

AŞIRI VASIFLILIĞIN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Batıhan ALAY
Dr. Abdullah KIRAY

ISBN: 978-625-5753-44-1

Ankara -2025

AŞIRI VASIFLILIĞIN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI*

YAZARLAR

Batıhan ALAY¹

Dr. Abdullah KIRAY²

¹Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finansman
Bölümü, Kütahya, Türkiye
batihan.alay@dpu.edu.tr
ORCID ID: 0009-0002-5208-0690

²Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, SBF, İşletme Bölümü, Çanakkale,
Türkiye
akiray@comu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-1734-8364

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18017131>



Copyright © 2025 by UBAK publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by

any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. UBAK International Academy of Sciences Association Publishing House®

(The Licence Number of Pubicator: 2018/42945)

E mail: ubakyayinevi@gmail.com

www.ubakyayinevi.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

UBAK Publishing House – 2025©

ISBN: 978-625-5753-44-1

December / 2025

Ankara / Turkey

***Bilimsel Etik Bildirimi**

Bu araştırma, Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY danışmanlığı ve Batıhan ALAY yazarlığında, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Programı altında “*Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşma ve İş Yerinde Can Sıkıntısına Olan Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Rolü: Çanakkale İlinde İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma*” adıyla yüksek lisans araştırması olarak yapılmış ve yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Bu kapsamda akademik teamüllerde olduğu üzere bilimin daha geniş kitlelere ulaşması ve akademik bilginin yaygınlaştırılması amacıyla bu araştırma kitap formatında yeniden düzenlenmiştir.

Bu araştırmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyulmuş, araştırma içindeki tüm bilgiler bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde edilmiş ve bilimsel yayın yazım kurallarına uygun olarak kaleme alınmıştır.

Batıhan ALAY & Dr. Abdullah KIRAY

22/12/2025

ÖZET

AŞIRI VASIFLILIĞIN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Batıhan ALAY

Dr. Abdullah KIRAY

İş gücüne katılımın ve nitelikli çalışan sayısının hızla artması, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde iş bulma güçlüğüne artırmakta ve bireylerin niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmasına yol açmaktadır. Çalışanların kendilerini yaptıkları işten daha vasıflı görmeleri “aşırı vasıflılık” olarak tanımlanmakta ve bu durum örgütler açısından çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmanın amacı, aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisini ve dışsal prestij algısının bu ilişkilerdeki düzenleyici rolünü incelemektir. Bu kapsamda, Çanakkale’de özel sektörde faaliyet gösteren üretim firmalarında çalışan 560 beyaz yakalıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulgular, aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, dışsal prestij algısının aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici rol oynadığı, ancak iş yerinde can sıkıntısı üzerinde böyle bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Vasıflılık, Örgütsel Yabancılaşma, İş Yerinde Can Sıkıntısı, Dışsal Prestij Algısı.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CONSEQUENCES OF OVERQUALIFICATION

Batıhan ALAY

Dr. Abdullah KIRAY

The increasing participation in the workforce and the rapid rise of qualified labor are important issues for developing countries such as Türkiye. As the labor force grows, difficulties in finding suitable jobs increase, causing individuals to work in positions that do not match their qualifications. Employees who perceive themselves as more qualified than their jobs are described as overqualified, a situation that creates undesirable outcomes for employers. This study aims to examine the effects of overqualification on organizational alienation and workplace boredom, and to determine whether perceived external prestige has a moderating role in these relationships. Data were collected from 560 white-collar employees working in private-sector manufacturing firms in Çanakkale and analyzed. The results show that overqualification has a positive and significant effect on both organizational alienation and workplace boredom. Perceived external prestige has a significant moderating effect on the relationship between overqualification and organizational alienation, but no significant moderating effect on workplace boredom.

Keywords: Overqualification, Organizational Alienation, Workplace Boredom, Perceived External Prestige.

ÖNSÖZ

Bu araştırma, Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY danışmanlığı ve Batıhan ALAY yazarlığında, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Programı altında yüksek lisans araştırması olarak yapılmış ve yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Bu kapsamda akademik teamüllerde olduğu üzere bilimin daha geniş kitlelere ulaşması ve akademik bilginin yaygınlaştırılması amacıyla bu araştırma kitap formatında yeniden düzenlenmiştir.

Bu kapsamda da araştırmanın yazım sürecinde rehberliklerini esirgemeyen kıymetli danışmanım Sn. Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY'a savunma jürisinde yer alarak görüş ve fikirleri ile çalışmanın son halini almasında büyük katkı sunan Sn. Prof. Dr. Ali Şahin ÖRNEK ile Sn. Doç. Dr. Akansel YALÇINKAYA'ya ayrıca çalışma ve kişisel hayatımda aldığım kararlarda kıymetli zamanlarını ve fikirlerini benimle paylaşmakta bir an olsun geri durmayan ve her şekilde bana destek olan Sn. Prof. Dr. Ercan TAŞKIN ve Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZTÜRK'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında, akademik sürecin görünmeyen ancak en güçlü desteklerinden birini sunan eşime en içten teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecinin kimi zaman yorucu, belirsizliklerle dolu ve sabır gerektiren aşamalarında; anlayışı, desteği ve inancı ile bu yolculuğu benim için mümkün kılmıştır. Akademik üretimin yalnızca bireysel bir çaba değil, aynı zamanda paylaşılan bir emek olduğuna dair en somut örnek, bu süreçte gösterdiği özveridir. Bu

nedenle, bu çalışmayı; emeği, sabrı ve varlığıyla sürece anlam katan eşime ithaf etmek isterim.

Bu çalışma, günümüz çalışma yaşamında giderek yaygınlaşan aşırı vasıflılık olgusunu örgütsel bağlamda ele alarak, bireysel deneyimler ile kurumsal sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Aşırı vasıflılığın yalnızca bireysel bir uyumsuzluk değil, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı gibi sonuçlar doğuran yapısal bir mesele olduğu varsayımından hareketle, bu ilişkide dışsal prestij algısının rolü analiz edilmektedir. Küreselleşme ve işgücü piyasalarındaki dönüşümlerin derinleştirdiği nitelik-iş uyumsuzluğunun, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını ve psikolojik bağlarını nasıl şekillendirdiği, dışsal prestij algısı çerçevesinde ele alınarak literatüre özgün bir katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Bu eser ile bilimde ve iş dünyasında hoş bir seda bırakabilmek ümidi ile...

Batıhan ALAY

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Bilimsel Etik Bildirimi	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Aşırı Vasıflılık	9
2.1.1. Eksik İstihdam.....	14
2.1.2. Aşırı Vasıflılığın Boyutları	19
Objektif Boyutu.....	21
Subjektif Boyutu	23
2.1.3. Aşırı Vasıflılığın Teorik Temelleri	24
Birey-İş Uyumı Teorisi.....	25
Eşitlik Teorisi	27

Görelî Yoksunluk Teorisi.....	29
2.1.4. Aşırı Vasıflılığın Nedenleri.....	31
2.1.5. Aşırı Vasıflılığın Sonuçları.....	33
2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı.....	37
2.2.1. Yabancılaşma.....	37
2.2.2. Örgütsel Yabancılaşma	38
2.2.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	44
Güçsüzlük.....	46
Anlamsızlık.....	48
Kendine Yabancılaşma	49
2.2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Sebepleri.....	51
2.2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	53
2.2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Yönetimi.....	55
2.3. İş Yerinde Can Sıkıntısı.....	59
2.3.1. Can Sıkıntısı Bileşenleri	64
Davranışsal Bileşenleri.....	65
Bilişsel Bileşenleri.....	67
Duygusal Bileşenleri.....	69
Psiko-fizyolojik Bileşenleri.....	70
2.3.2. İş Yerinde Can Sıkıntısının Sebepleri.....	72
2.3.3. Can Sıkıntısının Sonuçları.....	74
2.3.4. Can Sıkıntısını Ortadan Kaldırma Stratejileri.....	76
2.4 Dışsal Prestij Algısı	80
2.4.1. Dışsal Prestij Algısı ve Bazı Kavramlarla Olan İlişkisi	83
2.4.2. Dışsal Prestij Algısını Oluşturan Kavramlar.....	85
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	88

YÖNTEM	88
3.1 Araştırmanın Yöntemi.....	88
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	88
3.3. Araştırma Modeli.....	89
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	90
3.5. Veri Toplama Araçları	92
3.6. Uygulanan İstatistiki Yöntemler	93
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	95
BULGULAR.....	95
4.1. Demografik Bulgular	95
4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine Yönelik Bulgular	100
4.2.1. Aşırı Vasıflılık Ölçeği	101
4.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	103
4.2.3. İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği	106
4.2.4. Dışsal Prestij Algısı Ölçeği	107
4.3. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulgular	109
4.3.1. Korelasyon Analizi	110
4.3.2. Regresyon Analizi	114
4.3.4. T-Testi ve Anova Testi Analizleri	119
BEŞİNCİ BÖLÜM	123
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	123
KAYNAKÇA.....	133

KISALTMALAR

AV	Aşırı Vasıflılık
%	Yüzdelik Değer
CS	İş Yerinde Can Sıkıntısı
DPA	Dışsal Prestij Algısı
KMO	Kaiser- Meyer- Olkin
OY	Örgütsel Yabancılaşma
OYA	Örgütsel Yabancılaşma Anlamsızlık Boyutu
OYG	Örgütsel Yabancılaşma Güçsüzlük Boyutu
OYKY	Örgütsel Yabancılaşma Kendine Yabancılaşma Boyutu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Vb.	Ve benzeri
Vd.	Ve diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Eksik İstihdamın Boyutları	10
Tablo 2	Eksik İstihdam Çeşitleri	11
Tablo 3	Aşırı Vasıflılık Ölçümleri	13
Tablo 4	Aşırı Vasıflılığın Sonuçları	21
Tablo 5	İş Yerinde Can Sıkıntısı ile Başa Çıkma Stratejileri	48
Tablo 6	Katılımcıların Cinsiyetlerine Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	60
Tablo 7	Katılımcıların Mezuniyet Düzeylerine Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	60
Tablo 8	Katılımcıların Yaş Aralıklarına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	61
Tablo 9	Katılımcıların Çalışma Sürelerine Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	61
Tablo 10	Katılımcıların gelir düzeylerine yönelik frekans dağılım tablosu	62
Tablo 11	Aşırı Vasıflılık Ölçeği Faktör Analizi Tablosu	64
Tablo 12	Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Tablosu	65
Tablo 13	İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Tablosu	67

Tablo 14	Dışsal Prestij Algısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Tablosu	68
Tablo 15	Aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin korelasyon tablosu	70
Tablo 16	Aşırı Vasıflılık ve İş Yerinde Can Sıkıntısına İlişkin Korelasyon Değerleri Tablosu	71
Tablo 17	İş yerinde can sıkıntısı ve dışsal prestij algısına ilişkin korelasyon değerleri tablosu	71
Tablo 18	Aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin regresyon tablosu	72
Tablo 19	Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü Model Özeti	74
Tablo 20	Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü	74
Tablo 21	Aşırı Vasıflılığın İş Yerinde Can Sıkıntısına Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü Model Özeti	75
Tablo 22	Aşırı Vasıflılığın İş Yerinde Can Sıkıntısına Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü	75
Tablo 23	Cinsiyete göre aşırı vasıflılık değişkenindeki farkın T-Testi analizi	76

Tablo 24	Mezuniyet derecesine göre aşırı vasıflılık değişkeninde farkın T-Testi analizi	76
Tablo 25	Hipotez Testlerinin Sonuçları	77

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Araştırma Modeli	89

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüz örgütlerinin yaşamlarını sürdürmekte olduğu küresel ve yerel çevrede değişimler hız kazanmıştır. Her alanda hızla artan değişimler kaçınılmaz şekilde istihdam şekillerini ve temellerini de etkilemektedir. İstihdam edilen kişinin aşırı vasıflı olması, bireyin sahip olduğu yetenek ve niteliklerin, çalıştığı işin gerektirdiği beceri ve yeterliliklerin çok üzerinde olması durumunu ifade eder (Johnson, 1996). Aşırı vasıflı olduğunu düşünen kişiler, aldıkları eğitimin, sahip oldukları deneyim ve becerilerin yaptıkları işin gereksinimlerinden fazla olduğunu hissederler. Bu durum, çalışanların işin kendilerini geliştirmediğine ve yeteneklerini yeterince kullanamadıklarına inanmasına neden olabilir (Morrow ve Johnson, 2002).

Son zamanlarda kişiler, eğitim geçmişlerini ve uzmanlıklarını tam olarak kullanamadıkları pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Güncel araştırmalar, aşırı vasıflılık hissinin sonuçlarını irdelemiş ve bunun iş tatmininde azalma, işe olan ilginin düşmesi ve hatta işten ayrılma niyetinin artmasıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Harari, 2017, Erdogan vd., 2009). İşletmelerin rakipleri ile rekabet edebilmelerinde çalışanların nitelikleri, yapılan işin gereklilikleri ve stratejik üstünlükler önemlidir. İşletmeler için stratejik üstünlüğü sağlamada en önemli etken ise insan faktörüdür. Kişi-iş uyumunun sağlanması işletmelerin

yüksek devir hızından kaynaklanan zaman ve maliyet kayıplarını önlemek için gereklidir. İşletmeler için istihdam edilecek bireyin “doğru aday” olmasında, objektif kıstalar, gerçekçi duygu, düşünce ve algılar belirleyicidir. Literatür taraması neticesinde, çalışanların süper-kalifiye olma algısının, bireysel düzeyde örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı gibi bir dizi negatif çıktı ile korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumsal yapılar, diğer bir ifadeyle organizasyonlar, iş ve fonksiyon ayrımının düzenli şekilde yapılarak, belirli bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi dâhilinde, müşterek ve doğru bir hedefin mümkün kılınması için bir insan topluluğunun faaliyetlerinin rasyonel koordinasyonu olarak tanımlanabilir. (Schein, 1980). Bireyler, profesyonel ortamlarında beklentilerini karşılayamadıklarında; işe yabancılaşma yaşayabilmekte, motivasyon eksikliği ve memnuniyetsizlik gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Yabancılaşma kavramı, konsept olarak bireyin psikolojik durumuna atıfta bulunan bir olgudur. Bu perspektiften değerlendirildiğinde, yabancılaşma yaşayan birey, esasen mensubu olduğu sosyal yapıdan kopuş yaşamış durumdadır (Tekin, 2012: 8). Bu ifadelerden yola çıkılarak belirtmek gerekirse yabancılaşma örgüt içinde ise örgütün temel amaç ve hedeflerinden uzaklaşan bireyi ifade etmektedir.

İş yerinde can sıkıntısının önemi ve yaratabileceği potansiyel maliyetler firmalar tarafından fark edilmiştir. Malacowski (2005) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların büyük çoğunluğunun can

sıkıntısından dolayı mesai saatleri içerisinde yaklaşık iki saati özel işlerine harcadığı ortaya konulmuştur (Heijden vd., 2012:350).

Dışsal prestij algısı, kişilerin olumlu veya olumsuz değerlendirme kriterlerine göre işletmeleri nasıl algıladıklarına ilişkin inançlarını kapsamaktadır. Personel perspektifinden değerlendirildiğinde, bu olgu, harici paydaşların söz konusu kurum ve onun insan kaynakları hakkındaki algı ve kanaatlerini yansıtmaktadır. Dışsal prestij algısı çalışanlar tarafından olumlu yönde değerlendirilmiş ise işten ayrılma niyetini azaltmakta ve kişinin örgütü ile olan bağının güçlendiği gözlemlenmektedir (Özdemir ve Okur, 2020:64).

Aşırı vasıflılık algısı, çalışanların verimliliğini düşürebilir ve işten ayrılma niyetine yol açarak iş gücü devrini artırabilir. Bu durum, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı gibi kavramlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Buna karşın dışsal prestij algısı ise çalışanların yaşadıkları olumsuzluklara rağmen örgütlerine bağlılıklarını arttırmakta ve işten ayrılma niyetini düşürmektedir.

Bireyin aşırı vasıflılık algısının, iş yaşamına yönelik önemli sonuçlar doğuran tüm faktörleriyle detaylı bir şekilde ele alınması kritik bir gerekliliktir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı, aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki

etkisini ortaya koymak ve bu ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü incelemektir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Aşırı vasıflılık algısına sahip iş görenler, çalıştıkları işleri ve kendilerini bir bütün olarak değerlendirdiğinde; örgüte, yaptıkları işe ve çevrelerine karşı bir takım olumsuz ruh hali içerisinde bulunabilirler. Çalıştığı  rg te olumsuz tavırlar besleyen bir iş görenin ise örgütüne yabancılaşmaya başlaması söz konusu olmaktadır. Sahip olduğu nitelikler ile yaptığı iş uyuşmayan çalışanların can sıkıntısına maruz kalmaları muhtemeldir. Buradan hareketle; aşırı vasıflı olma algısı ile örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı arasında karşılıklı etkileşimli bir ilişkinin mevcudiyetinden bahsedilebilir. Sunulan teorik  er eve ışığında; aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı ile arasındaki ilişkide, dışsal prestij algısının düzenleyici bir rol üstlendiği hipotezi  ne sürülmüştür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, bireylerin iş ortamında sahip oldukları aşırı vasıflılık algısının örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve bu etkide de dışsal prestij algısının rolünün olup olmadığını saptamaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Mevcut araştırma kapsamında yapılan literatür taramasında, aşırı vasıflık üzerine ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar incelenmiştir. Aşırı vasıflı olma algısının, genel olarak işten ayrılma eğilimi, iş yerinde inovatif davranış ve algılanan liderlik desteği gibi değişkenlerle ilişkisinin irdelendiği araştırmalar literatürde gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, aşırı vasıflı olma durumunun, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı kavramları ile birlikte olarak ele alındığı ulusal veya uluslararası akademik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın bulgularının, literatüre bir katkı sağlaması açısından kayda değer görülmüştür.

İstihdam yetersizliğinin bir bileşeni olarak değerlendirilen aşırı vasıflılık, bireyin mevcut iş pozisyonunun gerektirdiği vasıfların ötesinde eğitim, deneyim ve yetkinliklere sahip olması durumu şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Mesleğin gerektirdiği yeterlilikler bağlamında fazlasıyla donanımlı olma algısı, negatif iş tutumlarıyla ilişki göstermektedir. Göreli yoksunluk teorisi (Crosby, 1976, 1984) çerçevesinde, bir birey kendisine atfettiği ve elde etmeyi meşru gördüğü subjektif kriterlere ulaşamadığı takdirde, bu subjektif standartlardan mahrum kalma hali, hayal kırıklığı ile neticelenmektedir. Bu olgu, profesyonel ortamda olumsuz iş davranışlarının tezahürüne sebebiyet vermektedir.

Bireylerin, sahip oldukları yetkinliklerin ötesinde daha az vasıf gerektiren pozisyonlarda istihdam edilmeleri, profesyonel yaşamda aşırı vasıflılık algısının yaygın bir durum olarak ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, iş gücü arzının artışı ve çalışanlar arasındaki rekabet dinamiklerinin yoğunlaşması, bu olgunun gelecekte de ivme kazanarak süreceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, bireyler kendilerini aşırı vasıflı olarak algıladıklarında, beklenti düzeyleri yükselmekte ve bu beklentilerin karşılanmaması veya kısmen karşılanması durumunda, işe yönelik negatif tutum ve davranış örüntüleri sergilemektedirler.

Bu çıkarımdan hareketle, kişi-iş uyumunun optimal düzeyde temin edilemediği durumlar ortaya çıkmakta ve bireyler, sahip oldukları yetkinlikleri kullanamadıkları veya mevcut niteliklerini geliştirme imkânı bulamadıkları pozisyonlarda istihdam edilebilmektedir. Çalışanların zihninde oluşan aşırı vasıflılık algısının, profesyonel ekosistemdeki yansımaları negatif sonuçlar doğurabilmektedir.

Buna ilaveten, araştırmanın ortaya koyacağı bulgular, özel sektörde faaliyet gösteren ve aşırı vasıflılık algısına sahip çalışanların ve yöneticilerin ortaya çıkarılmasını, aşırı vasıflılığı örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı ile ilişkisini irdelemeyi hedeflemektedir. Bu algının neticesi olarak, performans çıktılarının

değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sürecinde dışsal prestij algısının rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu verilerin hem çalışanlara hem de yönetici kadrolarına katkı sağlayacağı ve uygulanabilir öneriler sunacağı öngörülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtildiği gibidir:

1. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu, Aşırı Vasıflılık, Örgütsel Yabancılaşma, İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Dışsal Prestij Algısı ölçeklerinin belirlenen amacı ortaya koymak için uygun ölçme araçları olduğu varsayılmıştır.
2. Mevcut araştırma kapsamında, veri toplama enstrümanı olarak kullanılan ölçek formlarının, katılımcılar tarafından gerekli özen ve dikkatin gösterilerek, samimi ve doğru bir şekilde yanıtlandığı varsayılmaktadır.
3. Mevcut çalışmanın hipotezlerini test etmek ve araştırma sorularını yanıtlamak amacıyla uygulanan istatistiksel analiz yöntemlerinin yeterli ve uygun olduğu düşünülmektedir.
4. Seçilen örneklemin, evreni doğru temsil ettiği kabul edilmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanmıştır:

1. Bu araştırmanın kapsamı, Çanakkale ilinde faaliyette özel sektör içerisinde bulunan üretim firmalarının çalışanlarıyla sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma, alışanlar arasından basit tesadüfı örnekleme yöntemiyle seçilenlerden alınan cevaplarla sınırlıdır.
3. Veri toplama tekniği olarak anketin tercih edilmesi, çalışmanın sınırlılığını teşkil etmektedir.
4. Araştırma, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerine etkisi olacağı düşünölen aşırı vasıflılık ve düzenleyici bir etkisinin bulunduğu varsayımı olan dışsal prestij algısı değişkenleri ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Aşırı Vasıflılık

Alan yazın incelendiğinde, gereğinden fazla eğitim, tecrübe ve yeteneğe sahip çalışanlarla ilgili çeşitli kavramların öne çıktığı görülmektedir. Bu kavramlar arasında eksik istihdam, büyüme ve değişim eksikliği, becerilerin yeterince kullanılmaması ve aşırı niteliklilik yer almaktadır. Söz konusu kavramlar hem objektif koşulları hem de çalışanların kendi algılarını tanımlayacak şekilde geliştirilmiştir.

Küresel yazında “Overqualification” olarak adlandırılan kavram, Türkçe yazında “aşırı yeterlilik, aşırı vasıflılık, üstün niteliklilik ve aşırı niteliklilik” olarak karşılık bulmaktadır. Kavramı kullanan yazarlar çalışmalarında fikir olarak aynı durumu benimsemiş olsalar da kelime kullanımı olarak aynı kavramda bir anlaşma sağlayamadıkları görülmektedir. Çalışmamızda aşırı vasıflılık olarak kullanacağımız kavram fikir olarak benzer çalışmalarla ortak düşüncüyü benimsemektedir. Aşırı vasıflılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde, 1990’lı yılların başında ele alınan bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Türkçe literatür de ise kavram 2010’lu yıllarda çalışılmaya başlanmıştır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Aşırı vasıflılık çalışanın işin gereksinimden fazla eğitim, tecrübe veya becerilere sahip olması durumu olup iş değişimi veya uzmanlaşma durumlarında gelişebilmektedir (Johnson, 1996). Kavram ilk kez Freeman tarafından kaleme alınan, iş dünyasında istihdam edilebilecek kişi sayından daha fazla kişinin piyasada iş aramaya başladığını anlattığı “Over Educated American” adlı kitabı ile ortaya çıkmıştır (Fabel ve Pascalau, 2013). Üniversite düzeyi eğitim almış kişilerin piyasada uygun işleri bulamaması sonucunda kendilerine tam olarak denk olmayan işlerde çalışmaları sonucu oluşan eksik istihdam durumu olarak da ifade edilmektedir. Eksik istihdam, işin gerektirdiğinden fazla olan tecrübe, eğitim ve yeteneklerin eksik kullanımı olarak ifade edilmektedir (Feldman, 1996). Bahsedilen duruma ek olarak Johnson vd. (2002) aşırı vasıflılık kavramını eksik istihdamla eş anlamlı olarak değerlendirmiş ve aşırı vasıflılık durumunu eksik istihdamın bir alt boyutu olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Aşırı vasıflılık taşıyan iş görenler, örgütte yaşadıkları zorluklar ve sorunların yanı sıra, ödenen ücreti yetersiz bulmaları, görev ve sorumluluklarını yeteri kadar yerine getiremediklerini düşünmektedirler (Fine ve Nevo, 2008). Aşırı vasıflı iş görenler, becerilerini tam manası ile ortaya koyabilecekleri taşıdıkları donanımlarına daha uygun işleri hak ettiklerini belirtmektedirler (Alfes vd., 2016). Aşırı vasıflı çalışanlar sahip oldukları imkanlardan memnun

olsalar dahi kendisinden daha az yetkinliği bulunan kişiler ile aynı imkana sahip olmaktan duydukları rahatsızlık hissi nedeni ile daha iyi işlerde çalışabileceklerini düşünmektedirler (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Bu düşüncelerden yola çıkılarak aşırı vasıflılığın işin gerekleri ve kişinin donanımının uyumsuzluğu, bireyin sahip olduğu yetenekleri eksik kullanmasını, kişinin kendine katabileceklerinin yetersiz olması, mevcut işinde sunulan imkanların karşılanamaması veya kişinin isteklerinin altında kalması olarak tanımlanmaktadır (Johnson ve Johnson, 1999).

Bir bireyde aşırı vasıflılık hissinin oluşması, algılanan aşırı vasıflılığı meydana getirmektedir. Çalışanın iş yerindeki konumu, diğer çalışanlarla kıyaslandığında durumu, maaşı, iş güvenliği, iş çeşitliliği, yönetici tutumu ve işyeri standartları, aşırı niteliklilik algısının oluşmasında rol oynamaktadır (Wasserman vd., 2017). Yükseköğretim görmüş kişilerin artması, ekonominin zayıflaması ya da durgunluğu iş gücünün işin gereklerine göre değil de ekonomik çıkarlara göre değerlendirilerek uygun işin uygun kişiye verilmemesi sonucunda ortaya çıkan aşırı vasıflılık bireyin yeterliliklerinin tam olarak kullanamadığı ya da korunamadığı durumlarda kaynakların yanlış kullanımı olarak da değerlendirilmektedir (Vinayak vd. 2021).

Aşırı vasıflılık, genel olarak çalışmalar kapsamında olumsuz bir durum olarak değerlendiriliyor olsa da tamamen zararlı ya da bütünüyle yararlı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Buna ek olarak aşırı vasıflılığın yararlarının olduğunu ortaya koymaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkün olmaktadır (Ma ve Chen, 2021).

Aşırı vasıflılık bireyin diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yüksek eğitim derecesine, beceriye ya da işin ihtiyaç duyduğundan daha yüksek bir tecrübeye sahip olması olarak açıklanmaktadır (Maynard vd., 2006). Aşırı vasıflılık, beklenen ile hali hazırda sahip olunan donanımların uyuşmaması durumu olarak ifade edilmektedir. Beklentiler örgütün belirlediği iş sınırlarını ve ihtiyaçlarını ifade etmek için kullanılırken, sahip olunan donanımlar kişinin barındırdığı bilgi, yetenek, tecrübe gibi olguları temsil etmektedir (Kristof Brown, 2000).

İş piyasasına adım atan bireyler iş arayışlarında ekonominin mevcut durumunu değerlendirerek, kendime uygun bir iş bulana kadar işsiz kalmaktansa herhangi bir işte çalışarak kazanç sağlayabilirim düşüncesi ile yola çıkarak kendi donanımlarına uygun olmayan işleri tercih etme ve orada çalışmalarına devamlılık gösterme eğiliminde olmaktadır (Thompson vd., 2013). Bu durumlarda bireyin iş ile arasındaki niteliksel uyum, örgüte ve bireye olumlu sonuçlar sağlarken, bireyin uyumsuz olduğu bir işte görev alması ise kariyer başarısının

düşüşü, performans azalması gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşılmasına neden olabilmektedir (Maynard ve Parfyonova, 2013).

Erdoğan ve Bauer (2009) çalışmalarında aşırı vasıflılık taşıyan çalışanların kendi başlarına sorunun çözümünde yalnız bırakılmaması gerektiğini, örgüt olarak çalışanlar arasında bu algıyı taşıyanların tanımlanmasını, tutum ve davranışların irdelenerek aşırı vasıflılığın ve bu algıya neden olabilecek durumların tespit edilerek olumsuz yönde olan etkenlerinin azaltılarak daha yüksek performans göstermeye ortam sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Aşırı vasıflılık, iş görenleri yapmış oldukları iş açısından inceleyerek başarısız olarak değerlendirmenin yanı sıra, stres, sağlık problemleri, motivasyon düşüşü ve neticesinde kişinin örgüte yansıyabilecek birçok durumunun ortaya çıkmasına da neden olmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016). Bunun yanı sıra aşırı vasıflılık bireylerin doyuma ulaşmak konusunda önlerinde bir engel teşkil etmekte ve başka olumsuz duyguların tetikleyicisi durumunda olmaktadır (Yıldız vd., 2017). Aşırı vasıflılık algısına sebep olan etmenler arasında eğitim her ne kadar büyük bir yer tutsa da aşırı vasıflılığın ortaya çıkması uzun yıllar iş deneyimi bulunan insanların deneyimlerine göre yetersiz olarak buldukları işlerde çalışmaları sonucunda da ortaya çıkmaktadır (Erdoğan vd., 2011). Aşırı vasıflılığın bireylerde kendiliğinden ortaya çıkması durumu olabileceği gibi,

olgunun doğru iş analizi uygulanarak verilerin irdelenmesi sonucu da varlığıyla ilgili kesin bir sonuca ulaşılabilir (Mutlu, 2013).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde aşırı vasıflılık algısının bireylerin işten ayrılma isteklerinde, iş doyumunda, örgütsel bağlılıklarının düşüşünde, iyi olma halinin bozulmasında, örgütsel yabancılaşmanın artmasında etmen olduğu gözlemlenmiştir (Ucar, 2016). Aşırı vasıflılık kavramı, birçok yazar tarafından eksik istihdamın bir boyutu ya da eksik istihdam ile eş anlamlı olarak ele alınmıştır (Khan ve Morrow, 1991). Akın ve Ulukök (2016) çalışmalarında aşırı vasıflılığın eksik istihdamın bir alt boyutu olarak ele alınabileceğini belirtmişlerdir. Belirtilen çalışmalarda aşırı vasıflılık eksik istihdamdan yola çıkılarak ele alınmıştır.

2.1.1. Eksik İstihdam

Eksik istihdam kavramı bazı çalışmalar da ve alan yazında yetersiz istihdam olarak da kullanılmaktadır. Ücret, yetenek, eğitim ve tecrübe olarak değerlendirildiğinde yapılan işin çalışanın altında kalması durumu eksik istihdam olarak açıklanmaktadır (Jensen ve Slack, 2003). Literatür incelendiğinde eksik istihdamın bazı araştırmacılarca insan sermayesinden tam olarak faydalanılamaması durumu ve sınırlı kaynakların yanlış değerlendirilmesi olarak kullandığı da görülmektedir (Spencer, 1990). Eksik istihdamın

açıklanması da alana olan katkıları büyük olan Feldman (1996) çalışmasında eksik istihdamın beş boyutu olduğunu belirlemekte ve bu boyutları şu şekilde açıklamaktadır;

Tablo 1

Eksik istihdamın boyutları

1. Bireyin sahip olduğu eğitim yapacağı işin gerekliliklerinin üzerine çıkmaktadır.
2. Birey aldığı eğitimin kapsadığı alanın dışında bir işte isteksiz olarak çalışmaktadır.
3. Bireyin sahip olduğu yetenekler ve tecrübeler işin gerektirdiğinden daha kapsamlıdır.
4. Birey çalışmak istemediği geçici işlerde ya da yarı zamanlı bir işte çalışmaktadır.
5. Birey yaptığı iş karşılığı aldığı ücreti yetersiz olarak değerlendirmektedir.

Kaynak: Feldman, D.C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment.

Tablo 1’de görüldüğü üzere Feldman eksik istihdamın temeli olarak işin gerekliliklerinin üzerinde eğitim, bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olunmasını ele almıştır. Bu duruma ek olarak bireyin çalışma

yoğunluğunun geçici işler ya da yarı zamanlı işlerden oluşmasını da ayrıca aldığı ücreti yetersiz bulmasını da eksik istihdamın temelleri arasında değerlendirmiştir (Akın ve Ulukök, 2016). Eksik istihdam, yüksek eğitim düzeyi, gerekenin üzerinde tecrübe, yeteneklerin doğru değerlendirilememesi, istek ve alan dışı geçici işler, işin severek yapılmaması vb. faktörleri de içermektedir (Lobene ve Meade, 2010).

Eksik istihdam Thompson (2013) tarafından da değerlendirilmiş ve disiplinler arası bir kavram olarak incelenmiştir. Belirlenen iş gereklerinin tam olarak sağlanamaması durumunda ortaya çıkan bir durum olarak açıklanmıştır. Thompson (2013) eksik istihdam değerlendirmesinde beş farklı durum olduğunu ve bireylerin niteliklerinin işin gerekleri ile tam olarak uyum sağlamadığını ve bireylerin bu durumları nasıl algıladıklarının farklılaştığını şu şekilde belirtmiştir.

Tablo 2

Eksik istihdam çeşitleri

Mesleki Eksik İstihdam	Birey kendi isteğinin ve kendi alanının dışında işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır.
Çalışma Standartlarının Eksik İstihdamı	Birey çalışmak istemediği zaman dilimlerinde yarı zamanlı ya da tam zamanlı olarak çalışmaktadır.
Maaş Eksik İstihdamı	Birey yaptığı iş karşılığında aldığı ücreti diğerleri ya da geçmiş işleri ile karşılaştırdığında düşük bulmaktadır.
Tecrübenin Eksik İstihdamı	Birey yıllar içerisinde edindiği tecrübeyi yaptığı işe doğru aktaramamakta ya da sahip olduğu tecrübeyi işin ötesinde aşırı olarak değerlendirmektedir.
Eğitim Eksik İstihdamı	Birey yaptığı işe göre almış olduğu eğitimi üst düzey bulmaktadır.

Kaynak: Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrewe, P. L., & Ferris, G. R. (2013). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth.

Eğitime olan erişimin ve buna bağlı şekilde eğitim seviyesinin artması, uluslararası ölçekteki değişimler, iş gücü piyasası ve istihdamı oluşturan yapıların değişimine ek olarak gelen ekonomik sorumluluklar

Çalışanları daha nitelikli olma haline getirmiştir (Karaman ve etinkaya, 2019).

Eksik istihdam kavramı temel olarak istihdam edilmiş bir bireyin daha uzun sureli olarak çalışmak istemesine karşın çalışamaması, daha st ve iyi koşullarda alışabilecekken yanlış yerde değerlendirilmesi, koşullar iyileştiğinde daha yüksek performans gsterebilecekken o andaki koşullara bağlı bırakılarak daha düşük performans sergilemesine neden olan durum olarak açıklanmaktadır (Kutal, 1992).

Ekonomik krizlerin sık yaşanması, istihdam alanlarının daralmasına buna istinaden de işsizliğinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bireyler, ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için kendilerine uygun olmayan işlere ve çalışma şartlarına razı gelmektedir. Bu durumdan yola çıkarak ekonomik krizlerin oluşmasının aşırı vasıflılık olgusunu ortaya çıkarabilecek faktörlerden biri olduğunu söylenebilmektedir (Acun ve Güneş, 2014). Kriz yaşandığı dönemlerde iş gören talebindeki azalma bireylerin istemedikleri işlerde çalışmasına ve aşırı vasıflılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Vaisey, 2006).

2.1.2. Aşırı Vasıflılığın Boyutları

Alan yazın incelediğinde aşırı vasıflılık kavramının objektif ve subjektif aşırı vasıflılık olarak iki boyuttan oluştuğu görülmektedir (Maynard vd., 2015; Erdogan ve Bauer,2021). Objektif aşırı vasıflılık çalışanın eğitim durumu, işinde sahip olduğu tecrübe, yetenekleri gibi ölçülebilir ve değerlendirmeye alınabilir donanımları olarak değerlendirilirken subjektif aşırı vasıflılık bireyin işin gerekliliklerini aşan niteliklere sahip olduğuna dair kendi algısı olarak tanımlanmaktadır (Maynard vd., 2015). Erdoğan vd. (2011) çalışmalarında aşırı vasıflılığın ölçümü için farklı durumlar olduğunu açıklamışlar ve bu durumları objektif ölçüm ve subjektif ölçüm olarak iki başlık altında toplamışlardır. Objektif ölçüm kişinin sahip olduğu nesnel donanımların örgütün verdiği işin gerekleri ile karşılaştırılması ile ölçülürken subjektif ölçümün işe almadan önce ve işe aldıktan sonra iki farklı şekilde kişinin öznel yargılarına dayanarak ortaya çıkarılabileceğini belirtmişlerdir. Subjektif ölçümde kişi her ne bilgi, beceri, tecrübe ve eğitime sahip olursa olsun kişinin bu niteliklerine olan algısı dahilinde değerlendirme yapılması gerekmektedir (Erdogan ve Bauer, 2021).

Tablo 3

Aşırı vasıflılık ölçümleri

Objektif ölçüm	Subjektif Ölçüm
• Eğitim • Deneyim • Tecrübe • Zekâ • Beceri • Diğer Nesnel İndikatörler	Beklenen Aşırı Vasıflılık (İstihdam Öncesi) • İş Başvurusunda Bulunan • İşveren • Amir Sonradan Ortaya Çıkan (İstihdam Sonrası) • Çalışan • İş Veren • Çalışma Arkadaşları

Kaynak: Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees.

Kısaca aşırı vasıflılık ölçümleri yapılırken kişinin gerçek ve ölçülebilir değerleri temel alınarak yapılan ölçüm objektif olarak değerlendirilirken, kişide gözlemlenen ve kişi ve kişinin çalışma çevresinde algılanan subjektif olarak değerlendirilmektedir.

Objektif Boyutu

Gerçek değerlere dayanan objektif boyut nesnel bir şekilde değerlendirilirken iş greninin kendisi hakkında sahip olduğu algı ve değerleri yerine herhangi bir ölçüm aracı, yasal belgeler veya nc bir tarafça irdelenebilecek donanımlarından yola çıkılmaktadır (Maltarich vd, 2011). Objektif aşırı vasıflılık, çalışanın sahip olduğu eğitim düzeyi, bilgisi, yetenekleri ve tecrübelerine dayandırılırken bunların işin gereklerini aşması durumu olarak ifade edilmektedir (Maynard, 2014). Aşırı vasıflılık objektif açıdan değerlendirildiğinde, belirli bir beceri ya da eğitim düzeyini baz almasından dolayı sınırlı olduğu söylenmektedir. Buradan yola çıkılarak objektif boyutun iş gereklerinin ve çalışanın sahip olduklarının nesnel bir karşılaştırılması olarak ifade edilmektedir (Erdogan vd., 2011).

Bireysel karakteristikler, genellikle eğitimsel arka plan, profesyonel deneyim ve pozisyonda geçirilen süre gibi parametreler aracılığıyla değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte, iş gereksinimlerinin tanımlanması oldukça kompleks bir süreçtir, zira bir pozisyonun deneyim ve görev ihtiyaçlarını veya çeşitli yetkinliklerle ikame edilebilirliğini tespit etmek kolay bir uğraş değildir. Bu karmaşık ve problemlili durumu aşmak adına, genellikle sadece eğitimsel uyumluluk üzerine odaklanılmaktadır. Bu metodolojik yaklaşım, bireylerin eğitim seviyelerini ve işlerin eğitimsel gerekliliklerini

belirlemeyi göreceli olarak kolaylaştırmaktadır. Ancak, eğitim yalnızca bireysel yetenek kompozisyonunun bir bileşenidir ve bireyin sahip olduğu tüm niteliklerin nesnel bir düzeyde ele alınması oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitim, aşırı vasıflı olma durumunun bir indikatörü olabilse de, bireyin kesin surette aşırı vasıflı olduğuna dair katı bir hüküm vermek için yeterli değildir (Frei ve Sousa-Poza, 2012).

Aşırı vasıflılığın objektif boyutunu nelerin oluşturacağı kişilere ve değerlendirmeyi yapanlara göre farklılıklar göstermektedir. Çalışanların iş gereklerine odaklı nesnel donanımları objektif boyutu oluşturmaktadır (Yıldırım, 2018). Objektif aşırı vasıflılık iş analizi verileri kullanılarak ölçümü sağlanabilmektedir (Akın ve Ulukök, 2016). Ancak objektif boyutun değerlendirilmesi esnasında kişinin duygusal durumu, sahip olduğu psikolojik durumlar ve kişilik özellikleri gibi unsurlar göz ardı edildiğinden objektif bir ölçüm bazı durumlarda yetersiz kalmaktadır (Fine ve Nevo. 2011). Objektif ölçüm kimi zaman yetersiz kalabileceğinden dolayı aşırı vasıflılığın ölçümünde subjektif ve kişiye özel bir ölçümün kullanılması daha yerinde olacaktır. Sadece nesnel ölçüm ya da sadece öznel ölçüm yerine iki farklı ölçüm şeklinin bir arada kullanılmasının uygun olacağı söylenmektedir (Wu vd., 2017).

Subjektif Boyutu

Subjektif aşırı vasıflılık, çalışanların kişisel açıdan kendilerini nasıl gördükleri ile ilişkilendirilmektedir. Subjektif aşırı vasıflılık, bireylerin sorumlu oldukları işleri yaparken gereken fazla donanımı barındırdıklarına yönelik hislerinin olduğu şeklinde açıklanmaktadır (Maynard vd., 2015). Subjektif aşırı vasıflılık, istihdam öncesi ortaya çıkan (beklenen) ve istihdam sonrası ortaya çıkan olarak iki farklı açıdan incelenebilmektedir. İstihdam öncesi ortaya çıkan aşırı vasıflılık işe alım sürecinde iş veren tarafından bireyin bu olguyu taşıyıp taşımadığının algılanmasıyken, istihdam sonrası ortaya çıkan aşırı vasıflılık bireyin iş vereni ya da mesai arkadaşlarınca bu algıya sahip olduğunun fark edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Akbiyık, 2016). Akbiyık (2016) aynı çalışmasında bireyin subjektif aşırı vasıflılık algısının işe olan yaklaşımı ve sergilediği davranışlar üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir.

Subjektif aşırı vasıflılığın varlığının ölçümlerle tespitinde, bireyin kendi fikir ve hisleri ön plana çıkmaktadır. Bireyin bu algısının ölçümünde kullanılan yöntemler bireyle bire bir görüşme ve bu durumun varlığının irdelenmesine yönelik soruların iletilmesini temel almaktadır (Luksyte vd., 2011). Aşırı vasıflılığı temel alan çalışmalarda, subjektif aşırı vasıflılığın göreceli yoksunluk teorisi ile de oldukça ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Ulukök, 2020). Subjektif

ölçümler, bireylerin fikir ve hislerini tespit etmeyi hedeflediğinden objektif aşırı vasıflılığa göre daha etkin olarak görülmektedir. Daha etkin görülmesinin bir sonucu olarak da ölçümler uygulanırken subjektif ölçümler daha sık olarak tercih edilmektedir (Maynard ve Parfyonova, 2013).

Aşırı vasıflılık ölçümleri yapılırken yanlış anlaşılmalara aşırı vasıflılık algısının taşındığına yönelik yanlış anlaşılmalara sebep olabilmektedir. Çalışanın özgüven düzeyinin yüksek olması, verdiği performansın yüksek çıktılar getirmesi, görevlerinin sayısının fazla olması kişinin aşırı vasıflılık taşıdığını tespit ederken göz ardı edilmemeli, ölçümlere çalışanın tutum ve davranışları dahil edilmelidir (Maltarich, 2011). Subjektif aşırı vasıflılık ölçülürken bireylerin bilgileri, yetenekleri, eğitim düzeyleri ve tecrübelerinin iş arkadaşlarına göre de farklılıklar göstermesi, kişinin bu algıyı taşımasına neden olan unsurlardan biri olmaktadır. Bu sebepten dolayı ölçümler yapılırken çalışma ortamındaki tüm mesai arkadaşları ölçüme dahil edilmelidir. Nitekim aynı işi yapan ancak farklı düzeylere sahip olan insanlar kendilerini belli etmektedirler (Tuy, 2017).

2.1.3. Aşırı Vasıflılığın Teorik Temelleri

Aşırı vasıflılığı açıklayan ve temellendiren teorilere bakıldığında, yapılan çalışmalarda kişi-iş uyumu teorisi, eşitlik teorisi

ve görelî yoksunluk teorisi öne çıkan yaklaşımlar olarak değeriendirilmektedir. Eşitlik ve görelî yoksunluk teorisi aşırı vasıflılığın öznal boyutlarını açıklamakta oldukça uygun olurken, kişi-iş uyumu teorisi aşırı vasıflılığın objektif boyutunu açıklarken faydalı olmaktadır (Bauer vd., 2011).

Birey-İş Uyumu Teorisi

Birey-İş uyumu teorisi, Kişi-Çevre uyumundan doğan bir teori olarak ortaya çıkarılmıştır. Edwards (1991) geliştirdiği kişi-iş uyumu teorisi temelinde “ihtiyaç ve kaynakların uyumu” ve “talep ve yeteneklerin uyumu” olarak ifade edilmektedir. Edwards bu uyumu bireyin donanımı ile işin gerekleri arasındaki ve bireyin beklentileri ile işin sağladığı imkanların uyumluluğu olarak açıklamıştır (Edwards, 1991). Kişi-iş uyumu işin gerektirdikleri ile kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek, tecrübe ve eğitim düzeyinin uyumunun sağlanması olarak ifade edilmektedir (Maynard ve Parfyonova, 2013). Uyumluluğun hem bireyin işine kişisel olarak bakmasını hem de örgütüne olan bağıllılığının sahip olduğu olumlu etkileri güçlendirdiği ifade edilmiştir (Edward ve Billsbery, 2010). Bireyin işi ile olan uyumsuzluğu ise, iş tatmininin düşüklüğü, performans kaybı, yüksek işçi devir hızı vb. olumsuz durumları ortaya çıkarabileceği belirtilmiştir (Meyer, 2020). Birey, çalıştığı işin gerektirdiği özelliklere sahip ise, beklentileri karşılamakta

ve yüksek performans göstermektedir. Bu da bireyin işten ayrılma niyetini düşürmektedir (Li ve Hung, 2010).

Mesleki gerekliliklerin, bireyin sahip olduğu yetkinliklerle en uygun düzeyde örtüşmesi, kişinin zihinsel ve fiziksel enerjisini iş performansına kanallandırmesini teşvik etmektedir. Bu uyum sağlanamadığı durumlarda ise, birey psikofizyolojik stres faktörlerine maruz kalmakta ve bu kronik stres durumunun tetiklediği psikolojik rahatsızlıklar ve depresif sayılabilecek davranışlar sergilemesi nedeniyle, iş devamsızlığına ve operasyonel hatalara karşı daha yatkın hale gelmektedir. Kişi-iş uyumsuzluğu, aynı zamanda organizasyonel üretkenliği de olumsuz yönde etkilemektedir. (Shelton vd., 2013).

Kişi-iş uyumu kavramı, literatürde iki temel boyut üzerinden incelenmektedir: sübjektif uyum ve objektif uyum. Sübjektif kişi-iş uyumu, bireyin spesifik bir iş pozisyonuna ne derece uyum sağladığına ilişkin öznel değerlendirmesini ifade etmektedir. Buna karşılık, objektif kişi-iş uyumu, bireyin tercihleri veya karakteristik özelliklerinin, işin gereklilikleri ve nitelikleriyle ne ölçüde örtüştüğünü gösteren nesnel bir ölçüttür. Bu bağlamda, kişi-iş uyumu, bireylerin içsel motivasyonları ve arzuları ile doğrudan ilişkili olup, aynı zamanda bireyin sahip olduğu bilgi birikimi, yetenekler ve iş pozisyonunun talep ettiği nitelikler arasındaki uyumun bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu çok boyutlu yapı, çalışanların iş performansı ve iş tatmini üzerinde önemli

bir etkiye sahip olduğu düşünölen bir kavram olarak örgötsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarında geniş çapta incelenmektedir. (Earnhardt, 2012).

Eşitlik Teorisi

Adams'ın (1965) eşitlik teorisine göre, sistemdeki adalet anlayışı girdi ve çıktılarına dayanmaktadır. Birey kendi girdi ve çıktılarını değerlendirdikten sonra aynı işi yapan çalışma arkadaşlarının girdi ve çıktılarını adalet duyguları güdümünde kıyaslamaktadır. Kıyaslama sonucunda gözlemlenen farklılıklar aynı işi yapan farklı çalışanların üzerinde adaletsizlik duygusuna sebep olmaktadır (İçerli, 2010). Eşitlik teorisine göre; bireylerin eğitim düzeyleri, yetenekleri, tecrübeleri girdi olarak değerlendirilirken, aldıkları maaş, verilen ödüller, bağımsızlık ve takdir görme çıktılar olarak ele alınmaktadır. Aşırı vasıflılığın sebepleri içerisinde de olan niteliklerin farklılaşması ancak aynı karşılığın alınması eşitlik teorisi ile benzerlik göstermektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Eşitlik teorisi temelinde ne verdim ve ne aldım, sorularını barındıran insan ilişkilerindeki adalet algısını yöneten bir karar verme sürecini açıklamaya çalışmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Bireyler, çalıştıkları ortamda aynı işleri yaptıklarında başkalarının kendilerinden daha fazla fayda sağladığını fark ettiklerinde, yani daha az ödüllendirildiklerini düşündüklerinde, eşitsizlik hissiyle gerilim yaşamakta ve öfke hissetmektedirler. Öte

yandan, daha fazla fayda sağladıklarını, yani daha fazla ödüllendirildiklerini fark ettiklerinde ise yine bir eşitsizlik duygusuyla suçluluk hissi yaşayabilirler. Bu nedenle, bireyler bu gerilimi ortadan kaldırmaya çabalamaktadırlar (Hasdemir ve Aydoğdu, 2023).

Adams'ın Eşitlik Teorisi, örgütsel davranış ve motivasyon alanında önemli bir yere sahip olan kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bu teoriye göre, bireylerin iş ortamındaki tatmin düzeyleri, algıladıkları girdi-çıkıtı oranının dengesine bağlıdır. Teori, çalışanların kendi girdi-çıkıtı oranlarını, referans aldıkları diğer bireylerin oranlarıyla karşılaştırdıklarını öne sürmektedir. Teorinin temel önermesi, bireylerin algıladıkları girdi-çıkıtı oranının dengeli olduğu durumlarda optimal doyum seviyesine ulaştıklarıdır. Bununla birlikte, bireyin algıladığı ödül düzeyi, hak ettiği düzeyden sapma gösterdiğinde, bu durum psikolojik bir gerilime yol açmaktadır. Spesifik olarak, hak edilenden fazla ödül alındığı algısı, bireyde suçluluk duygusunun ortaya çıkmasına neden olurken; hak edilenden az ödüllendirilme algısı, adaletsizlik hissini tetiklemektedir (Kılıç, 2016). Eşitlik Kuramının temel faktörleri arasında, bireylerin işe yaptıkları katkılar, çalışanların bir işten elde ettikleri ödüller veya cezalar olarak tanımlanan çıktılar, çalışanların kendi girdilerini ve çıktılarını diğer bireylerle kıyaslaması, kendilerinin eşit veya eşit olmayan bir durumda olduklarını belirleyen karşılaştırmalar ve eşitsizlik durumunda bireylerin göstereceği davranışsal ve psikolojik tepkileri kapsamaktadır. Bu bileşenler, iş

yerinde algılanan adalet veya adaletsizlik hissini ve buna verilen tepkileri anlamak için önem taşımaktadır (Bolino ve Turnley, 2008).

Görelî Yoksunluk Teorisi

Görelî yoksunluğun ilk kez ortaya çıkışı Samuel Stouffer vd. (1949) tarafından İkinci Dünya Savaşı esnasında Amerikalı askerlere uyguladıkları anketlerden elde ettikleri sonuçlara getirdikleri yorumlarla ortaya çıkmıştır. Kavramsallaşma süreci uzun bir süre alan teori bir grubun elde ettiği faydaları göz önüne alarak belirli standartlar üzerinden kendi durumu ile başkalarını kıyaslaması sonucu ve beraberinde öfke duygusunu tetikleyen olgu olarak açıklanmaktadır (Smith vd., 2012). Crosby (1976) tarafından ortaya atılan görelî yoksunluk teorisinde ise birey kendisinde sahip olmak isteyip de olamadığı ancak başkasının elde ettiğini gözlemlediği durumlarda ortaya çıkan yoksun hissetme durumu olarak ifade edilmektedir. Aşırı vasıflılık açısından bakıldığında teori sosyal bir sorun olarak değerlendirilmekte ve eğitim düzeyi ile mesleki faydanın arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Buradan yola çıkarak amaçladıkları eğitimi bitiren bireyler bu durumun karşılığı olarak, statü, maaş, iyi çalışma koşulları hak ettiklerini düşünmekte ancak piyasada beklentilerini karşılamayan işlerde çalışmak durumunda kalarak uyumsuzluk ortaya çıkarmaktadırlar (Öztürk, 2021). Uyumsuzluğun sebebiyle bireyin sahip oldukları ile sahip olmayı arzuladıkları

arasındaki karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkan duygusal bir eşitsizlik hissi olarak açıklanmaktadır (Smith vd., 2012). Crosby'nin (1976) geliştirdiği görelî yoksunluk teorisi, belirli kriterlere göre gerçekleştirilen ödül ve ücret dağıtımının, çalışanların kendilerini toplumdaki diğer bireylerle kıyaslamalarına neden olacağını ve bunun sonucunda çalışanlarda küskünlük ve yoksunluk duyguları oluşturacağını öne sürmektedir (Yılmaz vd., 2021). Görelî yoksunluk teorisi beş temel yargının çalışanların çıktılarına yönelik tatminsizlik hissetmelerine ve küskünlük duymalarına sebep olduğu ifade edilmektedir. Bu yargılar şunlardır; (Sweeny ve diğerleri, 1990: 424).

- Bireylerin bekledikleri çıktılar ile aldıkları çıktılar arasındaki tutarsızlık,
- Aynı işi yapanlara kendilerinden daha fazla katkı sağlandığına yönelik inanç,
- Önceki tecrübelerinin şu anda sahip olduğundan daha fazlasını istemesi yönünde kişiyi teşvik etmesi,
- Gelecekte daha çok çıktıyı elde edeceğine yönelik beklentilerinin düşük olması,
- Daha fazlasının hak edildiğine inanılması olarak sıralanmaktadır.

2.1.4. Aşırı Vasıflılığın Nedenleri

Aşırı vasıflılığın nedenleri arasında en başta göze çarpan kişinin sahip olduğu eğitim düzeyi olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda aşırı vasıflılık algısının eğitim düzeyine bağlı olarak arttığı görülmüştür (Guerrero ve Hatala, 2015). Yüksek lisans derecesi ile mezun olan öğrenciler üzerinde beş yıl arayla yapılan bir çalışmada ise aşırı vasıflılık algısının mezuniyetlerine bağlı olarak arttığı incelenmiştir (Frenette, 2004). Steffy (2017) yılında gerçekleştirdiği çalışmasında aşırı vasıflılığın sınıfsal olarak da değişim gösterdiğini, toplumun üst sınıfından gelen insanlara göre alt sınıftan gelenlerin daha yüksek oranda aşırı vasıflılığa sahip olduğunu açıklamıştır. Ebeveynlerin durumlarının incelendiği bir çalışmada ise ailedeki yüksek eğitime sahip olduğunun o ailede yetişen bireylerin aşırı vasıflılık durumlarına etki ettiği gözlemlenmiştir (Erdsiek, 2016).

Ekonomik şartların aşırı vasıflılığı etkileme durumunun incelendiği bir çalışmada nitelikli çalışan gücü enflasyonunun olduğu, iş piyasasının durgun ve talebin düşük olduğu ekonomilerde iş bulan çalışanların aşırı vasıflılık algısını yaşadıkları belirtilmiştir (Teicler 1989). Freeman, “Overeducated American” çalışmasında yaşanabilecek nitelikli çalışan enflasyonunu önceden görmüş ve toplumda artan nitelikli eğitim gücünün ilerleyen yıllarda talebin çok üzerinde kalması nedeniyle kişilerin eğitim düzeylerine göre değil

bulabilecekleri işlere göre istihdam edilip eksik istihdam yaşayacaklarını öne çıkarmıştır (Freeman, 1976).

Aşırı vasıflılık algısının ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasında kişinin tecrübesi bulunmaktadır. Birey yıllar içerisinde tecrübe edindikçe yaptığı iş kendisine yeterli gelmemekte ya da başka bir işte daha faydalı olacağını düşünmektedir (Özkanan, 2018). Birey zaman içerisindeki tecrübelerini kıdem kazanmak olarak görmekte ve bu edindikleri tecrübeyi yoğun şekilde işlerine aktarmak istemektedirler. Ancak bireylerin sahip olduğu bu birikimi işlerine aktarmasına fırsat verilmediği zamanlarda aşırı vasıflılık duygusunun ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Aşırı vasıflılık duygusunun artması ya da azalmasına neden olarak yaşın ilerlemesi de görülmektedir. Guerrero ve Hatala (2015) çalışmalarında ilerleyen yaşın aşırı vasıflılık duygusunu arttıracığını belirtirken, Peiro vd. (2010) çalışmalarında yaşın aşırı vasıflılık algısını düşürdüğünü belirtmişlerdir. Bunlara ek olarak Harari vd. (2017) çalışmalarında aşırı vasıflılığın yaş ile bir ilişkisi olmadığı yönünde sonuca ulaşmıştır.

2.1.5. Aşırı Vasıflılığın Sonuçları

Aşırı vasıflılık çalışmaları oldukça çeşitlilik göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde sonuçlarının genel olarak olumsuz yönde olduğu ortaya çıkarılmış olsa da aşırı vasıflı bireylerin işin gereklerinden fazla niteliğe sahip oldukları zamanlarda doğru yönetim ve yönlendirmeler ile performanslarını arttırabilecekleri gözlemlenmiştir (Lukstye vd. 2022). Aşırı vasıflılığın sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında değerlendirilmektedir. Aşırı vasıflılık, birey düzeyinde gözlemlenen bir durum olduğundan, örgütsel sonuçlarını açıklamak bazı zorluklar yaratmaktadır. Ancak ölçülebilir faktörler değerlendirmeye alınarak yapılan analizler ile bireyler aşırı vasıflılık algılarının nesnel temellerde örgüt için ortaya çıkarabileceği sorunlar, bilgi paylaşımında yetersizlik, performans düşüklüğü, örgütsel bağlılığın azalması, maliyet artışı vb. olarak açıklanmaktadır (Sierra, 2011).

Tablo 4

Aşırı vasıflılığın sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
• İşten Ayrılma Niyeti • Düşük İş Tatmini • Motivasyon Düşüklüğü • Psikolojik İyi Oluşun Zayıflaması	• Performans Düşüklüğü • Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları • Örgütsel Bağlılıkta Düşüş • Yenilik ve Dönüşümden Uzaklaşma

Kaynak: Mary Jane Sierra, "A Multilevel Approach to Understanding Employee Overqualification", Industrial and Organizational Psychology

İlk ve ortaöğretim öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmada aşırı vasıflılık algısını tecrübe eden öğretmenlerin, iş tatmini ve duygusal bağımlılığı olumsuz yönde etkilediği ancak gelecek beklentisi ile olumlu yönde bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Lobene ve Meade, 2013). Maynard ve Parfyonova (2013), aşırı vasıflılık çalışmalarında, iş tutumları, iş değerleri ve iş arama davranışları arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmış ve yüksek derecede aşırı vasıflı üniversite mezunlarının daha yoğun iş arama eğilimi gösterdiklerini ve işlerini aşırı nitelikli olmayan bireylere kıyasla daha yüksek bir olasılıkla gönüllü olarak terk ettiklerini tespit etmişlerdir. Aşırı vasıflılık ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişkinin varlığına

işaret etmektedir. Çalışanların aşırı vasıflılık algıları ile duygusal bağlılıkları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ile duygusal bağlılık arasındaki negatif ilişkide örgütsel öğrenmenin düzenleyici bir rol oynadığı bulunmuştur (Zheng ve Wang, 2017).

Aşırı vasıflılık hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından bir sorun olarak görülmektedir. Çalışanların iş ve kariyer tutumları, örgütlerin gelirlerini büyük ölçüde olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, bu durum çalışanlarda depresyon, stres, dikkat dağınıklığı ve mantıklı düşünememe gibi sağlık sorunlarına da yol açabilir. Bu bağlamda, çalışanların bilgi ve kabiliyetlerini mevcut işlerinde sergileyememeleri, beklentilerini artırarak iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Johnson ve Morrow, 2002). Fine ve Nevo (2008) çalışmalarında aşırı vasıflılığın olumsuz yönü olarak iş tatminsizliğini etkilediğini ve performans düşüklüğüne sebep olduğunu ortaya koymuşlardır. Aşırı vasıflılık yaşayan çalışanlar fazla özgüven taşımakta ve hata yapmaya daha yatkın olmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışanın performansı hatalara bağlı olarak düşmekte ve iş ortamında olumsuz tutum ve davranışları sergilemesine neden olmaktadır (Akbıyık, 2016). Aşırı vasıflılık algısı taşıyan çalışanların, stres, motivasyon düşüklüğü, işe devamlılıkta azalma, sağlık sorunlarına neden olabileceği ve dolayısı ile iş performansında düşüş yaşanabileceği belirtilmiştir (Akın ve Ulukök, 2016).

Aşırı vasıflılığın incelendiği çalışmalarda her ne kadar olumsuz yönleri ele alınsa da doğru ve uygun yönetim altında aşırı vasıflılık yaşayan çalışanların performanslarının artacağı görülmüştür. Kariyer geliştirme faaliyetlerinin, liderlik etme, tecrübelerini sunabilecekleri mentorluk etme fırsatı verildiğinde aşırı vasıflı çalışanların örgütsel bağlılıklarının artacağı da gözlemlenmiştir (Russell vd., 2016). Aşırı vasıflılığın çalışanlarda düşük iş tutumuna yol açtığını tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki olumsuz ilişkiyi incelemiş ve güçlendirmenin bu ilişkide düzenleyici bir rol oynadığını belirlemişlerdir. Bu bulgu, çalışanların güçlendirilmesinin, aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki negatif etkiyi azalttığını göstermektedir (Erdogan ve Bauer, 2009).

Fine ve Edward (2017) çalışmalarında, aşırı vasıflılık ile üretkenlik dışı iş davranışları arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin olumlu olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, bu ilişkinin kişilerarası ve ciddi düzeyde olan üretkenlik karşısı iş davranışlarından ziyade, organizasyonel üretkenlik karşısı iş davranışları için çok daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir.

2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

2.2.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, çeşitli Batı dillerinde benzer etimolojik kökenlere sahip terimlerle ifade edilmektedir. Fransızca'da 'aliénation', Almanca'da 'Entfremdung' ve İngilizce'de 'alienation' olarak karşımıza çıkan bu terim, özünde bireyin kendinden uzaklaşması ve özgün benliğinden farklılaşması sürecini tanımlamaktadır. Bu fenomen, kişinin öz varlığından ayrışarak, kendisine yabancı bir varoluş biçimine geçişini ifade eder. Söz konusu kavram, bireyin içsel bütünlüğünün bozulması ve kendini dışsal bir perspektiften algılaması durumunu betimlemektedir.

Yabancılaşma kavramı, tarihsel süreçte çeşitli düşünürler tarafından ele alınmıştır. Bu terimi felsefi literatüre kazandıran Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziksel ve ruhsal varlığı arasındaki ayrışmadan kaynaklanır. Hegel'in teorisinde, yabancılaşma, bireyin kendisini düşünen ve hisseden bir varlık olarak algılama yetisini yitirmesi sonucu ortaya çıkar. Bu durum, kişinin hem iç dünyasında hem de dış çevresinde kendini tanıma ve gerçekleştirme kabiliyetinin azalmasına yol açar (Salerno, 2003). Marx, yabancılaşmayı kapitalizmin bir sonucu olarak ele alır. Ona göre yabancılaşma, işçinin üretim araçları ve süreçleri üzerindeki kontrolünü kaybetmesi ve kendi emeğinin ürününe sahip olamamasından kaynaklanan bir güçsüzlük

hissidir. Bu yaklaşım, yabancılaşmayı bireysel değil, toplumsal ve ekonomik bir olgu olarak değerlendirir (Gürcü, 2012). Seeman yabancılaşmanın kavramsallaştırılma ve bilimsel çalışmalarda ele alınma kısmında öncü olarak göze çarpmaktadır. Seeman (1959) yabancılaşmanın boyutlarını araştırmış ve bunları beş boyutta güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde ayırmıştır (Seeman, 1959). Seeman (1967), yabancılaşma yaşayan çalışanların bu duyguyu bastırmak için para ve mevki gibi dışsal ödüllere daha fazla önem verdiklerini tespit etmiştir. Bu bulgu, yabancılaşmanın iş motivasyonu ve davranışları üzerindeki etkisini göstermektedir. Yabancılaşma, modern yaşamın bir sonucu olarak günümüzde bireysel bir sorun haline gelmiştir. Kavramın sosyolojik ve felsefi erevesi, sürekli değişen kültürel ve sosyal alanlardaki durgunluğa işaret eder. Yabancılaşma, bireylerin kendilerinden, değerlerinden, davranışlarından ve çevrelerinden uzaklaşarak kendilerini izole etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Mandel ve Novack, 1973).

2.2.2. Örgütsel Yabancılaşma

Örgütsel yabancılaşma, çalışanların örgüt içindeki ilişkilerinden uzaklaşması ve örgütün değer ve kurallarını reddetmesi olarak tanımlanır. İşletmelerde alışanlar, genellikle başkaları tarafından belirlenmiş kurallar çerçevesinde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu

durum, çalışanların kendilerini örgütte gereksiz veya makine gibi hissetmelerine yol açar. Sonuç olarak, çalışanlar örgütten uzaklaşır ve örgütsel yabancılaşma yaşamaktadırlar (Şimşek vd., 2006). Örgütsel yabancılaşma, iki temel açıdan ele alınır: Birincisi, mesleki gereksinimlerin karşılanamamasından kaynaklanan kariyer hayal kırıklığıdır. İkincisi, ast-üst arasındaki iletişim ve sosyal ilişkilerin zayıflamasından doğan memnuniyetsizliktir. Örgütsel yabancılaşma tanımlarındaki farklılıklar, kurumsallaşma düzeyi ve çalışanların karar süreçlerine katılım derecesinden kaynaklanmaktadır (Aiken ve Hage, 1966).

Kanungo (1979), örgütsel yabancılaşmayı "işe yabancılaşma" olarak ele almaktadır. Bu kavram, çalışanın işinin kendi ihtiyaç ve beklentilerini karşılamadığını algılamasını ve işten psikolojik olarak uzaklaşmasını ifade etmektedir. Kanungo'ya göre, bu durum hem bilişsel hem de inançsal bir süreçtir ve çalışanın iş deneyimini bütüncül olarak etkilemektedir. Blauner'e (1964) göre örgütsel yabancılaşma, çalışanların çeşitli durumlarda yaşadığı bir duygu durumudur. Bu durumlar: örgütün genel amaç ve işleyişine uygun iş amacı geliştirememek, mevcut çalışma süreçlerini takip edememek, çalıştıkları sektöre ait hissedememek ve kişisel olarak kendilerini ifade ederek işlerine adapte olamamak şeklinde ifade edilmiştir. Blauner, bu faktörlerin bir araya gelmesiyle çalışanların yabancılaşma duygusu yaşadığını öne sürmektedir (Blauner, 1964). Örgütsel yabancılaşma,

Çalışma koşullarındaki olumsuzluklardan kaynaklanan kişisel duygusal durumları ifade eder. Mottaz (1981), bu kavramı çalışanların objektif iş koşulları ile bu koşullara karşı tutumları arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamaktadır. Bu objektif koşullar amaç, kontrol ve kendini ifade edebilme imkanlarını içerir. Uyumsuzluk yaşayan çalışanlarda anlamsızlık, g ve kendine yabancılaşma hisleri ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981).

Marx, işle alakalı yabancılaşmayı iş rolünün doğası ile insanın doğası arasındaki çelişki olarak tanımlamaktadır. Bu kavram, çalışanın üç temel alanda işin ürünü üzerinde, mevcut iş süreci üzerinde ve kendini işte ifade etme kapasitesi üzerinde kontrol kaybını ifade etmektedir. Marx'a göre, modern iş ortamlarındaki görevlerin yapısı, işe yabancılaşma duygusunu tetikler. Bu durum, görevde ařırđ uzmanlaşma ve iş aktiviteleri üzerindeki kontrol eksikliği ile kendini gösterir (Mottaz, 1981).

Fischer, yabancılaşma kavramının felsefi kökenleri ile modern bilimsel kullanımı arasında bir bağlantı kurmayı amaçlamaktadır. Ona göre yabancılaşma, bireyin kendisi ile dış dünya arasındaki ilişkiyi algılayamadığı bir durumu ifade eder. Bu dış dünya hem nesneleri hem de sosyal ilişkileri kapsamaktadır. Fischer'in tanımı, yabancılaşmanın bireyin i dünyası ile dış gerçeklik arasındaki kopukluğa odaklanmaktadır (Fischer, 1976). Mejos (2007) rgtsel

yabancılaşmayı, bireyin hak sahibi olduğu bir şeyden uzaklaştırılması olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, insan doğası gereği iki temel hakka sahiptir; kendini gerçekleştirme ve diğeri insanlarla ortak fayda için mücadele etme. Yabancılaşma, bireyi bu temel haklarından mahrum bırakmaktadır (Mejos, 2007). Hoy vd. (1983) örgütsel yabancılaşmayı bireyin iş hayatındaki beklentileri ve gerçeklik arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak görmektedirler. Onlara göre, örgütsel yabancılaşma, çalışanın hayal ettiği pozisyonda çalışamamasından kaynaklanan hayal kırıklığının yarattığı bir duygudur.

Örgütsel yabancılaşma, çalışanların iş ortamında yaşadıkları çok boyutlu bir hoşnutsuzluk durumudur. Bu hoşnutsuzluk, iş ilişkilerinde, çalışma arkadaşlarıyla etkileşimlerde ve görev performansında kendini göstermektedir. Çalışanlar, bu üç temel alanda yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda işlerine, çalışma ortamlarına ve hatta kendi rollerine karşı bir yabancılaşma hissi geliştirebilmektedir (Aiken ve Hage, 1966). Örgütsel yabancılaşma, çalışanın psikolojik olarak kendisinden ve sosyal çevresinden kopma durumudur. Bu kopuş hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki ilişkileri kapsar. Çalışan, iş ortamında ve kişisel yaşamında bir ayrışma ve uzaklaşma hissi yaşamaktadır (Banai ve Reisel, 2007).

Örgütsel yabancılaşma, çalışanın kendi emeğine yabancılaşmasıyla başlayan ve örgütten uzaklaşmasıyla devam eden bir süreçtir (Başaran, 2008). Bu süreçte:

1. Birey önce kendi emeğine yabancılaşır.
2. Emeğine yabancılaşan birey, örgütten uzaklaşmaya başlar.
3. Yabancılaşmış birey, örgütün amaçlarına katkıda bulunamaz hale gelir.
4. Kendini örgütten soyutlayan birey, görevlerini isteksizce yerine getirir.
5. Zamanla, birey yeni iş fırsatları aramaya yönelir.

Örgütsel yabancılaşma, iş görenin çeşitli olumsuz deneyimler ve duygular yaşaması olarak tanımlanabilir. Bu kavram, çalışanın örgüt içindeki ilişkilerinden doyum alamamasını, işini anlamsız bulmasını ve kendisini güçsüz, yalnız veya yetersiz hissetmesini kapsar. Ayrıca, iş görenin kendisini sistemde basit bir çark olarak görmesi ve geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi de örgütsel yabancılaşmanın belirtileri arasında yer almaktadır (Elma, 2003). Örgütsel yabancılaşma, çalışanın iş yerinde kendi isteklerinden ziyade örgütün belirlediği kurallar çerçevesinde hareket etmek zorunda kalmasıyla başlar. Bu süreç, çalışanın kendisini üretim yapan bir robot gibi hissetmesiyle derinleşir. Ayrıca, iş arkadaşları ve yöneticilerinden gelen olumsuz tutumlar da bu duyguyu pekiştirir. Genel olarak, çalışanın iş yaşamında hedeflerine

ulaşamaması, örgütsel yabancılaşma duygusunun ortaya çıkmasına ve güçlenmesine neden olmaktadır (Şimşek vd., 2006).

Örgütsel yabancılaşma, çalışanın çevresine, işine ve kendine karşı hissettiğı kopukluk duygusunu ifade eder. Bu kavram, kişinin diğerklerine ve iş ortamına yabancılaşmasını kapsar. Çalışan, emeğinin değersiz olduğunu düşünebilir, tanınmadığını hissedebilir veya iş kültürüne uyum sağlayamayabilir. Ayrıca, kişilik, yaş, cinsiyet gibi bireysel faktörler de yabancılaşma deneyimini ve bununla baş etme yeteneğini etkiler. Bu unsurlar, örgütsel yabancılaşmanın karmaşık ve çok boyutlu doğasını oluşturmaktadır (Herselman, 2004). Örgütlerde çalışanlar, beklentilerinin karşılanmaması, kendilerini değersiz hissetmeleri veya yöneticilerin sert tutumlarıyla karşılaşmaları durumunda yabancılaşma yaşayabilir veya saldırgan davranışlar sergileyebilirler. İşyerindeki doyumsuzluklar, çözülemeyen şikayetler ve keyfi muameleler, düşmanlık duygularına, disiplinsizliğe ve çalışma huzursuzluğuna yol açabilir. Bu faktörler, örgütsel yabancılaşmanın temelini oluşturur ve iş ortamını olumsuz etkilemektedir (Fettahlioğlu, 2006).

Örgütlerde çalışanlar, beklentilerinin karşılanmaması, kendilerini değersiz hissetmeleri veya yöneticilerin sert tutumlarıyla karşılaşmaları durumunda yabancılaşma yaşayabilir veya saldırgan davranışlar sergileyebilirler. İşyerindeki doyumsuzluklar, çözülemeyen

şikayetler ve keyfi muameleler, düşmanlık duygularına, disiplinsizliğe ve çalışma huzursuzluğuna yol açabilir. Bu faktörler, örgütsel yabancılaştırmanın temelini oluşturur ve iş ortamını olumsuz etkilemektedir (Heyer ve Schweitzer, 1976).

2.2.3. Örgütsel Yabancılaştırmanın Boyutları

1960'ların başından itibaren, yabancılaştırma kavramı üzerine yoğun bir araştırma dönemi başlamıştır. Bu dönemde, yabancılaştırma sadece kuramsal bir kavram olmaktan çıkıp, ampirik çalışmalarla somut olarak ölçülebilen bir olgu haline gelmiştir. Özellikle Amerikalı toplum bilimciler, bu alanda öncü rol oynamışlardır. Bu süreçte, yabancılaştırmayı ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Ampirik çalışmalar sayesinde, yabancılaştırmanın somut ve ölçülebilir boyutları ortaya konmuştur. Bu alandaki öncü araştırmacılar arasında özellikle Seeman'ın adı öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar, yabancılaştırma kavramının daha iyi anlaşılmasına ve farklı bağlamlarda incelenmesine olanak sağlamıştır. Böylece, yabancılaştırma sadece felsefi bir tartışma konusu olmaktan çıkıp, sosyal bilimlerde ölçülebilir ve analiz edilebilir bir kavram haline gelmiştir. Seeman, (1959) "On The Meaning Of Alienation" adlı makalesinde yabancılaştırmayı çok boyutlu bir kavram olarak ele almıştır. Çalışmasında güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, çevreden uzaklaşma ve kendinden uzaklaşma gibi yabancılaştırma kategorilerini vurgulamıştır. Bu yaklaşım, yabancılaştırmanın karmaşık

doğasını anlamak ve analiz etmek için önemli bir çerçeve sunmuş, sonraki çalışmalara temel oluşturmuştur (Seeman, 1959).

Mottaz, 1981'de yaptığı çalışmada Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırmasını temel alarak örgütsel bağlamda yeni bir model geliştirmiştir. Bu modelde yabancılaşma; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla ele alınmıştır. Mottaz, normsuzluk ve yalıtılmışlık boyutlarını örgüt dışı faktörler olmaları nedeniyle modeline dahil etmemiştir. Bu yaklaşım, yabancılaşmayı spesifik olarak iş ve örgüt bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır (Mottaz, 1981). Dean'in (1961) örgütsel yabancılaşma çalışması, bu kavramı güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Bu yaklaşım, örgütsel yabancılaşmanın çok yönlü doğasını vurgularken, özellikle normsuzluk ve çevreden uzaklaşma boyutlarına odaklanmıştır. Dean'in sınıflandırması, örgütsel yabancılaşmanın farklı yönlerini anlamak için önemli bir çerçeve sunmuş ve sonraki araştırmalara temel oluşturmuştur. Bu çalışma, bireyin toplumla ilişkisini ve yaşadığı kopuşları anlamlandırmada önemli bir katkı sağlamıştır (Dean, 1961).

Middleton (1963), yabancılaşma kavramını altı boyutta incelemiştir: güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, topluma yabancılaşma ve işe yabancılaşma olarak ayırmıştır. Bu yaklaşım, yabancılaşmanın çok yönlü doğasını kapsamlı bir şekilde ele almış ve

özellikle iş yaşamındaki yabancılaşmayı ayrı bir boyut olarak vurgulamıştır (Middleton, 1963).

Güçsüzlük

Seeman'ın (1972) güçsüzlük kavramına ilişkin görüşleri şu güçsüzlük, bireyin yaşamının büyük ölçüde dışsal güçler tarafından yönlendirildiği hissidir. Bu durumda kişi, toplum karşısında zayıf ve etkisiz hisseder. Güçsüzlük duygusu yaşayan birey, kendisini kontrol eden kişi, kurum veya kurallarla baş edemeyeceğini düşünür. Bu kavram, kişinin kendi davranışlarını ve bunların sonuçlarını kontrol edememe durumunu da kapsar. Güçsüzlük, bireylerin kaderlerini belirleyen süreçlerde pasif kalmaları ve bazı fırsatlardan mahrum bırakılmaları anlamına da gelmektedir (Seeman, 1972). Mottaz'ın (1981) güçsüzlük kavramına yaklaşımı, bu olguyu iş ortamının özellikleriyle doğrudan ilişkilendirmektedir. Güçsüzlük, çalışanın iş hayatındaki görevleri ve gerçekleştirmek istediği iş aktiviteleri üzerinde kontrol eksikliği hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, iş ile ilgili kararların alınmasında öz yönetim yoksunluğu yaşanması durumunu da kapsar. Bu yaklaşım, güçsüzlük kavramını spesifik olarak çalışma hayatı bağlamında ele alır ve çalışanın iş ortamındaki etkisizlik hissine odaklanır. Mottaz'ın bu tanımı, örgütsel yabancılaşmanın önemli bir boyutunu oluşturur ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini anlamada değerli bir bakış açısı sunar (Mottaz 1981).

Dean (1961), güçsüzlük kavramını Hegel ve Marx'ın fikirlerine dayandırarak açıklamıştır. Bu görüşe göre, çalışanlar üretim sürecindeki etkilerini kaybedip kendilerine ait olmayan amaçlar için çabaladıklarında güçsüzleşme yaşarlar. Dean ayrıca, güçsüzlük kavramının yalnızca iş hayatıyla sınırlı olmadığını belirtmiştir. Bu yaklaşım, güçsüzlük olgusunun hem iş dünyasında hem de daha geniş toplumsal alanlarda incelenmesine imkan tanımaktadır (Dean, 1961).

Boşa giden emekler, ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan ciddi etkiler yaratmaktadır. Çalışanların işlerini tamamlama sürecinde yaşadıkları yetersizlik duygusu, onları güçsüz düşürebilmektedir. Örgüt içinde personelin güçsüzlük yaşaması, üretim faaliyetlerinin zamanında bitirilememesine ve çeşitli aksaklıklara yol açmaktadır. Bu durum, iş verimliliğini olumsuz etkileyerek hem çalışanlar hem de örgüt için istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Erjem, 2005). Sosyal kontrol ve uyum, güçsüzlük hissinin ortaya çıkmasında önemli faktörlerdir. İnsan, sosyal bir varlık olarak, toplum içinde özgür hissetmediğinde ve sürekli başkaları tarafından yönlendirildiğinde kendini güçsüz hissetmeye başlar. Bu durum, bireyin özerklik duygusunu zedeleyerek hem kişisel hem de profesyonel yaşamında olumsuz etkiler yaratabilir (Horton, 1964).

Anlamsızlık

Anlamsızlık, bireylerin iş veya özel hayatlarında hangi gerçeklere inanacaklarını veya kabul edeceklerini anlayamamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, özellikle karar verme aşamasında belirginleşir. Kişinin kendi doğruları ile toplumsal olarak kabul edilmiş doğrular arasında yaşadığı çelişki, anlamsızlık olarak tanımlanır. Bu çelişki, bireyin iç dünyası ve dış dünya ile ilişkilerinde uyumsuzluk yaratabilir, modern toplumda sıkça karşılaşılan bir sorunu yansıtmaktadır (Seeman, 1959). Anlamsızlık duygusu yaşayan birey, iş ve sosyal ortamlarda hem kendi hem de başkalarının davranışlarını anlamakta zorlanabilir. Bu durum, kişinin sergilediği davranışların sonuçlarını tahmin etmesini güçleştirir. Böylece birey, sosyal etkileşimlerde belirsizlik yaşayabilir, karar verme süreçlerinde tereddüt edebilir ve motivasyon kaybı yaşayabilir. Sonuç olarak, bu durum kişinin iş performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir, belirsizlik ve kararsızlık hislerini artırabilir (Safraz, 1997).

Anlamsızlık, bireylerin iş veya sosyal ortamlarda karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz durumlara karşı yaşadıkları belirsizlik ve kararsızlık hislerini ifade eder. Bu kavram, kişinin bu tür durumlara tarafsız yaklaşmasını, nasıl davranacağını bilememesini ve sonuç olarak geri çekilmesini kapsar. Anlamsızlık duygusu, bireyin çevresindeki olayları anlamlandırma ve uygun tepkiler verme

konusundaki zorluklarını yansıtır, bu da kişinin hem iş hem de özel yaşamında etkili bir şekilde işlev görmesini engelleyebilir (Holcomb-McCoy, 2004). Bir çalışan, yalnızca kendi uzmanlık alanındaki görevine odaklanıp iş arkadaşlarının ve diğer birimlerin yaptığı işleri bilmediğinde veya örgütün ürettiği nihai ürünlerdeki kendi katkısının farkında olmadığına, işinin genel anlamını ve amacını kaybedebilir. Bu durum, çalışanın büyük resmi görememesine, işinin organizasyon içindeki önemini kavrayamamasına ve diğer departmanlarla etkili iş birliği yapamamasına yol açabilir. Sonuç olarak, motivasyon kaybı ve iş tatmininin azalması gibi sorunlar ortaya çıkabilir, bu da çalışanın verimliliğini, iş memnuniyetini ve örgüte olan bağlılığını olumsuz etkileyebilir (Shepard, 1972).

Çalışanlar, kişisel rolleri ve kurumsal hedefler arasında uyumsuzluk yaşadıklarında anlamsızlık duygusu hissederler. Ayrıca, yaptıkları işin kuruma katkısını anlayamadıklarında, görevlerini değersiz görme eğilimindedirler. Bu durum, iş yerinde motivasyon ve bağlılık sorunlarına yol açabilir (Dağlı ve Averbek, 2017).

Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, kişinin kendi ihtiyaç, değer ve arzularını davranışlarına yansıtamaması ve bunlardan kopması durumudur. Bu, bireyin özünden uzaklaşmasını ifade eder. Kendine yabancılaşma,

kişinin davranışlarının gelecek beklentileriyle uyuşmaması ve beklenmedik şekilde hareket etmesidir. Bu durumu yaşayan bireyler, kendini ödüllendirmeyen ve ihtiyaçlarını gidermek için kendini araç olarak gören kişiler olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Marx'a göre kendine yabancılaşma, kapitalist üretim sisteminin sonucudur. Fabrika tipi üretim, işçinin özgürlüğünü kısıtlar ve ürüne kişisel katkı yapmasını engeller. Bu durum, işçinin ürettiği ürünle bağ kuramamasına ve kendi varlığından kopmasına neden olur. Marx, yabancılaşmış işçinin sadece iş dışında kendisi olabildiğini, çalışırken ise kendinden uzaklaştığını savunmaktadır (Büyükyılmaz, 2008).

Kendine yabancılaşma, çalışanın işini sadece geçim kaynağı olarak gördüğü durumda ortaya çıkmaktadır. Bu tür işler, çalışana kontrol ve güç hissi vermemekte, yeteneklerini sergileme ve gelişme fırsatı sunmamaktadır. Ayrıca, monoton ve sıkıcı olup, çalışanın arzu ettiği mesleki kimliği sağlamaz. Sonuç olarak, iş yerinde geçirilen zaman ağır ve anlamsız hale gelmektedir (Cotgrove, 1972). Örgütlerde kendine yabancılaşma; çalışanın kendini işinde ispatlayamaması ve işinin amacını bilmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yabancılaşmış çalışan, işin anlamına değil, sadece para ve statü gibi dış faktörlere odaklanır. Bu durum, çalışanların işlerini sevmeden yapmasına ve çelişkili duygular yaşamasına yol açmaktadır (Kahveci, 2015).

Mottaz'a (1981) göre, kendine yabancılaşma, iş süreci ve kişinin işe katkıları arasındaki bağlantı koptuğunda ortaya çıkmaktadır. Birey, istekleri ile yaptığı iş arasında ilişki kuramadığında, kendini gerçekleştirme duygusundan kaynaklanan tatmini yaşayamamaktadır. Kendine yabancılaşmanın iş odağını artırdığı düşünülse de, gerçekte verimlilik azalır. Çalışan, kendi kimliğini sorgularken "Ben kimim?" işe odaklanmakta zorlanır. Modern teknolojiler, üretim sürecinde çalışanın işle bütünleşmesini engelleyebilir. Paradoksal olarak, kendini tamamen işe adayan çalışanlar, kendi yaşamlarını ihmal etme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Başaran, 1991). Kendine yabancılaşma, bireylerin yaşam koşulları ve faaliyetlerinden kaynaklanan içsel bir tatminsizlik durumu olarak açıklanmaktadır. Bu durum, kişilerin ideal benlik algıları ile gerçek benlik duyguları arasındaki çelişkinin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Otto ve Featherman, 1975).

2.2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Sebepleri

Örgütsel yabancılaşma hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin etkileşiminden doğan karmaşık bir olgudur. Bireysel etkenler arasında başarı duygusu, kontrol odağı ve iş ahlakı yer alırken, örgütsel etkenler rol çatışması ve belirsizliği, liderlik tarzı, iş tasarımı ve örgütsel yapı gibi unsurları kapsamaktadır. Bu çok yönlü etkenler, çalışanların örgüte yabancılaşmasında belirleyici rol oynamaktadır (Chiaburu, 2014). Örgütsel yabancılaşma, evrensel değil durumsal bir olgudur; her iş

yerinde veya çalışanda görülmez. Örgütsel yabancılaşmanın sıklığı ve yoğunluğu çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bunlar arasında iş arkadaşlarından alınan sosyal destek, sendika üyeliği, toplumsal etkenler, işletmenin büyüklüğü, örgütün merkezileşme düzeyi, bürokratik yapı ve örgütsel yapı özellikleri yer almaktadır. Bu faktörler, çalışanların örgüte yabancılaşma derecesini şekillendirerek, örgütsel yabancılaşmanın her ortamda aynı şekilde ortaya çıkmadığını göstermektedir (Yuill, 2011).

Miller'ın (1967) yaptığı araştırma, bürokrasi ve örgütsel kontrolün, özerk çalışmaya eğilimli bilim insanları ve mühendisler üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuçlar, bu faktörlerin özellikle bilim insanlarında yabancılaşmaya yol açtığını göstermiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin de bürokratik örgüt yapıları nedeniyle yabancılaşma yaşayabildiği belirlenmiştir. Bu bulgular, bağımsız çalışma eğilimi olan meslek gruplarının, katı örgütsel yapılar karşısında yabancılaşma riski taşıdığını ortaya koymaktadır (Cox ve Wood, 1980).

Demografik özellikler ve yaşam standartları, yabancılaşmayı etkileyen bireysel faktörlerdir. Çeşitli araştırmalar bu konuda önemli bulgular ortaya koymuştur: Dean (1961), yabancılaşmanın mesleki itibar, eğitim, gelir ve kırsallıkla negatif; yaşla ise pozitif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Middleton (1963), farklı ırklardan katılımcılarla yaptığı çalışmada sosyal yaşam koşulları, eğitim ve gelir seviyesi,

cinsiyet ve medeni durumun yabancılaşmayı etkilediğini göstermiştir. Lang (1985) ise, yüksek eğitim ve gelir seviyesine sahip çalışanların, beklentileri karşılanmadığında yabancılaşmaya daha açık olduklarını ortaya koymuştur. Bu  alışmalar, demografik özelliklerin ve yaşam standartlarının yabancılaşma üzerindeki karmaşık etkisini vurgulamaktadır. şimşek vd. (2007), örgütsel yabancılaşmaya etki eden faktörleri içsel ve çevresel faktörler olarak iki başlık altında incelemiştir. Ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme, sosyal  z lme, politik ve hukuki, örgüt büyüklüğü, yönetim tarzı, çalışma koşulları, bilgi akışı, grup özellikleri yapı olarak ifade edilmiştir (şimşek vd., 2007).

2.2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında açıklanmaktadır. Öncelikle, yabancılaşma yaşayan kişi kendine zarar vermektedir. Ancak insan sosyal bir varlık olduğundan, bu zarar çevresine de yayılmaktadır. Böylece yabancılaşma hem bireyi hem de içinde bulunduğu  rg t  olumsuz etkilemektedir. Bu durum, yabancılaşmanın geniş çaplı ve çok yönlü etkilerini göstermektedir.

Yabancılaşmanın bireysel sonuçları geniş bir yelpazeye yayılır. Bunlar arasında yaşama işteğinin ve yaratıcılığın azalması, sinirlilik,

bencillik, sosyal izolasyon ve toplumsal kurallara duyarsızlaşma yer alır. Ayrıca, muhalif davranışlar, düzensiz yaşam, intihar düşünceleri, sağlık sorunları, aşırı tüketim, uyum problemleri ve kötü alışkanlıklar da görülebilir. Bu sonuçlar, yabancılaşmanın bireyin yaşamını derinden etkileyebilen ciddi bir olgu olduğunu gösterir (Güler, 2019). Yabancılaşma sonucunda kişi, kendi potansiyelini ve iç zenginliğini etkin bir şekilde kullanamaz hale gelir. Bunun yerine, kendisini dış güçlere bağımlı ve özünden uzaklaşmış bir nesne olarak algılar. Bu durum, bireyin kendi yaşamı üzerindeki kontrolünü ve öz değerini kaybettiği hissine yol açar (Fromm, 1990).

Chiabaru vd. (2014), örgütsel yabancılaşmanın sonuçlarını çeşitli açılardan incelemiştir. Bu çalışmaya göre, örgütsel yabancılaşma çalışanların tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu etkiler arasında iş memnuniyetsizliği, işe katılmama, örgütsel kimlik ve bağlılıkta azalma ile iş güvensizliği hissi yer almaktadır. Ayrıca, yabancılaşma geri çekilme davranışlarına yol açabilir, bu da işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti olarak kendini gösterebilmektedir (Chiaburu, 2014). Örgütsel yabancılaşma, bireyin üretkenliğini engeller ve onu kendi kontrolü dışındaki güçlerin etkisi altına sokar. Bu süreçte kişi, farkında olmadığı ihtiyaçlar ve dış müdahaleler tarafından yönlendirilir, böylece özerkliğini ve yaratıcı potansiyelini kaybeder. Sonuç olarak, yabancılaşan birey, kendi yaşamı üzerindeki kontrolünü yitirerek pasif bir konuma düşer (Tutar, 2010). Nicol ve Rounding (2013)'a göre,

yabancılaşma yaşayan birey hem kendinden hem de toplumdan uzaklaşmaktadır. Bu süreçte kişinin örgütsel bağlılığı azalır ve olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir. İş yerinde yabancılaşma yaşayan çalışanlar, işlerine ve örgütlerine karşı ilgisizleşir. Bu kişiler, işlerine minimum düzeyde enerji harcar ve sadece dışsal ödüller için çalışma eğilimi gösterir. Örgütsel yabancılaşma, çalışanların iş motivasyonunu ve bağlılığını önemli ölçüde azaltarak, onları işin özünden uzaklaştırır ve sadece maddi kazanımlara odaklanmalarına neden olmaktadır (Moch, 1980).

2.2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Yönetimi

Yabancılaşmayı tamamen yok etmek zor olsa da etkilerini azaltmak veya onu yönetmek mümkündür. Bu nedenle, mevcut ve olası yabancılaşma türlerini ve nedenlerini belirlemek önemlidir. Bu yaklaşım, yabancılaşmayla mücadelede daha etkili stratejiler geliştirmeye ve gelecekteki sorunlara hazırlanmaya yardımcı olur (Tolan, 1981). Örgütsel yabancılaşmayı yönetme, yabancılaşmanın nedenlerini belirleme, etkilerini azaltma ve bu süreci hem örgüt hem de çalışanlar için yönetilebilir kılma çabalarını kapsamaktadır. Bu yaklaşım, yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve örgütsel sağlığı korumak için gerekli önlemlerin alınmasını ve uygulanmasını içermektedir. Böylece, örgütler yabancılaşma sorununu proaktif bir şekilde ele alarak, çalışan memnuniyetini ve örgütsel verimliliği sürdürmeyi amaçlamaktadır (Büyükyılmaz, 2007).

Örgütsel yabancılaşma, çevresel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanarak iş doyumunu ve yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Bu sorunları gidermek için çalışma hayatında çeşitli önlemler alınır (Salihoğlu, 2014):

- *Katılımcı yönetim:* Çalışanın yönetimde aktif rol alması ve bütünleşmesi
- *İş genişletme:* Çalışanın alanın dışında başka işleri öğrenmesinin teşviki
- *İş zenginleştirme:* Çalışanın dikey yönde bilgi, yetenek ve tecrübesinin artırılması
- *İş değiştirme:* Çalışanların monotonluktan uzaklaştıracak farklı işlerle zaman zaman değişimi
- *İşin yeniden tasarımı:* İşin yapılma şeklini baştan dizayn ederek çalışanın bağlılığını azaltmak

Bu önlemler, çalışanların yabancılaşma duygusunu azaltmayı ve iş yaşam kalitesini artırmayı amaçlar. Böylece, örgütler çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirerek, yabancılaşmanın olumsuz etkilerini minimize etmeye çalışmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmayı önlemek veya azaltmak için stres ve çatışma yönetimi etkili yöntemlerdir. Stres yönetiminde takım çalışması öne çıkarken, çatışma yönetiminde uzlaşmacı yaklaşım, ortak

amaçların belirlenmesi ve sağlıklı iletişim önemlidir. Bu süreçte yöneticilere büyük sorumluluk düşer. Etkili stres ve çatışma yönetimi, çalışanların iş tatminini artırır ve örgütsel bağlılığı güçlendirir, böylece yabancılaşmanın olumsuz etkilerini azaltır (Şimşek vd., 2007).

Örgütlerde, personel seçimi ve yerleştirme süreci büyük önem taşır. Bu süreç, işe en uygun bireylerin seçilmesini hedefler. Amacı hem birey hem de örgüt açısından olası olumsuzlukları minimize etmek ve her iki taraf için de olumlu sonuçlar elde etmektir. Etkili bir personel seçimi ve yerleştirme süreci, çalışan-iş uyumunu artırarak, potansiyel yabancılaşma risklerini azaltır ve örgütsel verimliliği yükseltir (Küçük, 2017). Yöneticiler, örgütsel yabancılaşmaya neden olan çevresel ve örgütsel faktörleri sürekli olarak izlemeli ve detaylı bir şekilde analiz etmelidir. Bu faktörlerin kontrol altında tutulması, yabancılaşmanın önlenmesi için kritik öneme sahiptir. Yöneticilerin görevi, bu analizler doğrultusunda örgüte olumlu etki sağlayacak önlemler almak ve uygulamaktır. Bu proaktif yaklaşım, yabancılaşmanın olumsuz etkilerini minimize ederken, örgütsel sağlığı ve verimliliği artırmayı hedeflemektedir (Soysal, 1997).

Çalışma yaşamı kalitesini artırmak için teknolojik, finansal, psikolojik, sosyal ve yönetsel alanlarda çeşitli iyileştirmeler yapılmaktadır. Bu çok yönlü yaklaşım, çalışanların iş memnuniyetini ve verimliliğini artırırken, yabancılaşmayı azaltır ve örgütsel bağlılığı

güçlendirir. Sonuç olarak, bu kapsamlı iyileştirmeler sayesinde genel çalışma yaşamı kalitesi yükselir ve daha sağlıklı bir iş ortamı oluşur (De Dreu vd., 2001). "Personel güçlendirme", çalışanları üst yönetimin yetki ve sorumluluklarına ortak ederek örgütsel bağlılığı, güveni ve performansı artırmayı hedefler. Bu yaklaşım, çalışanların tüm süreçler hakkında bilgi sahibi olmasını, bilgi alışverişini ve karar alma süreçlerine katılımını teşvik eder. Böylece yönetim ile çalışanlar arasındaki sınırları kaldırarak, örgüt içi yabancılaşmayı engeller ve örgütün devamlılığını sağlar. Sonuç olarak, personel güçlendirme, çalışanların kendilerini örgütün değerli bir parçası olarak hissetmelerini sağlayarak, yabancılaşma riskini minimize eder ve örgütsel etkinliği artırmaktadır (Salha ve Ulema, 2020).

İş yaşam kalitesi, çalışanların iş ortamı, şartları ve ilişkilerinden duydukları memnuniyeti ve bunların uyumunu ifade etmektedir. Çalışan memnuniyeti, daha etkili ve verimli bir iş düzeni oluşturmaktadır. İş ortamının iyileştirilmesi, düzenli mesai saatleri ve işverenin anlayışlı tutumu, iş yaşam kalitesini olumlu etkilemektedir. Bu faktörler, çalışanların iş doyumunu artırır, yabancılaşmayı azaltır ve örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir. Sonuçta, yüksek iş yaşam kalitesi, çalışan memnuniyetini ve örgütsel verimliliği artırarak sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmaktadır (Ulukan ve Çiçek, 2022).

2.3. İş Yerinde Can Sıkıntısı

Sıkılma fenomeni, kökenleri Antik Yunan'a dayanan, tarihsel derinliğe sahip bir kavramdır. Eski Yunanca'daki "acedia" terimi, modern sıkılma kavramının öncülü olarak kabul edilmektedir. Hristiyanlığın yükselişiyle birlikte "acedia", teolojik bağlamda önem kazanmış ve yedi ölümcül günahın biri olarak sınıflandırılmıştır. Bu dönemde, kavramı tanımlamak için "ruhun kuruması", "tarif edilemeyen ıstırap", "arzuların felci" ve "miskinlik" gibi çeşitli metaforik ifadeler kullanılmıştır. Bu tanımlamalar, erken dönem Hristiyanlığın sıkılma olgusuna yönelik çok yönlü yaklaşımını yansıtmaktadır (Kuhn, 1976). Can sıkıntısı kavramı, 1750'li yıllarda ilk kez sistematik olarak ele alınmıştır. Bu dönemde kavram, kaygısızlık, ruhsal tembellik ve bıkkınlık gibi psikolojik durumları kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Bu erken dönem kavramsallaştırması, can sıkıntısının çok yönlü doğasını yansıtmaktadır (Conrad, 1997). Can sıkıntısı kavramı, ilk ortaya çıktığı dönemde teolojik bir perspektiften ele alınmıştır. Bu bağlamda, fenomen dini etkileri açısından olumsuz bir duygu olarak değerlendirilmiştir. Bu yaklaşım, dönemin inanç sistemlerinin psikolojik olgulara bakışını göstermektedir (Belton ve Priyadharshini, 2007).

Smith'in (1981) göre, can sıkıntısı kavramı, 1970'lerin sonuna kadar sınırlı bir akademik ilgi görmüştür. Bu dönemde, fenomen

çoğunlukla iş ortamlarına odaklanan çalışmalarda ele alınmış ve ağırlıklı olarak psikologlar, psikoterapistler ve psikiyatrlar tarafından incelenmiştir. Bu durum, kavramın uzun süre boyunca genel bir araştırma konusu olarak kaldığını göstermektedir. Farmer ve Sundberg'in (1986), can sıkıntısı fenomeni yaygın bir psikolojik sorun olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu tanımlama, can sıkıntısının genel popülasyonda sık görülen ve psikolojik sağlık üzerinde potansiyel etkileri olan bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Can sıkıntısı üzerine yapılan araştırmalar 1980'li yıllarda önemli bir gelişim göstermiştir. Bununla birlikte, özellikle son on yılda bu konudaki çalışmaların istikrarlı bir artış sergilediği gözlemlenmektedir. Bu durum, can sıkıntısı fenomeninin akademik çevrelerde artan bir ilgi ve önem kazandığını göstermektedir. Araştırmaların yoğunlaşması, konunun günümüz toplumunda daha derinlemesine anlaşılma çabasını yansıtmaktadır (Vodanovich ve Watt, 2016).

Can sıkıntısı, anlam, ilgi ve mücadelenin yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkan olumsuz bir deneyim olarak tanımlanmaktadır. Bu fenomenin en belirgin özelliği, bireyin faaliyetlere yönelik ilgi eksikliği veya genel bir durgunluk hali yaşamasıdır. Bu tanımlama, can sıkıntısının psikolojik ve davranışsal boyutlarını vurgulamakta, aynı zamanda bireyin çevresiyle etkileşimindeki motivasyonel unsurların önemini de ortaya koymaktadır (Barbalet, 1999). Bireyin motivasyon kaynağı, can sıkıntısı yaşama olasılığını etkilemektedir. İçsel

motivasyona sahip bireylerin can sıkıntısı yaşama ihtimali düşükken, dışsal motivasyona sahip olanların bu deneyimi yaşama olasılığı daha yüksektir. Vodanovich, Weddle ve Piotrowski'nin (1997) çalışması, iş ortamında dışsal iş değerlerine sahip çalışanların, içsel iş değerlerine sahip olanlara kıyasla can sıkıntısına daha yatkın olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, motivasyon türünün can sıkıntısı üzerindeki etkisini vurgulamakta ve özellikle iş ortamlarında bu ilişkinin önemini ortaya koymaktadır.

İş yerinde can sıkıntısı, Cole (2016) tarafından genellikle işyeri görevlerine ilgi eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Bu konu üzerine yapılan araştırmalar geçen yüzyılın başında başlamıştır. Çalışmalar, işle ilgili can sıkıntısının nedenlerinin hem bireyin hem de iş durumunun özelliklerinden kaynaklandığını göstermektedir. Bu bulgular, işyerinde can sıkıntısının karmaşık yapısını ortaya koymakta ve çözüm arayışlarında bireysel ve örgütsel faktörlerin birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. İşverenler ve yöneticiler, bu bilgiler ışığında çalışan memnuniyetini artırmak ve can sıkıntısını azaltmak için stratejiler geliştirebilirler (van Hoff ve van Hooft, 2014). İşyerinde can sıkıntısının nedenleri araştırılırken, bireysel ayrışmalar ve aynı işin tekrarı başlıkları altında iki ana değişkene odaklanılmaktadır. Bu yaklaşım, can sıkıntısının hem kişisel özelliklerden hem de iş yapısından kaynaklanabileceğini gösterir. Bu iki faktörün birlikte

incelenmesi, işyerinde can sıkıntısının daha iyi anlaşılmasını ve etkili çözümler geliştirilmesini sağlamaktadır (Drory, 1982).

Montañez'e (2020) göre, iş yerinde can sıkıntısının bireysel nedenleri şunları içerebilir:

- Çalışanın güçlü yönlerinin iş rolünde yeterince kullanılmaması
- Yeni deneyimler ve macera arayışı
- İşin artık yeterince zorlayıcı olmaması
- Uzun süredir aynı pozisyonda kalma
- Ekip dinamiklerinin durağanlaşması ve yeni iş arkadaşlarıyla çalışma isteği
- Çalışanın ilgi alanlarının veya değerlerinin zamanla değişmesi

Kahn (1990), can sıkıntısını bir psikolojik savunma mekanizması olarak görmektedir. Ona göre, çalışanlar anlamsız buldukları iş rollerinden uzaklaşma eğilimi gösterirler. Bu durum, işten kopma ve geri çekilme davranışlarına yol açabilmektedir. Fisher (1993) ise can sıkıntısını farklı bir açıdan ele almıştır. Fisher'a göre can sıkıntısı, geçici bir durumdur ve kişinin mevcut faaliyetlerine karşı aşırı ilgisizlik hissetmesiyle karakterize edilir. Bu deneyim genellikle hoş olmayan bir durum olarak nitelendirilir. Bu tanımlamalar, can sıkıntısının iş performansı ve çalışan memnuniyeti üzerindeki

potansiyel olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu durumun geçici doğası ve iş rollerinin anlamlılığıyla olan ilişkisi, yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri için önemli içgörüler sunmaktadır.

Kronik can sıkıntısı ile riskli davranışlar arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır. Uzun süreli can sıkıntısı yaşayan bireylerde çeşitli sorunlar ortaya çıkabilir. Bu sorunlar arasında kaygı, depresyon, uyuşturucu veya alkol bağımlılığı, öfke ve saldırgan tavırlar yer alır. Ayrıca, bu kişilerde çevreye uyum becerisinin azalması ve iş veya okul performansında düşüş gözlemlenebilir. Bu etkiler, kronik can sıkıntısının kişinin genel yaşam kalitesi üzerindeki ciddi etkisini göstermektedir. Can sıkıntısı, basit bir rahatsızlıktan ziyade, önemli sonuçları olan bir sorun olarak değerlendirilmelidir (Toohey, 2014). Can sıkıntısı çeşitli fiziksel ve davranışsal belirtilerle kendini gösterir. Bunlar arasında sabırsız hareketler, kas kasılmaları ve sık esneme bulunur. Kişi genellikle düz yüzeylere dayanır, başını elleriyle destekler veya kambur oturur. Karakteristik bir "antarktik bakış" da görülebilir; gözler uzaklara dalar ve odaklanmaz. Bu belirtiler, kişinin yaşadığı can sıkıntısının dışı vurumudur (Svedsen, 2017).

Can sıkıntısı, basitçe ilgi eksikliği veya pozitif duygulanımın yokluğu olarak kavramsallaştırılamaz. Bu durum, kendine özgü bileşenlerin kompleks bir etkileşimi sonucu ortaya çıkan çok boyutlu bir psikolojik deneyimdir. Öfke veya anksiyete gibi negatif valensli

duygusal durumlar, can sıkıntısı ile eşdeğer tutulmamalıdır. İlgi yokluğu, can sıkıntısının potansiyel bir öncülü olabilmekle birlikte, bu iki kavram birbirinden ayrı olarak değerlendirilmelidir. İlgi yokluğu, duygusal açıdan nötr bir durum olarak karakterize edilirken, can sıkıntısı belirgin bir duygusal distress ile ilişkilendirilmektedir. Bu ayrım, söz konusu iki durumun farklı motivasyonel süreçlere yol açmasıyla sonuçlanmaktadır. İlgi ve haz yokluğu durumunda, birey mevcut aktiviteye katılım veya kaçınma konusunda nötr bir tutum sergilerken, can sıkıntısı deneyimleyen birey, içinde bulunduğu durumu aversif olarak algıladığından, bu durumdan kaçınma eğilimi göstermektedir. Bu motivasyonel farklılıklar, can sıkıntısının diğer duygusal durumlardan ayrılan kendine özgü doğasını vurgulamaktadır (Pekrun vd., 2010).

2.3.1. Can Sıkıntısı Bileşenleri

Can sıkıntısı kavramının net bir açıklaması olmadığından ve kurumsal düzeyde yeterince önemsenmediğinden dolayı, bu olguyu tam olarak açıklayan sağlam bir kuram henüz oluşturulamamıştır (Fisher, 1993). Can sıkıntısı kavramı, çeşitli yaklaşımlarla çok yönlü olarak incelenmektedir. Bu yaklaşımlar, can sıkıntısının sebeplerini ve sonuçlarını anlamada önemli içgörüler sağlamaktadır. Psiko-analitik bakış açısı, bastırılmış dürtülerin can sıkıntısına yol açtığını öne sürmektedir. Varoluşsal perspektif, yaşamın anlamı ve amacı üzerine

yoğunlaşmaktadır. Davranışsal yaklaşım, tekdüzeliğe bağlı uyarılmayı ve bireyin tercihlerini ön plana çıkarmaktadır. Bilişsel yaklaşım, can sıkıntısının zihinsel süreçler üzerindeki etkisini incelemektedir. Etkileşimsel yaklaşım ise, insan doğasını anlamada psikolojik faktörlerin bütüncül değerlendirilmesini savunmaktadır. Bu farklı bakış açıları, can sıkıntısı kavramının kapsamlı bir şekilde analiz edilmesine olanak tanımaktadır.

Davranışsal Bileşenleri

Can sıkıntısı, genellikle yetersiz uyaran algısından kaynaklanmaktadır; bu durum yenilik eksikliği, uyarılma yetersizliği veya içsel anlam yoksunluğu şeklinde tezahür edebilir. Frijda (1986), can sıkıntısını davranış yokluğuyla ilişkili bir deaktivasyon durumu olarak tanımlamış ve bazı uyaranların neden normal seviyenin altında bir aktivasyona yol açtığını sorgulamıştır. Buna karşın, bazı kuramcılar can sıkıntısının adaptif bir işlevi olduğunu, bireyleri harekete geçmeye yönlendirdiğini öne sürmektedir (Harasymchuk ve Fehr, 2010). Can sıkıntısının kendisi, kendi öncülleriyle başa çıkmada motivasyonel bir kavram olarak işlev görebilmektedir. Bazı kuramcılar, can sıkıntısının zaman zaman olumlu sonuçlara yol açabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu olumlu sonuçlar arasında yaratıcılığın artması ve değişim motivasyonunun güçlenmesi yer almaktadır (Harris, 2000).

Heidegger (1995), varoluşsal kayıtsızlığın bir parçası olarak deneyimlenen derin can sıkıntısının, durumsal can sıkıntısından farklı olarak, dönüştürücü bir nitelik kazanabileceğini veya "varlık" için radikal bir dönüşüme yol açabileceğini savunmuştur. Bu deneyim, bireyin bu boşluktan kaçınmak için özgün olanaklarını geliştirmesine imkân tanımaktadır. Düşük üretkenlik gerektiren görevlerde yer almak, daha yüksek düzeyde can sıkıntısı ile ilişkilendirilmektedir. Ampirik bulgular, can sıkıntısı yaşayan çalışanların projeleri tamamlama olasılığının daha düşük olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, can sıkıntısı yaşayan öğrencilerin, yaşamayanlara kıyasla okul çalışmalarından kaçınma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler, can sıkıntısının üretkenlik ve görev tamamlama üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini vurgulamaktadır (Culp, 2006). Can sıkıntısıyla başa çıkmak için insanların aşırı yeme, riskli sürüş, kumar oynama, madde kullanımı, duyuşsal arayış, dürtüsel aktiviteler ve erteleme gibi uyumsuz stratejilere başvurabildiğini göstermektedir. Bu tür uyumsuz davranışlar can sıkıntısını geçici olarak azaltsa da uzun vadede daha ciddi sorunlara yol açabilir. Sağlıklı ve uyumlu başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi önemlidir (Harris, 2000).

İş yaşamında deneyimlenen can sıkıntısına karşı bireyler, çeşitli davranışsal tepkiler sergilemektedir. Bunlar arasında; işten uzaklaşma, dikkatsizlik, uyku hali ve yorgunluk gibi belirtiler yer almaktadır. Diğer bir deyişle, can sıkıntısı, bireylerin iş ortamındaki davranışsal örüntülerinde değişikliklere yol açmaktadır (Barmack, 1939).

Tekdüzeliliğin neden olduğu can sıkıntısı durumunda, bireyler bu olumsuz duygudan kurtulmak için genellikle iki yol izlemektedir. Birincisi, can sıkıntısına yol açan mevcut faaliyetlerini değiştirme eğilimindedirler. İkincisi ise, ilgili faaliyeti gerçekleştirdikleri çevreyi değiştirme ya da söz konusu faaliyeti tamamen bırakma kararı olarak uzaklaşma davranışı sergileme yönündedir (O’Hanlon, 1981).

Bilişsel Bileşenleri

Watt ve Vodanovich (1999), can sıkıntısını tekrara veya rutine duyulan bir hoşnutsuzluk olarak tanımlamaktadır. Bu durum, özellikle çevrenin yenilik ve uyarıcı eksikliği ile karakterize olduğu durumlarda daha belirgin hale gelmektedir. Daha spesifik olarak, can sıkıntısı, bireyin çevresini sıkıcı, bayağı, monoton ve uyarıcı yoksun olarak algılamasıyla karakterize bir durumdur. Bu durum, boş zaman ve estetik ya da kişisel ilgi eksikliğinden kaynaklanabilir. Bazı bireyler, aynı çevresel ipuçlarını daha az ilgi çekici ve uyarıcı olarak algılayabilir veya yorumlayabilir (Mikulas ve Vodanovich, 1993).

Bilişsel kuramcılar, duygunun öncüllerini, bireyin yorumlama/değerlendirme sistemine göre hem olumsuz hem de olumlu olarak açıklamaktadır. Değerlendirme, bir olayın kişisel anlamı olarak tanımlanabilir ve bu kişisel iyilik hali için olayın öneminin değerlendirilmesini içermektedir. Kısaca, bireyin bir olayı nasıl

yorumladığı ve değerlendirdiği, o olaya yönelik duygunun (olumlu veya olumsuz) oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır. Bilişsel kuramcılar, duyguların oluşumunda bu değerlendirme sürecinin önemine vurgu yapmaktadır (Leon ve Hernandez, 1998). İki farklı kişi, aynı fiziksel koşullarla karşılaşsa bile, kişisel yapıları ve değerlendirme sistemlerine göre farklı duygular hissedebilirler. Can sıkıntısına yatkın bireyler, çevreyi daha az uyarıcı, daha monoton ve daha az ilgi çekici olarak yorumlayabilirler. Başka bir deyişle, eğer bir uyaran bireyin için hiçbir anlam ifade etmiyorsa veya bayağı ve az belirgin olarak algılanıyorsa, bu durum can sıkıntısı durumuna yol açabilir. Dolayısıyla, bireylerin çevreyi algılama ve değerlendirme biçimleri, can sıkıntısı deneyimlerini belirleyici bir rol oynamaktadır (Hill ve Perkins, 1985).

Eastwood vd. (2007) yaptığı araştırmada, can sıkıntısı ile dikkat ve konsantrasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya göre, uyarıcılara yönelik dikkatin dağılması veya dengesiz bir şekilde yönlendirilmesi, örneğin hafif dikkat dağıtıcıların etkisiyle, can sıkıntısı hissine yol açabileceği öne sürülmüştür. Bireyin dikkatini yeterince veya eşit şekilde uyarıcılara yönlendiremediği durumlarda, can sıkıntısı deneyimleyebileceği belirtilmektedir. Bu bulgular, can sıkıntısı ile dikkat ve konsantrasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Duygusal Bileşenleri

Can sıkıntısı, salt bir duygu olarak kabul edildiğinde, diğer duygular için geçerli olan tanımlama kriterleri (yüz ifadesi, otonomik uyarılma, postür ve bağlamsal bilgi) bu fenomen için de uygulanabilir olmalıydı. Ancak, can sıkıntısı, diğer temel duygulardan farklı olarak belirgin davranışsal dışa vurumlar göstermemektedir. Bu durum, can sıkıntısının daha kompleks bir yapıya sahip olduğunu, bununla birlikte negatif duygulanımlarla ilişkisini sürdürdüğünü göstermektedir (Damred-Frye ve Laird, 1989). Can sıkıntısı, bir dizi negatif duygulanımla ilişkilendirilmektedir. Bu duygulanımlar arasında melankoli, depresif hisler, boşluk duygusu, umutsuzluk, anlamsızlık algısı, letarji, kısıtlanmışlık hissi, huzursuzluk, hayal kırıklığı, anksiyete, endişe ve öfke yer almaktadır (von Gemmingen, 2003).

Can sıkıntısı, bireyin öfkesini göstermesine izin verilmemesi durumunda, öfke duygusunun bir temsili olabilir. Ayrıca can sıkıntısı, boşluk hissi, zamanın çarpıtılmış algısı, dış dünyanın uyarım ihtiyacını karşılayacağına dair hayal kırıklığından kaynaklanan pasif, beklentili bir tutum içermektedir. Yani can sıkıntısı, bastırılmış duygusal ihtiyaçların bir yansıması olabilir ve bireyin dış dünyadan yeterli uyarım alamamasından kaynaklanan bir boşluk ve tatminsizlik hissi de can sıkıntısının altında yatan nedenler arasında yerini almaktadır (Fenichel, 1995).

İçgüdüsel bir amacın fikirsel içeriği, örneğin saldırganlık veya cinsellik içeren bir fantezi hayatı, farkındalık düzeyinin ötesinde olup bilinçaltı seviyesinde konumlanmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu içgüdüsel amacın eşlik eden duygusu olan can sıkıntısı, farkındalık ve bilinç düzeyinde yer almaktadır. Dolayısıyla, birey gerçekleştirmek istediği bir eylem olduğunu hissetmekte, ancak tam olarak ne yapması, nasıl tanımlaması veya ihtiyaçlarını tam olarak neyin karşılayacağını bilememektedir (Dahlen vd., 2004). Bununla birlikte, can sıkıntısı hissinin bir sonucu da zorlama duygusundan kaynaklanabilir. Birey bir şeyi yapmaya zorlandığında veya istediği şeyi yapmaktan engellendiğinde, daha yüksek olasılıkla can sıkıntısı hissetme eğilimindedir. Glasser (2011), seçimlerimizin duygusal durumumuzu etkilediğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, davranışsal yaklaşım can sıkıntısını uyarılma ve seçim kuramları aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadır.

Psiko-fizyolojik Bileşenleri

Can sıkıntısının psiko-analitik açıdan ele alınması fikri, 1930'lu yıllara kadar uzanmaktadır. Bu yaklaşım, Fenichel'in (1934) Almanca kaleme aldığı "Can Sıkıntısı Psikolojisi Üzerine" çalışmasına dayanmaktadır. Daha sonraki dönemlerde, psiko-analitik yaklaşım çerçevesinde can sıkıntısı, bireylerin istekleri ile bu isteklere karşı

konulan engeller arasındaki çatışma hali olarak tanımlanmıştır. Psiko-analitik yaklaşıma göre, birey kendi duygu ve düşünceleri ile olduğu kadar, çevredeki uyaranlara karşı da çatışma ve çıkmaz içerisinde. Birey, belirli bir aktiviteye ihtiyaç duymakta ve çevre tarafından uyarılmak istemektedir. Ancak diğer yandan, mevcut uyarılmalara karşı isteksizlik içine de girmektedir. Bu çelişkili durum, can sıkıntısının temelini oluşturmaktadır (Fenichel, 1951).

Can sıkıntısı, çeşitli fizyolojik değişikliklerle birlikte görülmektedir. Merrifield ve Danckert (2014), lisans öğrencileri arasında can sıkıntısının psiko-fizyolojik yapısını incelemiştir. Araştırmacılar, katılımcılarda can sıkıntısı, ilgi, üzüntü ve nötr duygu durumlarını tetikleyerek, kalp hızı, deri iletkenlik seviyeleri ve kortizol düzeylerini ölçmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda, can sıkıntısının fizyolojik tepkilerinin diğer duygu durumlarından (üzüntü, ilgi veya nötr durumlar) farklılaştığı bulunmuştur. Can sıkıntısı, artan kalp hızı ve kortizol seviyeleri ile azalan deri iletkenlik seviyeleri ile karakterize edilmektedir. Bu bağlamda, can sıkıntısı olgusunun bileşenleri arasındaki etkileşimsel ilişkilerin dikkate alınarak ele alınması, kavramın daha bütüncül ve sağlıklı bir değerlendirmesine imkân tanıyabilir. Diğer bir deyişle, can sıkıntısının çok boyutlu ve karmaşık yapısının göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Danckert ve Merrifield, (2014).

2.3.2. İş Yerinde Can Sıkıntısının Sebepleri

Can sıkıntısı öznel bir duygu durumu olduğundan, nedenleri kişiden kişiye değişebilmektedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar, can sıkıntısının çoğunlukla az uyarılma, kısıtlama, tekdüzelik, hoşnutsuzluk ve tiksinti gibi durumlar sonucunda hissedildiğini göstermektedir. Özellikle, basit ve tekrarlayan görevlerde azalan uyarılma, artan kısıtlama ve hoşnutsuzluk deneyimi can sıkıntısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Geiwitz, 1966). Bulunan ortama karşı ilgisizlik, yapılan işe karşı isteksizlik ve hoşnutsuzluk, can sıkıntısının temel nedenlerini oluşturmaktadır. Diğer yandan, bu olumsuz duygular sonucunda ortaya çıkan odaklanmada zorluk ve dikkatsizlik ise, can sıkıntısının başlıca sonuçları arasında yer almaktadır (Bernstein, 1975).

Hem iş hayatında hem de gündelik yaşamda bireylerin aktivitelerindeki yaratıcılık düzeyinin azalması ya da engellenmesi, bireyi ciddi bir kayba uğratmaktadır. Aynı zamanda, bu durum can sıkıntısına neden olan güçlü bir temel oluşturmaktadır. Bireylerin yaratıcı potansiyellerinin kısıtlanması veya azalması, can sıkıntısının ortaya çıkmasında önemli bir etken olarak değerlendirilebilir (Bieber, 1951). Can sıkıntısının bir diğer önemli nedeni olarak yüksek iş yükü gösterilmektedir. Matthews vd (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, yüksek iş yükü yaşayan işçilerin, işte olduğu kadar evde de daha fazla

can sıkıntısı bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, işte yaşanan can sıkıntısının, kişinin hem iş hem de iş dışı hayatını olumsuz yönde etkileyebildiği sonucuna varılabilir. Aşırı iş yükünün, bireylerin genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İşyerinde can sıkıntısının üç farklı türü tanımlanmıştır. Bunlardan ilki "işyerinde durağanlık" olarak adlandırılmaktadır. Bu tür can sıkıntısının temel nedenleri arasında, çalışan ile iş arasındaki uyumsuzluk, rutin ve tembellik yer almaktadır. İkinci tür ise "işte hızlanma" olarak ifade edilmektedir. Bu durumda, çalışanlar zamanın kısıtlı olduğu hissine kapılmakta ve görevlerini tamamlama çabalarında aşırı derecede aktif hale gelmektedirler. Ancak, sonuç olarak işin önemli yönlerine odaklanma ve yansıtma kapasiteleri olumsuz etkilenmektedir. Aşırı iş yükü, yoğun iş temposu ve gerçekçi olmayan hedefler, işte hızlanmaya neden olan faktörler arasında gösterilmektedir. Üçüncü tür ise "işyerinde aritmi" olarak tanımlanmaktadır. Buradaki temel prensip, dış faktörlerin işin doğal akışını bozmasıdır. İşyerinde aritmiyi kolaylaştıran koşullar arasında; kısıtlamalar, meslektaşlar veya müşterilerle iş birliği zorluğu ve kesintiler yer almaktadır (Cole, 2016).

2.3.3. Can Sıkıntısının Sonuçları

Can sıkıntısı, yapacak bir şey bulamamaktan değil, mevcut işlerin bireye hitap etmemesi ve bireyin sevdiği şeyleri yapamaması gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bu durum, bireyin mutsuz olmasına ve enerjisinin düşmesine yol açabilmektedir (Mann ve Cadman, 2014). İçsel motivasyonun düşüşü ve olumsuz iş tutumlarının yükselmesi, iş yerlerinde can sıkıntısının düzenli olarak tekrarlanmasına ve istenmeyen sonuçlara yol açabilir. Sıkıntının devam etmesi, çalışanlarda dikkat dağınıklığına, görevlerin zamanında veya tam olarak bitirilememesine neden olabilir (Cole, 2016).

Can sıkıntısı, başlı başına bir stres kaynağıdır ve çalışanlarda fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara yol açabilir. Tekdüze, sıkıcı işlerde çalışanlarda kalp hastalıkları ve stres kaynaklı diğer hastalıklar görülebilir. İş yerindeki can sıkıntısı, çalışanlarda duygusal dengesizlik, iş kaygısı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olabilir. Sonuç olarak, can sıkıntısı, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. İş ortamının zenginleştirilmesi ve çalışanların motivasyonunun artırılması, bu tür olumsuz sonuçların önlenmesinde kritik rol oynar (Game, 2007). Hunter vd. (2016) yaptığı çalışmada, kronik olarak sıkılan ve can sıkıntısına eğilimi olan bireyler, kendilerini meşgul etme arayışında olmaktadır. Can sıkıntısı eğilimi, bireylerin merak ve keşfetme duygusunun önemli bir yordayıcısıdır.

Can sıkıntısına yatkın bireyler, bu durumu gidermek için yeni deneyimler aramakta ve çevrelerini keşfetme ihtiyacı duymaktadırlar. Araştırmacılar, bu ilişkilerin daha etkin bir şekilde kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Mevcut araştırmalar, artan can sıkıntısının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır. Reijseger vd (2013) çalışması, can sıkıntısı yaşayan çalışanların, işlerinden doyum sağlama düzeylerinin azaldığını, örgütsel bağlılıklarının düştüğünü ve işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermiştir. Blunt ve Pychyl (2000) can sıkıntısının, çalışanları asıl gerçekleştirmeleri gereken faaliyetlerden uzaklaştırdığını ve yürütülmesi planlanan projelerin geri planda kalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bruursema vd. (2011) çalışması ise, iş yerindeki can sıkıntısının, üretkenliğe aykırı davranışlar (sabotaj, üretimden sapma, kumar oynama, hırsızlık vb.) üzerinde artırıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ben-Zeev vd. (2012), yüksek seviyelerde hissedilen can sıkıntısının, intihar gibi ölümcül sonuçlara kadar götürebileceğini göstermiştir. Can sıkıntısından mustarip bireyler, bu durumu gidermek için tehlikeli ve zararlı yollara başvurabilmektedirler. Bu nedenle, can sıkıntısının erken teşhisi ve etkili müdahalelerin geliştirilmesi oldukça önem arz etmektedir.

2.3.4. Can Sıkıntısını Ortadan Kaldırma Stratejileri

Can sıkıntısı yaşayan bireyler, ilk olarak farklı işlere yönelmenin sıkıntılarını azalttığını ifade etmişlerdir. Yani, mevcut işlerinden kısa molalar alarak, farklı aktivitelere yönelmek, can sıkıntısını gidermede etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra, iş arasında sohbet etmek, şarkı söylemek, müzik dinlemek veya hayal kurmak gibi eylemler de can sıkıntısını azaltıcı etkiye sahiptir. Dolayısıyla, çalışanların dikkatlerini dağıtacak ve onları meşgul edecek çeşitli aktivitelere yönlendirilmesi, can sıkıntısı ile başa çıkmada faydalı olabilmektedir (Smith, 1966). Fisher'in çalışmasına dahil olan katılımcıların bir bölümü, yoğun bir şekilde işlerine konsantre olup, titiz ve özverili bir çalışma pratiği ile can sıkıntısının üstesinden gelebildiklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, farklı bir kesim ise can sıkıntısına yalnızca tahammül etmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Uykuya dalmak veya yürüyüş yapmak gibi aktiviteler, can sıkıntısıyla baş etme stratejileri arasında değerlendirilmiştir (Fisher, 1987).

Yöneticiler, iş tasarımını zenginleştirme ve işi genişletme yoluyla çalışanlarının deneyimledikleri can sıkıntısını minimize edebilirler. Mesleki danışmanlık ve kariyer planlaması hizmetleri aracılığıyla, ayrıca tekdüzelik barındıran ve tekrara dayalı görevler için doğru personelin seçimiyle, can sıkıntısını azaltmak mümkün

olmaktadır (Kass vd. 2001). Örgütler, iş saatlerini, biçimlerini ve koşullarını geliştirerek çalışma yükü ortalamalarını düşürebilirler. İş görenlere, yapacakları işler üzerinde daha fazla öz denetim imkânı tanıyarak ve rol muğlaklıklarını çözüme kavuşturarak monotoniye bağlı sıkıntıyı hafifletebilirler (Reijseger vd, 2012).

Skowronski (2012) tarafından belirlenen kategorilere uygun olarak, kimya işleme tesisinde çalışan personelin stres yönetimi yaklaşımları arasında, işe olan katılımın artırılmasına yönelik stratejilere odaklanılmıştır. Bu kapsamda, işlerini daha ilgi çekici ve teşvik edici hale getirmek amacıyla görev performanslarını geliştirme, görev kapsamını genişletme veya sorumluluk düzeylerini artırma gibi üretken eylemler bulunmaktadır.

Game (2007) tarafından geliştirilen iş yerinde can sıkıntısı ile başa çıkabilme stratejilerinden yola çıkan Skowronski bilişsel ve davranışsal metodların örgüt içerisinde olumlu ve olumsuz birçok davranışı ortaya çıkarabileceğini ve iş yerinde can sıkıntısının önüne geçebileceğini belirtmiş ve Tablo 5'te gösterildiği üzere bir sınıflandırma gerçekleştirmiştir.

Tablo 5

İş yerinde can sıkıntısı ile başa çıkma stratejileri

Davranışsal, Aktif Başa Çıkma	Davranışsal, Pasif Başa Çıkma	Bilişsel, Aktif Başa Çıkma	Bilişsel, Pasif Başa Çıkma
Ek sorumluluklar almak	İş dışı sosyalleşme	Göreve dikkati yeniden odaklamak	Gündüz hayal kurmak
Diğer çalışanlara yardım etmek	Kişisel web gezintisi	Kişisel performans hedefleri belirlemek	Uyuma
Eğitim fırsatlarını aramak	Şakalaşma	Görevin önemini yeniden çerçevelemek	Konsantrasyonun/dikkatin azalması
İş görevlerini farklı şekillerde yapmak	Dedikodu yapmak	Vizyonu genişletmek veya iyileştirmeler düşünmek	Alkol/madde kötüye kullanımı
Performansın hızını değiştirmek	Aşırı mola, geç kalma		

Kaynak: Skowronski, M. (2012). When the bored behave badly (or exceptionally). Personnel Review, 41(2), 143-159.

Bilgin (2000) tarafından yürütölen çalışmada ise, katılımcıların iş yaşantılarına pozitif katkıları sağlamak amacıyla öngördükleri kazançları düşünerek işle ilgili sıkıntılara proaktif bir tavırla müdahale ettikleri gözlemlenmiştir. Bu, işlerini tamamlarken aldıkları tatmini ve dışsal motivasyon kaynaklarını vurgulamaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü ise, meslek dışı etkinliklere katılarak (sohbet etme, çay tüketme, basılı yayınları okuma gibi) stres faktörlerini hafiflettiği ve bu sayede işlerine daha rahat bir konsantrasyonla geri döndüklerini belirtmişlerdir.

Çalışanların yetkinliklerini ve uzmanlıklarını kullanabilmeleri için olanaklar yaratılması, sosyal etkileşimleri güçlendirecek ortamların tesis edilmesi çalışma mekânında sıkıntıyı azaltabilir. Bunun yanı sıra, çalışanların beklentilerinin bilincinde olan, yenilikçi düşünceye açık ve dönüştürücü liderlik sergileyen liderler, organizasyonlarının gelişimi adına sıkıntının kökenlerine odaklanma potansiyeline sahiptirler (Loukidou vd., 2009).

2.4 Dışsal Prestij Algısı

Bireylerin başarılı insanlarla veya gruplarla kişisel temas kurma eğilimi, daha az rasyonel bir eğilimdir. Başarılı görünen kişilerin veya grupların çevresinde olmak, bireylerin kendilerini daha başarılı hissetmelerine yol açabilir. Bu durum, bireylerin başarı algılarını ve öz-değerlerini etkileyebilir. Kişilerin başarılı görünen diğerleriyle ilişki kurma isteği, rasyonel olmaktan ziyade duygusal ve sosyal bir ihtiyaçtan kaynaklanabilir. Akademik bir bakış açısıyla, bu eğilim bireylerin sosyal karşılaştırma ve özdeşleşme ihtiyaçlarıyla ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla, başarılı görünen kişilerle yakın ilişkiler kurma eğilimi, daha çok psikolojik ve sosyal faktörlerle açıklanabilir (Cialdini, 1976). Herrbach vd. (2006), başarılı veya prestijli görünen kişi ya da gruplarla ilişki kurma eğilimi, bireylerin kendi öz-değerlerini ve statülerini yükseltme arzusundan kaynaklanmaktadır. Kişiler, kendilerini bu tür başarılı grupların bir parçası olarak görerek, kendi öz-algılarını ve sosyal kimliklerini güçlendirmeye çalışmaktadırlar.

Dutton vd. (1994) göre, dışsal prestij algısı ya da diğer adıyla yapılandırılmış dışsal imaj, çalışanların, dış paydaşların (örneğin müşteriler, tedarikçiler, rakipler) çalışanı kendi örgütsel bağlılığı üzerinden nasıl değerlendireceğine dair inançlarını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, dışsal prestij algısı, çalışanların kendi örgütlerinin dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığına ilişkin algılarını

yansıtmaktadır. Bu algı, çalışanların dış paydaşlardan gelen mesajları yorumlamaları ve örgütlerinin diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiği konusundaki fikirlerini şekillendirmeleri nedeniyle dolaylı bir etkiye sahip olabilmektedir. Dışsal prestij örgütün toplumsal konumu, itibarı ve bireyin prestij standartları olarak iki temel faktöre bağlı olmaktadır. Çalışanların örgütlerinin dışsal prestij hakkındaki algıları hem örgütün objektif konumu hem de bireylerin sübjektif prestij beklentileri tarafından şekillenmektedir (March ve Simon, 1958).

İmajlar, zihnimizde yer eden ve algılayışımızı, davranışlarımızı etkileyen önemli kavramlardır. Her işletmenin kendine özgü bir kimliği vardır. Bu kimlik, örgütü diğerlerinden ayıran ve onun özgünlüğünü ifade eden özelliklerdir. Örgüt kimliğinin dış çevre tarafından algılanış biçimi ise imaj olarak nitelendirilmektedir. Örgütün dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığı, örgütün imajını oluşturmaktadır. Bu imaj, örgütün kimliğinden kaynaklanmaktadır. İmajlar, örgütlerin diğerleri tarafından nasıl görüldüğünü ve algılandığını yansıtır. Bu da örgütlerin davranışlarını ve faaliyetlerini etkileyebilir (Şişman, 2011).

Rekabetçi piyasa koşullarında, örgütlerin sahip olduğu iyi bir prestij, tüm paydaşlar açısından çekici bir unsur teşkil etmektedir. Bu durum hem dış müşteriler hem de iç müşteriler (çalışanlar) için aynı derecede önem arz etmektedir. Algılanan dışsal prestij kavramı, bireyin "diğerlerinin, benim bu örgüte üye olmamdan dolayı hakkımda ne

düşündüğü" fikrine dayanmaktadır (Yeşiltaş vd., 2011). Rekabetçi piyasa koşullarında, örgütlerin sahip olduğu iyi bir prestij, tüm paydaşlar açısından çekici bir unsur teşkil etmektedir. Bu durum hem dış müşteriler hem de çalışanlar için aynı derecede önem arz etmektedir.

Dışsal prestij algısı kavramı, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında önemli bir yere sahip olan teorik bir yapıdır. Bu kavram, çalışanların kendi örgütlerinin dış çevre tarafından nasıl değerlendirildiğine dair algılarını ifade etmektedir. Dışsal prestij algısı, iş görenlerin, örgütlerinin imajı ve statüsü hakkında dış paydaşların (örneğin, müşteriler, tedarikçiler, genel kamuoyu) nasıl bir değerlendirme yaptığına ilişkin inançlarını yansıtmaktadır. Bu kavram, çalışanların örgütsel kimlik algılarını ve örgütle olan özdeşleşme düzeylerini etkileyebilecek önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. (Mael ve Ashforth, 1992).

Smidts vd. (2001), algılanan dışsal prestiji "örgütün başkaları tarafından algılanan statüsü" olarak tanımlamışlardır. Algılanan dışsal prestij, örgütün dışındakilerin işletmenin değerli özelliklerini saygınlık veya güvenilirlik açısından yüksek görmelerini çalışanın nasıl değerlendirdiğine dayanmaktadır. Çalışanların örgütlerinin dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığına dair inançları, algılanan dışsal prestiji oluşturur (Smidts, 2001).

Carmeli ve Freund (2002) tarafından öne sürülen perspektife göre, örgütsel prestij algısı, işletmelerin ve onların çalışanlarının, öz düşünceleri ile ilişkili ve onlar tarafından tanınan hem doğrudan hem de dolaylı yollarla saygınlık kazandıran çeşitli paydaşların değerlendirilmesi süreci olarak karakterize edilmektedir. Elsbach ve Kramer'in (1994) öne sürdüğü düşünceye göre, algılanan kurumsal prestij, bireylerin kendi öz-imajlarını yansıtacak bir ayna görevi görmektedir. Çalışanlar, kurumun dış dünyaya nasıl görüldüğü ve bu kurumun bir üyesi olarak dışarıya nasıl bir imaj yansıtmaları gerektiği konusunda önemli ipuçları elde ederler. Bu süreç, örgütün dışsal prestijinin onların kişisel kimliklerine ve davranışsal reaksiyonlarına nasıl tesir ettiğini anlamalarına olanak tanımaktadır. İşletmenin dışsal prestiji, çalışanların işletme dışındaki kişilerin görüşlerini değerlendirmesi sonucunda oluşmaktadır. Bu durum, işletmenin kalitesini yansıtan bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, işletme dışındaki kişilerin, işletmenin prestijini finansal, etik ve sosyal açılardan da değerlendirdikleri göz önünde bulundurulmalıdır (Carmeli vd, 2011).

2.4.1. Dışsal Prestij Algısı ve Bazı Kavramlarla Olan İlişkisi

Örgütsel özdeşleşme, literatürde sıklıkla kullanılan önemli bir değişkendir. Bu kavram, Tajfel ve Turner'ın (1979) Sosyal Kimlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini

Çalıştıkları rgtn bir parçası olarak algılamaları ve örgütün değerleriyle bütünleşmeleri anlamına gelir. Algılanan dışsal prestij de, örgütün dışarıdan nasıl algılandığına ilişkin çalışanların algılarını ifade eder. Bu iki kavram arasındaki ilişki, örgütsel davranış literatüründe sıklıkla incelenmektedir (Trepte ve Loy, 2017). Örgüt kültürü, rgt tanımlayan ve değerlendirmede önemli bir rol oynayan bir unsurdur. Çalışanların ve yöneticilerin davranış, tutum ve ilişkilerinde örgüt kültürünün izleri görülür. Dolayısıyla rgt kültürü ve algılanan dışsal prestij kavramları, bireyin davranışına yön verir. Algılanan dışsal prestij, çalışanların davranışlarını etkiler. Bu davranışların nasıl ve nerede sergileneceği ise örgüt kültürü tarafından şekillenir. Yani rgt kültürü ve algılanan dışsal prestij, çalışan davranışlarının oluşmasında birlikte rol oynamaktadır (Üstünyer vd., 2016).

Akademik literatürde, algılanan dışsal prestij konsepti ile korelasyon gösteren diğer mühim bir kavram, örgütsel yurttaşlık davranışıdır. Organ (1988), bu fenomeni şu şekilde kavramsallaştırmıştır: Örgütsel yurttaşlık, bireylerin ihtiyari olarak sergiledikleri, kurumun resmi ödüllendirme mekanizmaları tarafından direkt veya dolaylı bir biçimde tanınmayan, ancak kümülatif olarak organizasyonun etkin ödüllendirilme fonksiyonunu teşvik eden davranışsal paternler bütünüdür.

Başka bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütün yararına olan gönüllü davranışlarını ifade etmektedir. Bu kavramın, algılanan dışsal prestij ile ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Podsakoff vd., 2009). Bergami ve Bagozzi (2000), algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla duygusal bağlılığı olumlu etkilediğini bulmuştur. Buna göre, çalışanların örgütlerinin dışarıdan nasıl algılandığına dair inançları (dışsal prestij algısı), onların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini (örgütsel özdeşleşme) sağlamaktadır. Bu da çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanmalarını (duygusal bağlılık) artırmaktadır. Dışsal prestij algısı, örgütsel özdeşleşme üzerinden çalışanların duygusal bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütün prestiji yüksekse, başarılı bireyleri daha çok çekme olasılığı yüksektir. Yapılan araştırmalar, örgütün imajı ve itibarının, iş arayanların kararlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Prestijli veya itibarı yüksek örgütler, yetkin ve değerli olarak algılanır. Bu da iş arayanları çekmelerini sağlamaktadır. Örgütün dışsal imajı ve prestiji ne kadar yüksekse, yetenekli iş arayanları da o kadar çok çekebilmektedir (Gatewood vd. 1993).

2.4.2. Dışsal Prestij Algısını Oluşturan Kavramlar

İş çevresi ve bağlamsal faktörler, "endüstriyel ilişkiler iklimi" olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, işyerindeki tutum, davranış ve sendika-işveren-işgören etkileşimlerini açıklamak için kullanılır. Endüstriyel ilişkiler iklimi, iş ortamındaki sosyal, psikolojik ve yapısal unsurları ifade eder ve çalışan-işveren ilişkilerini etkilemektedir (Clark, 1989). Üst yönetim ekibinin endüstriyel ilişkiler iklimi algısı ne kadar olumlu olursa, çalışanların örgütün dışsal prestij algısı da o kadar olumlu olacaktır. Yapılan araştırmalar, bu ilişkiyi desteklemektedir. Üst yönetimin endüstriyel ilişkiler iklimi algısı ile çalışanların örgütün dışsal prestij algısı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Olumlu bir endüstriyel ilişkiler iklimi oluşturmak, örgütün dışsal prestijine ilişkin olumlu bir algı yaratmak açısından önemlidir. Örgütün dışsal prestijine ilişkin olumlu algı, örgütsel performansa da olumlu katkı sağlayacaktır (Carmeli, 2004).

Örgütsel performans ve sürdürülebilirlik, büyük ölçüde paydaşların algıladığı prestij düzeyi ile ilişkilidir. Bu bağlamda, prestij kavramı, çoğu örgüt için stratejik bir öncelik haline gelmiştir. Örgütsel prestij, bir kurumun dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığını yansıtan çok boyutlu bir yapıdır. Bu algı, örgütün rekabet avantajı elde etmesinde ve uzun vadeli başarısında kritik bir rol oynamaktadır. Örgütlerin paydaşlar nezdindeki prestiji, onların performansını ve hayatta kalma şansını doğrudan etkilemektedir. Paydaşların gözündeki örgütsel prestij, örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik için kritik bir faktör

haline gelmiştir. Dolayısıyla, örgütler için prestij elde etmek ve bunu korumak, günümüzde çok önemli bir stratejik hedef haline gelmiştir (Mignonac vd., 2006). Dışsal prestij algısı, bir organizasyonun sektördeki muadil kuruluşlara nazaran sosyal konumunu yansıtmaktadır. Yüksek prestije sahip bir organizasyon hem finansal göstergeler hem de sosyal etki bakımından üstün performans sergilemektedir. Yüksek dışsal prestij, örgütün finansal ve sosyal açıdan güçlü bir konumda olduğunu yansıtmaktadır. Prestijli örgütler, paydaşlar nezdinde saygın ve güvenilir olarak algılanır. Bu durum, örgütün rekabet avantajı elde etmesine ve uzun vadeli sürdürülebilirliğine katkı sağlar (Liu vd. 2014).

Carmeli ve Freund (2002), kurumsal iletişimin pozitif bir prestij algısı inşa etmede kritik bir fonksiyon icra ettiğini özellikle ifade etmektedir. Gerçekleştirilen araştırmanın bulguları ışığında, yapıcı bir iletişim atmosferinin, iş doyumu seviyesini yükseltmek suretiyle, algılanan dışsal prestiji de dolaylı bir mekanizma üzerinden etkileyebileceği tespit edilmiştir. Organizasyon mensupları, hizmet sunumu esnasında ve diğer çalışanlar arası etkileşim fırsatlarından elde ettikleri geri dönüt vasıtasıyla, harici paydaşların kurum hakkındaki prestij algılarını özümsemektedirler. Kurum bünyesindeki pozitif iletişim ekosferi, çalışanların iş doyumunu artırarak, dolaylı bir şekilde kurumun dışsal prestij algısının da yükselmesine katkıda bulunabilir. (Gotsi ve Wilson, 2001).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Yöntemi

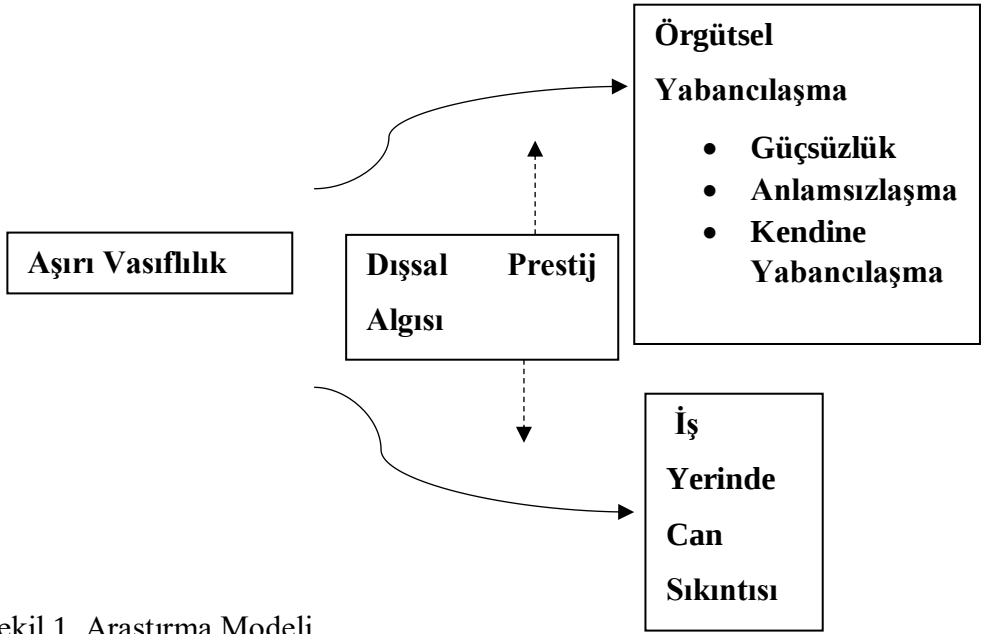
Araştırma sürecinde nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Yapılan literatür taraması sonucu belirlenen ölçekler aracılığı ile anket formu hazırlanıp, gereksinim duyulan veriler toplanmıştır. Araştırmanın örneklemi, modeli, hipotezleri, veri toplama araçları ve değişkenleri hakkındaki bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Çanakkale ilinde özel sektörde hizmet veren firmalarda görev alan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak için zamanın yetersiz ve maddi olanakların kısıtlı olmasından dolayı, Çanakkale’de bulunan ve üretim sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanlar örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmada, kullanım açısından yaygın olan ve en ideal deneğin kolay bulunan olduğu varsayımına dayanan kolayda örnekleme yöntemi ve araştırmayı yapan kişinin problemine cevap bulacağına inanarak oluşturduğu amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Modeli

Araştırmada, aşırı vasıflılık bağımsız değişken olarak yer alırken, örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı bağımlı değişkenler olarak yer almaktadır. Buna ek olarak dışsal prestij algısı düzenleyici değişken olarak araştırmada bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1; Aşırı vasıflılık ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1_a; Aşırı vasıflılık ve güçsüzlük arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1_b; Aşırı vasıflılık ve anlamsızlaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1_c; Aşırı vasıflılık ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2; Aşırı vasıflılık ve iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3; İş yerinde can sıkıntısı ve dışsal prestij algısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

H4; Aşırı vasıflılığın iş yerinde can sıkıntısı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5; Aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5_a; Aşırı vasıflılığın güçsüzlük üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5_b; Aşırı vasıflılığın anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5_c; Aşırı vasıflılığın kendine yabancılaşma üzerine arasında anlamlı bir etkisi vardır.

H6; Aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolü vardır.

H7; Aşırı vasıflılığın, iş yerinde can sıkıntısı üzerine etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolü vardır.

H8; Aşırı vasıflılık, mezuniyet düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H9; Aşırı vasıflılık, cinsiyetler arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Hipotezler oluşturulurken alan yazın incelenmiş ve aşırı vasıflılık kavramının çoğu durumda örgütler için olumsuz olarak değerlendirilen durumlara pozitif etki ettiği görülmüştür. Erdogan vd. (2011) çalışmasında aşırı vasıflılık örgütler için aşırı vasıflılık olumsuz durumlarla ilişkilendirilir şeklinde bahsedilmiştir. Buna ek olarak; işten ayrılma niyetine (Lobene ve Meade, 2013), düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılığın azalması (Maynard, 2006), üretkenlik dışı iş davranışları (Lukseyte vd., 2011) üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu birçok çalışmada gösterilmiştir (Harari vd., 2017; Hersch, 1995; Lobene ve Meade, 2013; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013). İşe adanmışlık ile negatif ilişki gösterir (Lou ve Ye, 2019). Çalışanın işten yabancılaşmasına ve duygusal tükenmesine neden olabilir (Yu H vd., 2021). Örnek gösterilen çalışmalarda olduğu gibi genel olarak aşırı vasıflılık örgütlerde olumsuz olarak kabul edilen durumlara pozitif etki

ettiği incelenmiştir. Alan yazındaki çalışmalardan yola çıkararak örgütleri olumsuz etkileyen aynı zamanda da çalışmamızda konu edinilmiş örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı olgularına da pozitif yönde bir etkisinin olması beklentisi oluşmuştur.

İlaveten araştırmanın demografik bulgularını incelemek için kurulan hipotezler de daha önceden yapılan ve demografik bulguların incelendiği çalışmalardan yola çıkararak oluşturulmuştur. Harari vd., (2017) alışmasında eğitim seviyesi ile aşırı vasıflılık arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna karşın, McKee-Ryan ve Harvey (2011) bu konudaki çalışmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar gösterdiğini belirtmektedir. Cinsiyet açısından, bazı çalışmalar kadınları aşırı vasıflılık algısı yüksek olarak bulurken (Luksyte ve Spitzmueller, 2011), diğerleri anlamlı bir fark bulamamıştır (Harari vd., 2017; Johnson ve Johnson, 1996). Bu beklentiler doğrultusunda yukarıdaki hipotezler kurulmuş ve araştırmada analize tabi tutulmuştur.

3.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, gözlem, görüşme gibi diğer veri toplama tekniklerine görece farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızlı bir şekilde uygulama olanağının sunulduğu (Büyüköztürk vd., 2015) anket uygulaması tercih edilmiştir. Anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Oluşturulan anket formundaki ölçekler beşli likert ölçek şelinde olup

ilk bölümde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili çeşitli sorular yer almaktadır. İkinci bölümde aşırı vasıflılığı ölçmek için kullanılan ve Maynard (2006) tarafından oluşturulan 9 soruluk tek boyutlu aşırı vasıflılık ölçeğinin sorularına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, Mottaz (1981) tarafından 21 soru olarak hazırlanan ve 1-2-3-4-5-6-7 numaralı soruları güçsüzlük boyutunu, 8-9-10-11-12-13-14 numaralı soruları anlamsızlaşma boyutunu ve 15-16-17-18-19-20-21 numaralı soruları kendine yabancılaşma boyutunu ölçen örgütsel yabancılaşma ölçeği bulunmaktadır. Dördüncü bölümde çalışanların iş yerinde can sıkıntısı eğilimlerine yönelik geliştirilen ve tek boyuttan oluşan 6 soruluk “Dutch Workplace Boredom Scale” kullanılmıştır. Beşinci bölümde ise dışsal prestij algısını ölçmek için kullanılan Mael ve Ashforth (1992) tarafından hazırlanmış 8 soru ve tek boyuttan oluşan dışsal prestij algısı ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.6. Uygulanan İstatistiki Yöntemler

Verilerin analiz süreci istatistiksel analiz yazılımı kullanılarak gerçekleşmiştir. Araştırmada toplanan 560 anketi kayıp veri analizi uygunlanmış ve 21 anketin verileri analizlere dâhil edilmemiştir. Öncelikle araştırmada yer alan demografik bulguların frekans tabloları ortaya çıkarılmış ve yüzdesel dağılımları belirlenmiştir. IBM SPSS Statistic programı aracılığı ile ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek amacı ile faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin KMO (Kaiser-

Meiker-Olkin) ve Barlett değerleri hesaplanmış akabinde güvenilirlik analizleri yapılarak Cronbach's Alpha değerleri belirlenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin sınanması ve hipotezlerin geğerliliğinin kanıtlanması için Korelasyon Analizi ve Regresyon analizi yapılmıştır. Demografik değişkenlere göre bağımsız değişkende fark olup olmadığını tespit etmek için T- Testi yapılmıştır. Araştırma da son olarak SPSS 27 paket programına eklenti olarak kurulan ve düzenleyici değişken analizi yapmak için kullanılan Hayes Process Makro eklentisi ile düzenleyici değişkenin rolü incelemiştir.

DÖRDÜCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın veri seti Çanakkale ilinde özel sektörde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlara uygulanan 560 anketten 21 tanesinin kayıp veri analizi sonrası çıkarılmasıyla geriye kalan 539 anketten elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen veriler ışığında katılımcılara ait demografik bulgular aşağıdaki tablolarda gösterildiği gibidir.

Tablo 6

Katılımcıların cinsiyetlerine yönelik frekans dağılım tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	246	45,6	45,6
Erkek	293	54,4	100,0
Toplam	539	100,0	

Araştırmada elde edilen geçerli 539 veriden çıkarılan sonuca göre katılımcıların %54,4 ile çoğunluğunun erkek olduğu %45,6 ile geriye kalanın kadınlardan oluştuğu gözlemlenmektedir.

Tablo 7

Katılımcıların mezuniyet düzeylerine yönelik frekans dağılım tablosu

Mezuniyet Derecesi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzdelik
Lisans	489	90,7	90,7
Lisansüstü	50	9,3	100,0
Toplam	539	100,0	

Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıları mezuniyet düzeyleri incelendiğinde %90,7 ile büyük çoğunluğunun lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcılar arasında %9,3'ün ise lisansüstü mezuniyet derecesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 8

Katılımcıların yaş aralıklarına yönelik frekans dağılım tablosu

Yaş Aralıkları (Yıl)	Frekans	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
22-25 Yaş	54	10,0	10,0
26-33 Yaş	232	43,0	53,1
34-41 Yaş	164	30,4	83,5
42-49 Yaş	75	13,9	97,4
50 Yaş Ve Üzeri	14	2,6	100,0
	539	100,0	

Araştırmanın katılımcılarının yaş dağılımları Tablo 8’de verildiği gibidir. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların %10,0’lık kısmı 22-25 arası katılımcılardan, %43,0 ile en büyük çoğunluğun 26-33 yaş arası çalışanlardan, %30,4’lük kısmının 34-41 yaş aralığındaki çalışanlardan, geriye kalan %13,9’luk kısmın 42-50 yaş arası çalışanlardan son olarak ise kalan %2,6’lık kısmın 50 yaş ve üzeri çalışanlardan olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Katılımcıların çalışma sürelerine yönelik frekans dağılım tablosu

Çalışma Süresi (Yıl)	Frekans	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
1-3 Yıl	307	57,0	57,0
3-6 Yıl	111	20,6	77,6
6-9 Yıl	41	7,6	85,2
9-12 Yıl	29	5,4	90,5
12 Yıl Ve Üzeri	51	9,5	100,0
Tablo 9'un Devamı			
Toplam	539	100,0	

Araştırmanın katılımcılarının çalışma sürelerine dair bulgular Tablo 9'da verildiği gibidir. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların büyük çoğunluğu oluşturan %57,0'lık kısmı 1-3 yıl arası çalışanlardan, %20,6 ile 3-6 arası çalışanlardan, %7,6'lık kısmının 6-9 yıl arasın çalışma süresine sahip çalışanlardan, %5,4'lük kısmın 9-12 yıl arası çalışanlardan son olarak ise kalan %9,5'lik kısmın 12 yıl ve üzeri çalışanlardan olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Katılımcıların gelir düzeylerine yönelik frekans dağılım tablosu

Gelir Düzeyi (Türk Lirası)	Frekans	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
0-17000 TL	3	0,6	0,6
17000-34000 TL	385	71,4	72,0
34000-51000 TL	125	23,2	95,2
51000-68000 TL	19	3,5	98,7
68000 TL ve Üzeri	7	1,3	100,00
Toplam		100,0	

Araştırma kapsamında beyaz yakalı çalışanların gelir durumlarına yönelik elde edilen bulgular Tablo 10'daki gibidir. Tabloya göre çalışanlar arasında en az yeri %0,6 ile 17000TL ve altında gelir elde eden çalışanlar oluşturmaktadır. En yüksek aralık ise %71,4 ile 17000-34000TL arasında aylık gelirse sahip olanlarca oluşmuştur. Kalanların ise; %23,2 ile 34000-51000TL arası aylık gelir elde edenler, %3,5 ile aylık 51000-68000TL arası gelir elde edenler ve son olarak %1,3 ile ayda 68000TL ve üzeri gelir elde edenler olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Faktör analizinin uygulanabilirliği için öne sürülen kritik önkoşullardan biri, örneklem hacminin yeterli düzeyde olmasıdır. Literatürde bu eşik değeri, minimum 0,50 olarak uzlaşma sağlanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). Faktör analizinin icra edilebilmesi için bir diğer esasi kriter, değişkenler arasında korelasyon seviyesinin temin edilmesidir. Bu korelasyon düzeyi, Bartlett küresellik testi vasıtasıyla ölçümlenmektedir. Bartlett testinin neticesinde, p değerinin 0.05 eşliğinin altında kaldığı durumlarda, veri setinin faktör analizi için elverişli olduğu tespit edilmektedir (Sipahi, 2008).

Ölçeklerin maddeleri arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve şiddetini tayin etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi tatbik edilmektedir. KMO indeksi 0 ile 1 aralığında değeri almakta olup, 0.50 ve üzeri değerler kabul edilebilir addedilmektedir. Analiz sonucunda elde edilen değeri 1'e yakınsadıkça, en uygun seviyeye erişilmektedir. Ölçüm aracının hedeflenen değişkeni ne derece hassas ölçtüğünü, tutarlılık ve istikrar seviyesini ortaya koyan istatistiksel yöntem, güvenilirlik analizi olarak tanımlanmaktadır (Hair, 2010).

Güvenilirlik analizinde uygulanabilecek çeşitli metodolojiler arasından, en yaygın kullanıma sahip olan Cronbach's Alpha katsayısının tespiti yapılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı, içsel tutarlılığı değerlendirmekte olup, katılımcıların ifadelerine verdikleri yanıtlardaki konsistansı ölçümlenmektedir. Alpha katsayısı -1 ile 1 arasında bir değer spektrumunda yer almakta olup, 1'e ve -1'e yakınsama eğilimi, ilişki şiddetinin artışına işaret etmektedir (Özdamar, 2004).

4.2.1. Aşırı Vasıflılık Ölçeği

Tablo 11

Aşırı vasıflılık ölçeği faktör analizi tablosu

DEĞİŞKEN KODU	AŞIRI VASIFLILIK
AV1	,899
AV2	,887
AV4	,840
AV7	,835
AV5	,830
AV3	,810
AV8	,799
AV9	,799
AV6	,756

Genel İç Tutarlılık Katsıysı (Cronbanch's Alpha)	,982
Açıklanan Varyans	68,796
KMO Değeri	,918
Barlett Anlamlılık	,000
Barlett Değeri	4113,937
ÇIKARIM YÖNTEMİ	Temel bileşenler Analizi. Çıkarılan bileşen sayısı: 1

Kaiser- Meyer- Olkin testinin sonucunda elde edilen değer 0,918 olduğundan faktör analizinin uygulanabilirliği açısından uygun düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bartlett sonuçları değerlendirildiğinde anlamlılık değerinin $<.001$ olduğu gözlemlenmiştir. Buradan yola verilerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Aşırı vasıflılık ölçeğine dair gerçekleştirilmiş faktör analizinin sonucunda oluşan faktör değerleri Tablo 11'de gösterildiği gibidir. Tek boyutta incelenen ölçeğin Cronbanch's Alpha değeri 0,982 olarak bulgulanmış ve oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Maynard (2006) tarafından oluşturulan bu ölçek tek boyutlu olup yapılan analizler ölçeği doğrular niteliktedir. Varyans değeri incelendiğinde ölçek maddelerinin tek boyutta toplandığı ve toplam varyansın %68,796'sını açıkladığı görülmektedir.

4.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Tablo 12

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

Değişken Kodu	Anlamsızlık	Güçsüzlük	Kendine Yabancılaşma
OY14.A4	,859		
OY13.A6	,718		
OY11.A4	,717		
OY12.A5	,696		
OY9.A2	,690		
OY10.A3	,673		
OY8.A1	,642		
OY5.G5		,767	
OY2.G2		,757	
OY1.G1		,718	
OY3.G3		,714	
OY4.G4		,696	

OY6.G6		,639	
OY21.KY7			,734
OY16.KY2			,689
OY20.KY6			,615
OY18.KY4			,611
OY15.KY1			,571
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbanch's Alpha)	,964	,963	,943
Tablo 12'nin Devamı			
Genel İç Tutarlılık Katsayısı	,982		
Açıklanan Varyanslar	30,528	30,365	22,822
KMO Değeri	,975		
Barlett Anlamlılık: ,000		Barlett Değeri: 12897,052	
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi-Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürme			

Mottaz (1981) tarafından oluşturulan anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma olarak üç boyuttan oluşan örgütsel yabancılaşma

ölçeğinin maddelerinin faktör değerleri Tablo 12’de verildiği gibidir. Ölçeğe dair analizler sonucunda KMO değeri 0,975 olarak tespit edilmiş ve maddelerin faktör analizinde değerlendirilebileceği görülmüştür.

Yapılan faktör analizi sonucunda dönüştürülmüş faktör matrisi değerleri Tablo 12’de görüldüğü gibidir. Kendine yabancılaşıma boyutunun OYKY3, OYKY5 ve güçsüzlük boyutunun OYG7 Maddeleri araştırma için gerekli olan 0,50 değerini sağlamadığından analizden çıkarılmıştır. Bartlett sonuçları değerlendirildiğinde anlamlılık değerinin $<.001$ olduğu gözlemlenmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin maddelerin üç boyutta ölçeğin aslına uygun olarak dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğin anlamsızlık boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,964, güçsüzlük boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,963 ve kendine yabancılaşıma boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,943 ve ölçeğin genel Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerinin 0,982 olduğu, ölçeğin bütünü ve boyutlarının oldukça güvenilir olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçeğin üç boyutu ele alındığında anlamsızlık boyutunun toplam varyansın %30,528’ini, güçsüzlük boyutunun toplam varyansın 30,365’ini ve kendine yabancılaşıma boyutunun toplam varyansın %22,822’sini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği

Tablo 13

İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Tablosu

Değişken Kodu	Can Sıkıntısı
CS2	,904
CS4	,894
CS6	,882
CS1	,880
CS3	,872
CS5	,869
Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,944
Açıklanan Varyans	78,107
KMO Değeri	,915
Barlett Anlamlılık	,000
Barlett Değeri	2864,545
ÇIKARIM YÖNTEMİ	Temel bileşenler Analizi. Çıkarılan bileşen sayısı: 1

Çalışanların can sıkıntısı eğilimlerine yönelik geliştirilen ve tek boyuttan oluşan 6 soruluk “Dutch Workplace Boredom Scale” için

yapılan analizlere göre KMO değeri 0,915 olarak tespit edilmiş ve maddelerin faktör analizine girmesi uygun bulunmuştur.

Yapılan analizler sonucunda tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,944 olarak gözlemlenmiş ve oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin maddelerine uygulananan faktör analizi ışığında elde edilen faktör değerleri Tablo 13'te verildiği gibidir.

Bartlett sonuçları değerlendirildiğinde anlamlılık değerinin <.001 olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak ölçeğin maddelerinin tek boyutta toplandığı ve toplan varyansın %78,107'sini açıkladığı belirtilen tabloda görülmektedir.

4.2.4. Dışsal Prestij Algısı Ölçeği

Tablo 14

Dışsal Prestij Algısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Tablosu

DEĞİŞKEN KODU	DIŞSAL PRESTİJ ALGISI
DPA5	,916
DPA2	,883
DPA3	,874
DPA4	,870
DPA1	,851

DPA6	,846
Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,938
Açıklanan Varyans	76,322
KMO Değeri	,850
Barlett Anlamlılık	,000
Barlett Değeri	2944,495
ÇIKARIM YÖNTEMİ	Temel bileşenler Analizi. Çıkarılan bileşen sayısı: 1

Çalışanların dışsal prestij algılarını tespit etmeye yönelik Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve tek boyuttan oluşan 8 soruluk dışsal prestij algısı ölçeği için yapılan analizlere göre KMO değeri 0,850 olarak tespit edilmiş ve maddelerin faktör analizine girmesi uygun bulunmuştur.

Yapılan analizler sonucunda tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,938 olarak gözlemlenmiş ve oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin maddelerine uygunlanan faktör analizi sonucunda DPA7 ve DPA8 kodlu maddelerin 0,50 faktör yükü değerini sağladığı görülmüş ve analizden çıkarılmıştır.

Bartlett sonuçları değerlendirildiğinde anlamlılık değerinin <.001 olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak ölçeğin maddelerinin tek

boyutta toplandığı ve toplan varyansın %76,322'sini açıkladığı belirtilen Tablo 14'te görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Korelasyon analizi, aralık ve değer ölçek düzeyinde gerçekleştirilen iki değişken arasındaki ilişkinin ve karşılıklı bağımlılığın ilişkisinin yönünü ölçümlemek amacıyla tatbik edilmektedir. Analiz neticesinde elde edilen korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında bir aralıkta değer almakta olup, katsayının +1'e eşit olması, iki değişken arasında kusursuz bir pozitif doğrusal ilişkinin varlığına; katsayının -1'e eşit olması ise, değişkenler arasında tam bir negatif doğrusal ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Padem vd. 2012:179).

Korelasyon katsayısının 0,70 ile 1,00 arasında bir değer alması, değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Katsayının 0,30 ile 0,70 aralığında konumlanması, değişkenler arasında orta şiddette bir ilişkinin mevcudiyetini göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0,00 ile 0,30 arasında bir değer alması durumunda ise, değişkenler arasında zayıf bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılmaktadır (Büyüköztürk, 2003:32).

4.3.1. Korelasyon Analizi

Tablo 15

Aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin korelasyon tablosu

Korelasyon	AV	OYG	OYA	OYKY
AV Pearson Colloration Sig. N	1			
OYG Pearson Colloration Sig. N	,882** ,000 539	1		
OYA Pearson Colloration Sig. N	,861** ,000 539	,879** ,000 539	1	
OYKY Pearson Colloration Sig. N	,877** ,000 539	,919** ,000 539	,896** ,000 539	1

Korelasyon **0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşma alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 15’te gösterildiği gibidir. Analizin bulgularına göre aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki korelasyon ($r=0,904$; $p<0,01$) olarak tespit edilmiş aralarındaki ilişkinin anlamlı düzeyde oldukça güçlü ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak araştırmamızın H1 ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Analizlerden elde edilen bulgular doğrultusunda, aşırı vasıflılık ile alt boyutlardan olan güçsüzlük arasındaki ilişkinin ($r=0,882$; $p<0,01$) değerinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülüp araştırmamızın H1_a hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel yabancılaşmanın diğer alt boyutu olan anlamsızlık ve aşırı vasıflılık arasındaki korelasyon değeri ($r=0,861$; $p<0,01$) olduğu aralarında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlendiği tespit edilmiş ve araştırmamızın H1_b hipotezi desteklenmiştir. Nihayetinde aşırı vasıflılık ve üçüncü alt boyut olan kendine yabancılaşma arasındaki korelasyon değeri ($r=0,877$; $p<0,01$) olarak bulgulanmış, aralarındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Bu gözlemden elde edilen sonuca göre araştırmamızın H1_c hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 16

Aşırı vasıflılık ve iş yerinde can sıkıntısına ilişkin korelasyon değerleri tablosu

Korelasyon	Aşırı Vasıflılık	İş Yerinde Can Sıkıntısı
AV Pearson Colloration Sig. N	1	
CS Pearson Colloration Sig. N	,366** ,000 539	1

Korelasyon **0,01 değerinde anlamlıdır

Aşırı vasıflılık ile tek boyutlu can sıkıntısının arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 16'da gösterildiği gibidir. Analizin bulgularına göre aşırı vasıflılık ile can sıkıntısının arasındaki korelasyon değerleri ($r=0,366$; $p<0,01$) anlamlı olarak ölçümlenmiş aralarında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 17

İş yerinde can sıkıntısı ve dışsal prestij algısına ilişkin korelasyon değerleri tablosu

Korelasyon	İş Yerinde Can Sıkıntısı	Dışsal Prestij Algısı
CS Pearson Colloration Sig. N	1	
DPA Pearson Colloration Sig. N	-0,136** ,002 539	1

İş yerinde can sıkıntısı ile tek boyutlu dışsal prestij algısının korelasyon analizi sonuçları Tablo 16’da gösterildiği gibidir. Analizin bulgularına göre iş yerinde can sıkıntısı ve dışsal prestij algısı arasındaki korelasyon değerleri ($r=-0,136$; $p<0,01$) anlamlı olarak ölçümlenmiş aralarında zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın H3 hipotezi desteklenmiştir.

4.3.2. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen istatistiksel bir teknik olarak ifade edilmektedir. Bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkiyi modelleyerek, bir değişkenin diğerine olan etkisini tahmin etmeye yardımcı olmaktadır.

Tablo 18

Aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin regresyon tablosu

Regresyon	Aşırı Vasıflılık								
	B	Standart Hata	β	t	P	R	R^2	F	p
OYG	,066	,088	,882	,755	,000	,882	,777	1871,758	,000
OYA	,018	,096	,861	,184	,000	,861	,742	1545,323	,000
OYKY	,022	,089	,877	,242	,000	,877	,789	1786,216	,000

CS	1,00	,164	,36	6,18	,00	,36	,13	83,067	,0
	9		6	9	0	6	4		0

Gerçekleştirilen incelemeye göre aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük üzerine etkisi ele alındığında ($F=1871,758$; $p<0,01$) ve $R^2=0,777$ olarak tespit edilmiştir. Bu verilerden yola çıkılarak örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun %77,7'si aşırı vasıflılık tarafından açıklanmaktadır. Aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuna anlamlı düzeyde etki ettiği tespit edilmiş olup $H5_a$ hipotezi desteklenmiştir. Anlamsızlık boyutu açısından veriler değerlendirildiğinde, aşırı vasıflılık ($F=1545,323$; $p<0,01$) ve $R^2=0,742$ olarak görülmüş anlamsızlık boyutunun %74,2'sinin aşırı vasıflılık tarafından açıklandığı, aşırı vasıflılığın anlamsızlık üzerine anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda $H5_b$ hipotezi desteklenmiştir. Bağımsız değişken olan aşırı vasıflılık ve bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşmanın bir diğer alt boyutu olan kendine yabancılaşma ele alındığında ($F=1786,216$; $p<0,01$) düzeyinde anlamlı ve $R^2=0,789$ bulgularından yola çıkılarak kendine yabancılaşma boyutunun %78,9'unun aşırı vasıflılık tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu verilere bakılarak aşırı vasıflılığın, kendine yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla $H5_c$ hipotezi desteklenmiştir.

Aşırı vasıflılık ve bir diğer bağımlı değişken olan iş yerinde can sıkıntısına dair bulgular incelendiğinde, ($F=83,067$; $p<0,05$; $R^2=0,134$) olarak tespit edilmiştir. Buradan yola çıkılarak aşırı vasıflılığın, iş yerinde can sıkıntısının %13,4'ünü açıkladığı gözlemlenmektedir. Aşırı vasıflılığı iş yerinde can sıkıntısı üzerine anlamlı düzeyde ve zayıf bir etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Sonuç olarak H4 hipotezi desteklenmiştir.

4.3.3 Düzenleyici Değişken Analizine Yönelik Bulgular

Process makro eklentisi kullanılarak, birden fazla aracı ve birden fazla ılımlaştırıcı değişken içeren modeller test edilebilmektedir. Process, dolaylı etkilere bootstrap güven aralıkları oluşturmakta ve bu aralıklar 0 içermiyorsa tahmin edilen dolaylı etkiler anlamlı bulunmaktadır (Hayes, 2013). Process makro eklentisi kullanılarak eklentinin kullanım açıklamalarında bulunan Tablo 1'den yararlanılmıştır. Process, en küçük kareler regresyonu kullanılarak model katsayılarını, standart hata değerlerini, güven aralıklarını ve t ve p değerlerini tahmin edebilmektedir. Process makrosu karmaşık modellerin test edilmesine olanak sağlamaktadır.

Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü

X: AV (Aşırı Vasıflılık)

Y: OY (Örgütsel Yabancılaşma)

W: DPA (Dışsal Prestij Algısı)

Tablo 19

Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü Model Özeti

R	R ²	MSE	F	df1	df2	P
,904	,818	,175	802,935	3,000	535,000	,000

Tablo 20

Aşırı Vasıflılığın Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü

Model	Katsayı	Se	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	,090	,747	,121	,903	-1,377	1,559
AV	,893	,193	4,685	,000	,513	1,272
DPA	-,014	,170	-,084	,933	-,349	,320
Int_1	,0200	,043	,456	,648	-,066	,106

Tablo 20’de etkileşim satırı (Int_1) incelenmiş ve aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşmaya etkisinde dışsal prestij algısının anlamlı bir düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür. ($p=0,6486$). Yapılan inceleme sonucunda H6 hipotezi desteklenmemiştir.

Aşırı Vasıflılığın İş Yerinde Can Sıkıntısına Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü

X: AV (Aşırı Vasıflılık)

Y: CS (İş Yerinde Can Sıkıntısı)

W: DPA (Dışsal Prestij Algısı)

Tablo 21

Aşırı Vasıflılığın İş Yerinde Can Sıkıntısına Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü Model Özeti

R	R ²	MSE	F	df1	df2	P
,411	,169	,761	36,299	3,000	535,000	,000

Tablo 22

Aşırı Vasıflılığın İş Yerinde Can Sıkıntısına Etkisinde Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü

Model	Katsayı	Se	T	P	LLCI	ULCI
-------	---------	----	---	---	------	------

Sabit	5,858	1,556	3,763	,000	2,800	8,916
AV	-,510	,402	-1,268	,205	-1,300	,279
DPA	-1,118	,354	-3,151	,001	-1,815	-,421
Int_1	,208	,091	2,278	,023	,0287	,387

Tablo 22’de etkileşim satırı (Int_1) incelenmiş ve aşırı vasıflılığın iş yerinde can sıkıntısına olan etkisinde dışsal prestij algısının anlamlı bir düzenleyici rolü ($p<0,05$) olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 22’de bulunan model özeti kısmında regresyon analizine dahil edilen tüm değişkenlerin sonuç değişkeni üzerindeki değişimin %16,91’ini açıkladığı görülmüştür ($r^2=,1691$). Yapılan analiz sonucunda H7 hipotezi desteklenmiştir.

4.3.4. T-Testi ve Anova Testi Analizleri

Sosyal bilimlerde T testi, iki grup arasındaki ortalamaların anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını belirlemek için kullanılan istatistiksel bir test olarak ifade edilmektedir. Bu test, örneklemden elde edilen verilerle, iki grubun ortalamaları arasındaki farkın tesadüfi olup olmadığını veya gerçek bir farkı yansıtıp yansıtmadığını ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

Bu doğrultuda bağımsız değişken olan aşırı vasıflılığın demografik özelliklerden olan cinsiyet ve katılımcının mezuniyet düzeyinde farklılık gösterme durumu T Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 22 ve Tablo 23’te gösterildiği gibidir.

Tablo 23

Cinsiyete göre aşırı vasıflılık değişkenindeki farkın T-Testi analizi

Değişken	Grup	N	X	SS			
					t	sd	p
Aşırı	Kadın	246	3,7751	,86	,846	537	,395
Vasıflılık	Erkek	293	3,7091	,93			

Elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri ile aşırı vasıflılık değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan elde edilen sonuca göre H8 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 24

Mezuniyet derecesine göre aşırı vasıflılık değişkeninde farkın T-Testi analizi

Değişken	Grup	N	X	SS			
					t	sd	p
	Lisans	489	3,7401	,90	,067	537	,947

Aşırı Vasıflılık	Lisansüstü	50	3,7311	,86			
---------------------	------------	----	--------	-----	--	--	--

Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların mezuniyet dereceleri ile aşırı vasıflılık değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tespit edilen bu sonuca göre H9 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 25

Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler		Desteklendi/ Desteklenmedi
H1	Aşırı vasıflılık ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	Desteklendi
H1 _a	Aşırı vasıflılık ve güçsüzlük arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	Desteklendi
H1 _b	Aşırı vasıflılık ve anlamsızlaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	Desteklendi
H1 _c	Aşırı vasıflılık ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2	Aşırı vasıflılık ve iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır	Desteklendi
H3	İş yerinde can sıkıntısı ve dışsal prestij algısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.	Desteklendi

H4	Aşırı vasıflılığın iş yerinde can sıkıntısı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H5	Aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H5 _a	Aşırı vasıflılığın güçsüzlük üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H5 _b	Aşırı vasıflılığın anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H5 _c	Aşırı vasıflılığın kendine yabancılaşma üzerine arasında anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H6	Aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi
H7	Aşırı vasıflılığın, iş yerinde can sıkıntısı üzerine etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
H8	Aşırı vasıflılık mezuniyet düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H9	Aşırı vasıflılık cinsiyetler arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumsal oluşumların en kritik bileşenlerinden biri olan insan unsuru, özel bir ihtimam gerektiren bir mevzudur. İnsan, duygusal bir varlık olması nedeniyle, hissiyatı davranışsal örüntülerini şekillendirmektedir. Çağdaş toplumlarda eğitim seviyesinin yükselmesi ve güncel istihdam sorunları göz önüne alındığında, bireylerin yaptıkları mesleki faaliyetler için kendilerini aşırı vasıflı olarak algılamaları kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Mesleki rolü için kendini aşırı vasıflı olarak değerlendiren birey, duygularına yenik düşmekte ve örgütlerde olumsuz olarak değerlendirilen örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bireylerin iş ortamında sahip oldukları aşırı vasıflılık algısının örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve bu etkide de dışsal prestij algısının rolünün olup olmadığını saptamaktır.

Araştırma, Çanakkale ilinde özel sektör içerisinde bulunan ve üretim odaklı firmalarda çalışan 560 beyaz yakalı iş görenlerden toplanan veriler ile yapılmıştır. Bu araştırmada beyaz yakalı çalışanların tercih edilme sebebi genellikle yüksek eğitim düzeyine

sahip olmaları ve bu nedenle de aşırı vasıflı hissetme durumlarının oluşabileceği düşüncesidir. Ayrıca, sektörün zorlu ve önem arz eden yapısı nedeniyle bu hissin, çalışanlarda örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısına neden olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni aşırı vasıflılık olarak ele alınmıştır. Araştırmada aşırı vasıflılık bağımsız değişkeninin, örgütsel yabancılaşma, örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, kendine yabancılaşma, anlamsızlık ve iş yerinde can sıkıntısı bağımlı değişkenleri ile olan ilişkisi ve bu bağımlı değişkenlerin üzerinde sahip olduğu etki incelenmiştir. Yapılan incelemeler istatistiksel analiz programları ile yapılmıştır ve bulgulanmıştır.

Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yazılımı ile katılımcıların demografik özellikleri frekanslarına göre tabloleştirilip araştırmanın bulgular kısmına eklenmiştir. Araştırmanın verilerinin niteliğini arttırmak için kayıp veri ve uç değer analizi yapılmıştır. Araştırmanın ölçme araçları olan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik seviyelerinin belirlenmesi için faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin faktör analizine girebilecek geçerlilikte olup olmadığını görmek için KMO değerlerine bakılmıştır. Bunu takiben ölçeklere dair faktör yapılarını belirlemek için varimax rotasyon tekniği ile açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Uygulanan analiz sonucunda yeterli faktör yükünü sağlayamayan maddeler

araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Bu uygulamalardan sonra ise ölçeklerin ve ölçeklere ilişkin alt boyutların güvenilirlik seviyeleri cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı ile test edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ek olarak bir diğer bağımlı değişken olan iş yerinde can sıkıntısı ile aşırı vasıflılık ilişkisi test edilmiş, sonuç olarak aşırı vasıflılık ve iş yerinde can sıkıntısı arasında zayıf, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İlaveten iş yerinde can sıkıntısı ile dışsal prestij algısı arasında anlamlı ve orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular neticesinde araştırmanın H1, H1_a, H1_b, H1_c, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan aşırı vasıflılığın, demografik özellikler olan cinsiyet ve mezuniyet derecesi ile ilişkisi ve anlamlı bir farklılık oluşma durumu T-Testi analizi ile ele alınmıştır. Yapılan testler neticesinde aşırı vasıflılık değişkeninin cinsiyet ve mezuniyet derecesine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgulara göre araştırmanın H8 ve H9 hipotezleri desteklenmemiştir.

Araştırmada değişkenler arasındaki etki, etkinin şiddetinin tespit edilmesi için doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan

regresyon analizleri sonucuna göre aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları üzerinde güçlü, anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. İlaveten aşırı vasıflılığın bir diğer değişken olan iş yerinde can sıkıntısı üzerinde zayıf ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde araştırmanın H4, H5, H5_a, H5_b ve H5_c hipotezleri desteklenmiştir.

Bu araştırmanın teorik çerçevesinde bağımsız değişken olarak konumlandırılan ve önerilen modelin temel yapı taşını teşkil eden aşırı vasıflılık kavramına ilişkin literatür incelendiğinde, mevcut akademik çalışmaların genellikle bu olgunun negatif çıktılarına odaklandığı gözlemlenmektedir. Bu olumsuz sonuçları minimize etme veya tamamen ortadan kaldırma çabalarının bir neticesi olarak, "aşırı vasıflılık" kavramının, örgütsel bağlamda arzu edilmeyen bir olgu haline dönüştüğü literatürle paralel bir şekilde çalışmamızda da gözlemlenmektedir. Aşırı vasıflılık algısına sahip çalışanların örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı vb. örgüt çatısı altında olumsuz ve istenmeyen olgulara sahip olabileceği araştırmada bulgulanmıştır.

Türkçe alan yazın incelendiğinde doğrudan aşırı vasıflılığın örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı ile ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmamış ancak hem yabancı hem yerli alan yazına bakıldığında aşırı vasıflılığın Erdogan vd. (2011) çalışmasında da bahsedildiği gibi örgüt açısından olumsuz olarak değerlendirilebilecek

bazı çıktıları neden olabileceği görülmüştür. Bununla birlikte aşırı vasıflılığın, örgütlerin hedefleri doğrultusunda olumlu sonuçlar doğurabilecek etkiler yaratabileceği ve doğru yönetildiğinde, olumsuz etkilerinin örgüt açısından olumlu çıktıları dönüştürülebileceği, alan yazında incelenmiştir.

Alan yazında aşırı vasıflılığın olumsuz sonuçlarını gösteren çalışmalar incelediğinde çalışmamızda da gözlemlenen yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı gibi örgütler açısından negatif etkisi olan olgularla örtüştüğü görülmektedir. Aşırı vasıflılık algısı çalışanlarda yüksek işten ayrılma niyeti (Lobene ve Meade, 2013), düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Maynard vd., 2006), ve üretkenlik dışı iş davranışları (Luksyte vd., 2011) ile ilişkilendirilmektedir.

Cinsiyet açısından, bazı çalışmalar kadınlarda daha yüksek aşırı vasıflılık algısı bulurken (Luksyte ve Spitzmueller, 2011), diğerleri anlamlı bir ilişki bulmamıştır (Harari vd., 2017; Johnson ve Johnson, 1996). Anlamlı bir ilişki bulunamaması çalışmamızda aldığımız sonuçlar ile de örtüşmektedir. Medeni durum konusunda da aynı şekilde çelişkili bulgular mevcuttur. (Buchel ve Battu, 2003; Nowotny, 2016).

Eğitim seviyesi ile aşırı vasıflılık algısı arasında genellikle pozitif bir ilişki bulunmuştur. (Harari vd., 2017). Ancak, McKee-Ryan ve Harvey (2011) bu konudaki çalışmaların tutarsız sonuçlar

gösterdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte çalışmamızda incelenen lisans ve yüksek lisans seviyesinden mezun iş görenlerin arasında aşırı vasıflılık algısının anlamlı bir farklılaşma göstermediği gözlemlenmiştir.

Peiró, Agut, Grau (2010), endüstrileşen ekonomilerin nitelikli çalışan arzındaki artışı her zaman karşılayamadığını, bu nedenle birçok kişinin daha az beceri gerektiren işleri kabul etmek zorunda kaldığını öne sürmüştür. Bu durumun piyasalardaki arz-talep uyumsuzluğunun aşırı nitelikliliğe veya becerilerin eksik kullanımına yol açtığını göstermektedir şeklinde çalışmasında ifade etmiştir.

Aşırı vasıflılık algısı, örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemekte ve iş memnuniyetsizliğine yol açmaktadır (Varma, Sandhya 2019). İşe adanmışlık ile negatif ilişki gösterir (Lou ve Ye, 2019). Çalışanın işten yabancılaştırılmasına ve duygusal olarak tükenmesine neden olabilir (Yu vd., 2021). Bu bağlamda Yu (2021)'un çalışması, araştırmayla örtüşmektedir.

Karacaoğlu ve Arslan (2019)'ın çalışması, aşırı vasıflı olduğunu düşünen bireylerin gelişememe hissi yaşadıklarında iş tatminlerinin düştüğünü göstermiştir. Bu araştırma ile paralel olarak Acaray (2019)'ın banka çalışanları üzerindeki araştırması, aşırı vasıflılığın iş tatminini azalttığını ve işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymuştur.

Özkanan (2018)'ın çalışması, kendilerini aşırı vasıflı gören çalışanların amirleri tarafından aynı şekilde değerlendirilmediğini göstermiştir. Bu algıya sahip çalışanlar zamanla kendilerini geliştirme çabasını bırakabilmekte ve düşük performanslı olarak değerlendirilebilmektedir. Ek olarak Özkanan (2019)'ın bir diğer araştırması, çalışanların büyük çoğunluğunun kendilerini aşırı vasıflı olarak algıladığını ve bu algıya sahip çalışanların öğrenme ve gelişime kapalı hale geldiklerini ortaya koymuştur.

Akbıyık (2015)'ın çalışması, aşırı niteliklilik algısının; Bağlamsal performans üzerinde negatif etkisi olduğunu, Görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Algılanan örgütsel destek, aşırı vasıflılığın bağlamsal performans üzerindeki olumsuz etkisini incelemiştir. Karaman ve Çetinkaya (2019), konaklama işletmelerinde yaptıkları çalışmada, duygusal denge kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerini daha fazla aşırı vasıflı olarak algıladıklarını bulmuşlardır.

Ulukök vd. (2017)'nin çalışmasında aşırı vasıflılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Aşırı vasıflılık ile işe adanmışlık, eğitim düzeyi, mesleki ve kurumsal çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmanın devamında ise aşırı vasıflılık ile lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasında negatif yönlü

düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Algılanan aşırı vasıflılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolüne rastlanmamıştır. Ucar (2016)'ın çalışmasında aşırı vasıflılığın, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur.

Bunlara ek olarak alan yazında aşırı vasıflılığın olumlu etkilerini gözlemleyen ve olumsuz etkilerinin doğru adımlar atılarak örgüt için olumlu çıktılara dönüştürülebileceğini gösteren çalışmalarda incelenmiştir. Pozitif lider-üye etkileşimi, aşırı vasıflılığın olumlu sonuçlarını güçlendirmektedir. (Liu ve Wang, 2012). Işık (2019) aşırı vasıflılığın, çalışanların bireysel kariyer planları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğunu saptamıştır. Yönetici desteği, aşırı vasıflı çalışanların yaratıcı performansını olumlu etkilemektedir (Luksyte vd., 2016). Bireyin özellikleri ile iş gerekleri arasındaki uyum, verimlilik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performansı olumlu etkilemektedir (Kılıç ve Yener, 2015). Algılanan örgütsel destek, aşırı vasıflılık ile işten ayrılma isteği arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir (Ahmad ve Qadir, 2018).

Araştırmanın kapsamı ve bulguları çerçevesinde verilebilecek bazı öneriler bulunmaktadır. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Aşırı vasıflı olduğunu algılayan personelin inovatif davranış örüntüleri sergilemesi bağlamında etkili olabilecek insan kaynakları stratejilerinin başında rotasyon programlarının geldiğini öne sürmek mümkündür. Mevcut pozisyonu özelinde kendisini aşırı vasıflı olarak değerlendiren bu çalışanların, kurum içi rotasyon programları vasıtasıyla, hâlihazırdaki iş rollerinde kullanılmadığını düşündükleri yetkinliklerini farklı alanlarda uygulama fırsatı bulmaları sağlanabilir.

Personele yönelik kişiselleştirilmiş kariyer gelişim stratejilerinin tasarlanması ve uygulanması, çalışanların kurum bünyesindeki muhtemel kariyer hedeflerini kavrayarak hareket etmelerine olanak sağlayacaktır. Bu bağlamda, bir çalışan mevcut pozisyonunda veya görevinde kendisini aşırı vasıflı olarak algıladığı takdirde, alternatif kariyer patikalarında potansiyelini değerlendirme fırsatı bulacaktır. Söz konusu yaklaşımın, çalışanın hem örgütsel yabancılaşma düzeyini hem de can sıkıntısı olgusunu olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

Araştırmanın örneklemini Çanakkale ilini kapsamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda örneklem farklı illerde uygulanabilir. Araştırma kapsamına yalnızca özel sektördeki üretim firmaları dahil edilmiştir. İleriki çalışmaların kapsamı farklı sektörler olarak seçilebilir. Çalışmada aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşma ve iş yerinde can sıkıntısı ilişkilendirilmiştir. Gelecek çalışmalarda

araştırmacılar farklı değişkenleri aşırı vasıflılık algısı ile ilişkilendirebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). “The effect of perceived overqualification on job satisfaction and intention to quit: the moderating role of organization-based self-esteem”. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 447-468.
- Acun, S., ve Güneş, B. (2014). Türkiye’de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri. *Ekonomik Yaklaşım*, 25(90), 49-69.
- Adams, J. S. (2015). Equity theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 134-158). Routledge.
- Ahmad, H., ve Qadir, M. (2018). “Dimensions of perceived over qualification, perceived organizational support and turnover intentions”. *Journal of Management and Human Resource (JMHR)*, 1, 18-33.
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”. *American Sociological Review*, Aug., 1966, Vol. 31, No. 4 (Aug., 1966), s. 497- 507.
- Akbıyık, B. S. (2016). “Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü”. *Journal of International Social Research* 9(42): 1712-1720.

- 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.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). “Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Alfes, K., Shantz, A. ve Baalen, S. V. (2016). “Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work”. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Banai, M. ve Reisel, W.D. (2007). “The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation”. *Journal of World Business* 42(4) 463-476.
- Barbalet, J. M. (1999). Boredom and social meaning. *The British journal of sociology*, 50(4), 631-646.
- Barmack, J. E., (1939), “Studies on The Psychophysiology of Boredom: Part I. The Effect of 15 mgs. of Benzedrine Sulfate and 60 mgs. of Ephedrine Hydrochloride on Blood Pressure, Report of

Boredom and Other Factors”, *Journal of Experimental Psychology*, 25(5): 494-505.

Başaran İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Gül Yayınları: Ankara.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Siyasal Kitapevi: Ankara.

Bauer, T. N. ve Erdogan, B. (2011). “Organizational socialization: The effective onboarding of new employees”. *American Sociological Association*.

Belton, T., ve Priyadharshini, E. (2007). “Boredom and schooling: a cross-disciplinary exploration”. *Cambridge Journal of Education*, 37(4), 579-595.

Ben-Zeev, D., Young, M. A. ve Depp, C. A., (2012), “Real-Time Predictors of Suicidal Ideation: Mobile Assessment of Hospitalized Depressed Patients”. *Psychiatry Research*, 197(1): 55-59.

Bernstein, H. E., (1975). “Boredom and The Ready-Made Life”. *Social Research*, 42(3): 512-537.

Bieber, I., (1951). “Pathological Boredom and Inertia”. *American Journal of Psychotherapy*, 5(2): 215-225.

- Bilgin, L. (2000). "Akademik Organizasyonlarda İş Başında Sıkıntı Olgusu". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 489-508.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*. The University of Chicago Press: Chicago.
- Blunt, A. K. ve Pychyl, T. A. (2000). "Task Aversiveness and Procrastination: A Multi-Dimensional Approach to Task Aversiveness Across Stages of Personal Projects". *Personality and Individual Differences*, 28(1), 153-167.
- Bolino, C. M., ve Turnley, H. W. (2008). "Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-Cultural Contexts". *Journal of Organization Behavior*, 29, 29-50.
- Bruursema, K., Kessler, S. R. ve Spector, P. E. (2011). "Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behaviour". *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
- Büchel, F., ve Battu, H. (2003). "The theory of differential overqualification: Does it work?" *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1-16.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık: Ankara

Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., ve Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Yayıncılık: Ankara.

Büyükyılmaz, O. (2007). İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

Carmeli, A. ve Tishler, A. (2004). “Resources, Capabilities, and the Performance of Industrial Firms: A Multivariate Analysis”. *Managerial and Decision Economics*, 25(6-7), 299-315.

Carmeli, A. ve Freund, A. (2002). The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corporate reputation review*, 5, 51-68.

Elsbach, D. ve Kramer, M. (2014). “Member’s Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering the Business Week Rankings”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.41, No: 3, 1996, s. 442-476.

Carmeli, A., Gelbard, R., ve Goldrieich, R. (2011). “Linking perceived external prestige and collective identification to collaborative

behaviors in R&D teams”. *Expert systems with applications*, 38(7), 8199-8207.

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). “Alienation and Its Correlates: A metaanalysis”. *European Management Journal*, 32: 24-36.

Cialdini, R. B. ve Sloan, L.R. (1976). “Basking in reflected glory: three (football) field studies”. *Journal of Personality and Social Psychology*. 34.3, 366–375.

Clark, P. F. (1989). “Determinants of the Quality of Union-Management Relations: An Exploratory Study of Union Member Perceptions”. *Journal of Collective Negotiations*, 18(2), 103-115.

Cole, G. (2016). “Being psychologically absent at work”. *Human Resource Management International Digest*, 24(4), 14-16.

Cotgrove, S. (1972). “Alienation and Automation”. *The British Journal of Sociology*, 23(4): 437-451.

Cox, H. ve Wood, J. R. (1980). “Organizational Structure and Professional Alienation: The Case of Public School Teachers”. *Peabody Journal of Education*, 58(1): 1-6.

- Crosby, F. (1976). "A model of egoistical relative deprivation". *Psychological review*, 83(2), 85.
- Culp N. A. (2006). "The Relations of Two Facets of Boredom Proneness with the Major Dimensions of Personality". *Personality and Individual Differences* 41 (2006) 999-1007.
- Dagli, A., ve Averbek, E. (2017). "The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers". *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717.
- Dahlen E. R., Martin R. C., Ragan K. ve Kuhlman M. M. (2004). "Boredom Proneness in Anger and Aggression: Effects of Impulsiveness and Sensation Seeking". *Personality and Individual Differences* 37/8 (2004) 1615-1627
- Damrad-Fyre R. & Laird J. D. (1989). "The Experience of Boredom: The Role of the Self Perception of Attention". *Journal of Personality and Social Psychology* 57/2 (1989) 315-320.
- De Dreu, C. K., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S. ve Nauta, A. (2001). "A theory- based measure of conflict management strategies in the workplace". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial,*

Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 22(6), 645-668.

Dean, D. G. (1961). "Alienation: Its meaning and measurement". *American sociological review*, 753-758.

Drory, A. (1982). "Individual Differences in Boredom Proneness and Task Effectiveness at Work". *Personnel Psychology*, 35, 141-151.

Dutton, J.E., J.M. Dukerich, ve C.V. Harquail (1994). "Organizational images and member identification". *Administrative Science Quarterly*. 39.2,239-263.

Earnhardt, M. P. (2012). *The correlation between person-job fit, job performance, job satisfaction, and motivational gifts in the military context*. Regent University Press: Virginia.

Eastwood J. D., Cavaliere C., Fahlman S. A., ve Eastwood A. E. (2007) "A Desire for Desires: Boredom and its Relation to Alexithymia". *Personality and Individual Differences* 42 (2007) 1035-1045.

Edwards, J. A. ve Billsberry, J. (2010). "Testing a multidimensional theory of personenvironment Fit". *Journal of Managerial Issues*, 22, 476-493.

- Edwards, J. R. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique". *International review of industrial and organizational psychology/Wiley*
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması- Ankara İli Örneği. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdogan, B. B. (2017). "Overqualification in the workplace". *Oxford research encyclopedia of psychology*
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). "Overqualification at work: A review and synthesis of the literature". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
- Erdoğan, B. & Bauer, T. N. (2009). "Perceived overqualification and its outcomes. The Moderating Role of Empowerment". *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve 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.

- Erdsiek, D. (2016). "Overqualification of graduates: Assessing the role of family background". *Journal for Labour Market Research*, 49(3), 253-268.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Farmer, R., ve Sundberg, N. D. (1986). "Boredom proneness--the development and correlates of a new scale". *Journal of Personality Assessment*, 50(1), 4-17.
- Feldman, D.C. (1996). "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment". *Journal of Management*, 22(3): 385-407.
- Fenichel, O., (1934), *Zur Psychologie Der Langeweile*. Imago: Liepzig.
- Fenichel, O., (1951), *On The Psychology of Boredom*, D. Rapaport (Ed.), *Organization and Pathology of Thought: Selected Sources* (ss. 349-361), Columbia University Press: Columbia.
- Fine, S., ve 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.

- Fischer, C. S. (1976). "Alienation: Trying to Bridge the Chasm". *The British Journal of Sociology*, 27(1): 35-49.
- Fisher, C. D. (1998). "Effects of external and internal interruptions on boredom at work: Two studies". *Journal of Organizational Behavior*, 19, 503-522.
- Fisher, C. D., (1987). "Boredom: Construct, Causes and Consequences". *Human Resources Research*
- Freeman R. B. (1976). *The Overeducated American*. Academic Press: Cambridge
- Frei, C. ve Sousa-Poza, A. (2012). "Overqualification: Permanent or transitory?" *Applied Economics*, 44(14), 1837-1847.
- Frenette, M. (2004). "The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification". *Economics of Education Review*, 29-45.
- Frijda N. H. (1986). *The Emotions*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Fromm, E. (1990). *Sağlıklı toplum*, 2. Basım. Payel Yayınevi: İstanbul.
- Game, A. M. (2007). "Workplace Boredom Coping: Health, Safety and HR Implications". *Personnel Review*. 36(5), 701-721.

- Gatewood, R.D., A. G. Mary ve G. J. Lautenschlager (1993). “Corporate image, recruitment image and initial job choice decisions”. *Academy of Management Journal*.
- Geiwitz, P. J., (1966). “Structure of Boredom”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5): 592-600.
- Geyer, Felix R. ve Schweitzer, David R. (1976). “Theories of Alienation, Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences”. *The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division*.
- Glasser, W. (2011). “Take Charge of Your Life: How to Get What You Need With Choice Theory Psychology”. *Universe Publishing*.
- Guerrero, L., ve Hatala, J. (2015). “Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study”. *Career Development International*, 409-423.
- Güler, D. (2019). Mobbing ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gülten Kutsal, “Eksik İstihdam Kavramı ve Türkiye’de Tarım Dışı Sektörlerde Eksik İstihdam Sorunu”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*

Gürcü, Ö. D. (2012). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Yalova İli Kamu ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Hair, J. A. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall: New Jersey.

Harari, M. B. (2017). “Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification”. *Journal of Vocational Behavior*

Harasymchuk, C. ve Fehr, B. (2010). “A Script Analysis of Relational Boredom: Causes, Feelings, and Coping Strategies”. *Journal of Social and Clinical Psychology*

Harris, M. B. (2000). “Correlates and Characteristics of Boredom Proneness and Boredom”. *Journal of Applied Social Psychology* 30 (2000) 576-598.

Hasdemir, F. N., Aydoğdu, E. (2023). “Adams’ ın Eşitlik Kuramı Bağlamında Yönetici ve Öğretmenlerin Kullandıkları Stratejiler”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(3), 1857-1882.

Heidegger, M. (1995). *The Fundamental Concept of Metaphysics: World, Finitude, Solitude*. Indiana University Press: Bloomington.

Herrbach, O., K. Mignonac ve S. Guerrero (2006). "The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions". *Journal of Vocational Behavior*.69.3, 477- 493.

Hersch, J. (1995). "Optimal 'mismatch'and promotions". *Economic inquiry*, 33(4), 611-624.

Herselman, S. (2004). "Cultural Diversity, Group Formation and Alienation as Constraints on Employee Interaction in a Wholesale Company". *Anthropology Southern Africa* 27(3-4), 122-128.

Hill, A. B. ve Perkins, R. E. (1985). "Towards a Model of Boredom". *British Journal of Psychology* 76 (1985) 235-240.

Holcombmcocoy, C., (2004). "Alienation: A Concept for Understanding Lowincome, Urban Clients, *Journal of Humanistic Counseling*". *Education and Development*, 43(2), ss.188–196.

Horton, J. (1964). "The Dehumanization of Anomie and Alienation: A Problem in the Ideology of Sociology". *The British Journal of Sociology*, 15(4), ss.283-300.

- Hoy, W. K., Blazovsky, R., ve Newland, W. (1983). “Bureaucracy and alienation: A comparative analysis”. *Journal of Educational Administration* 21(2), 109-120.
- Hunter, J. A., Abraham, E. H., Hunter, A. G., Goldberg, L. C. ve Eastwood, J. D. (2016). “Personality and Boredom Proneness in the Prediction of Creativity and Curiosity”. *Thinking Skills and Creativity*, 22, 48- 57.
- Işık, M. (2019). “Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Bireysel Kariyer Planlaması İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Etkisi”. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 1015-1042.
- Jensen, L. ve Slack, T. (2003). “Underemployment in America: Measurement and evidence”. *American Journal of Community Psychology* 32(1-2), 21-31.
- Johnson G., J. v. (1996). “Perceived overqualification and psychological well-being”. *The Journal of social psychology* 136(4), 435-445.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1999). “Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis”. *The Journal of Social Psychology*, 14-28.

- Johnson, W. R., Morrow, P. C., ve Johnson, G. J. (2002). “An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings”. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kahn, W. A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal* 33(4), 692-724.
- Kahveci, G. (2015). Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. Doktora Tezi Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Kanungo, R. N. (1979). “The concepts of alienation and involvement revisited”. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). “Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerinde bir araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-135.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). “Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi* 13-33

- Kılıç, D. B. Ç. (2016). “Adams’ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(36), 193-236.
- Kılıç, K. C., ve Yener, D. (2015). “Birey-örgüt ve kişi-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 24(1), 161-174.
- Kristof Brown, A.L. (2000). “Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit”. *Personnel Psychology* 53, 643- 67
- Kuhn, R. C. (2017). *The demon of noontide: Ennui in western literature*. Princeton University Press: New Jersey.
- Küçük O (2017). *İşletme Bilgisi ve Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Lang, D. (1985). “Preconditions of Three Types of Alienation in Young Managers and Professionals”. *Journal of Occupational Behavior* 6: 171-182.
- Leon I. ve Hernandez J. A. (1998). “Testing the Role of Attribution and Appraisal in Predicting Own and Other’s Emotions”. *Cognition and Emotion* 12/1 (1998) 27-43.

- Li, C. ve Hung, C. (2010). "An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes". *Journal of Workplace Learning* 22(5), 306-318.
- Liu, S., ve Wang, M. (2012). "Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice". *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* 1-42.
- Liu, Y., Lam, L. W. ve Loi, R. (2014). "Examining Professionals' Identification in the Workplace: The Roles of Organizational Prestige, Work-Unit Prestige, and Professional Status". *Asia Pacific Journal of Management* 31(3), 789- 810.
- Lobene, E. ve Meade, W. A. (2010). "Perceived overqualification: An exploration of outcomes". *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology* 25, 1-7.
- Lobene, E. ve Meade, A. (2013). "The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomesfor primary and secondary school teachers". *Journal of Career Development*, 40(6) 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond III, S. B. (2015). "Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological

predisposition and contextual triggers”. *The Journal of psychology*, 149(7), 684-710.

Lou, T., ve Ye, M. (2019). “Studying on the impact of perceived overqualification on work engagement: The moderating role of future work self salience and mediating role of thriving at work”. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 24-36.

Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., ve Wu, C. H. (2022). “Perceived overqualification and collectivism orientation: implications for work and nonwork outcomes”. *Journal of Management*, 48(2), 319-349.

Luksyte, A., Spitzmueller, C. ve Maynard, D. C. (2011). “Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), ss. 279-296.

Ma, C. ve Chen, Z. X. (2021). “Give full play to the talent: exploring when perceived overqualification leads to more altruistic helping behavior through extra effort”. *Personnel Review*, 1-19.

Mael, F., ve 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.

Malachowski, D. (2005). Wasted time at work costing companies billions. *San Francisco Chronicle*, 11(3).

Maltarich, M. A., Reilly, G. ve Nyberg, A. J. (2011). "Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature, Industrial and Organizational Psychology". *Perspectives on Science and Practice*, 4, ss. 236-239.

Mandel, E. ve Novack, G., (1973). *The Marxist Theory Of Alienation*. Charing Cross Music: London.

Mann, S. ve Cadman, R. (2014). "Does Being Bored Make Us More Creative?". *Creativity Research Journal*, 26(2), 165-173.

March, J.G. and H.A. Simon (1958). *Organizations*. Wiley: New York

Mary Jane S. (2011). "A Multilevel Approach to Understanding Employee Overqualification", *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 2011, p.243-244.

Maynard, D. C. ve Parfyonova, N. M. (2013). "Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining The Roles of Job Attitudes and Work Values". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, ss. 435-455

- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., ve 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.
- Maynard, D.C., Joseph, T.A ve Maynard, A.M. (2006). "Underemployment, job attitudes, and turnover intentions". *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 509–536.
- McKee-Ryan, F. M., ve Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment". *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Mejos, D. E. A. (2007). "Against Alienation: Karol Wojtyla's Theory of Participation", *Kritike*, 1(1): 71-85
- Merrifield C. ve Danckert J. (2014). "Characterizing the Psychophysiological Signature of Boredom". *Experimental Brain Research* 232/2 (2014) 481-491.
- Meyer, E. (2020). "The relationship between perceived overqualification and job attitudes and behaviors: the moderating role of psychological empowerment". *Master of Science. San José State University*.
- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.

- Mignonac, K., Herrbach, O. ve Guerrero, S. (2006). "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need For Organizational Identification on Turnover Intentions". *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493.
- Mikulas W. L. ve Vodanovich S. J. (1993). "The Essence of Boredom". *The Psychological Record*, 43 (1993) 3-12.
- Moch, M. K. (1980). "Job Involvement, Internal Motivation and Employees' Integration into Networks of Work Relationships", *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 15-31.
- Montañez, R. (2020). ("Bored In Your Career? Ask Yourself These 3 Useful Questions", t.y.) Forbes: <https://www.forbes.com/sites/rachelmontanez/2020/06/07/bored-in-your-career-ask-yourself-these-3-useful-questions/>
- Mottaz, C. J. (1981). "Some Determinants of Work Alienation". *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mutlu, P. (2013). The Effect of Perceived External Prestige On The Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Nicol, A.A.M ve Rounding, K. (2013). "Alienation and empathy as mediators of the relation between social dominance orientation, right-wing authoritarianism and expressions of racism and sexism". *Personality and Individual Differences*, 55(3): 294-299.
- Nowotny, K. (2016). "Are overqualified migrants self-selected? Evidence from central and Eastern European countries". *Journal of Human Capital*, 10(3), 303-346.
- O'Hanlon, J. F., (1981). "Boredom: Practical Consequences and A Theory". *Acta Psychologica*, 49(1), 53-82.
- Ofluoğlu, G., Büyükyılmaz, O. (2008). "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri". *Kamu-İş, Cilt 10, 1*, 113- 144.
- Ok, T., Üstünyer, K., Akkahve, E., & Kale, E. (2016). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-66.
- Otto, L.B. ve Featherman, D.B., (1975). "Social Structural and Psychological Antecedents of Self-Estrangement and Powerlessness", *American Sociological Review*, 40, ss.701-719.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitabevi: Eskişehir.

- Özdemir, G. Ç., ve Okur, M. E. (2020). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Yetenekli Çalışanları Çekmeye ve Elde Tutmaya Etkisi: Algılanan Dışsal Prestijin Aracı Rolü”. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(4), 670-687.
- Özkanan, A. (2018). “Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: Çalışan-amir değerlendirmesi”. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664- 672
- Özkanan, A. (2019). “Algılanan aşırı niteliklilik: Üretkenliğe karşı durgunluk”. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 42-57.
- Öztürk, M. (2021). “Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinin meta analiz yöntemi ile incelenmesi”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(50), 157- 172.
- Padem, H., Göksu, A., ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri*. International Burch University Yayınları: Sarajevo.
- Peiró, J. M., Agut, S. ve Grau, R. (2010). “The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience”. *Journal of Applied Social Psychology* 40(3): 666-689

- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., ve Perry, R. P. (2010). "Boredom in achievement settings: Exploring control-value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion". *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 531.
- Podsakoff, N., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). "Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis". *Journal of applied Psychology* 94(1): 122-141.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., ve Ouwenel, E. (2013). "Watching the Paint Dry at Work: Psychometric Examination of the Dutch Boredom Scale". *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W., ve Sikora, D. M. (2016). "Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill". *Human Resource Management Review*, 125-135.
- Safraz, H., (1997). "Alienation: A Theoretical Overview". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 12 (1), ss.45-60.

- Salerno, R. (2003). *Landscapes of Abandonment Capitalism. Modernity and Estrangement*. State University of New York Press: New York.
- Salha, H. ve Ulema, Ş. (2020). “Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), s.439-451.
- İçerli, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 67-92.
- Schein, Edgar H. (1980). *Organizational Pschyology*. Prentice Hall: New Jersey.
- Seeman, M. (1959). “On the meaning of alienation.” *American sociological review*, 783-791.
- Seeman, M. (1972). “On the Meaning of Alienation”, *Continuities in the Language of Social Research*, 25-34.
- Seeman, M. (1967). “On The Personel Consequences Of Alienation İn Work,” *American Sociological Review*, Cilt: 32 Sayı: 2, Ss.273–285.
- Shelton, C. D., McKenna, M.K. ve Darling, J. R. (2003). “Leading in the age of paradox: optimizing behavioral style, job fit and

cultural cohesion". *Leadership&Organization Development Journal*, 23(7), 372-379.

Shepard, J.M. (1972). "Alienation as a process: work as a case in point" *The Sociological Quarterly*, 13 (2), 161-173.

Sipahi, B. Y. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. Beta: İstanbul.

Skowronski, M. (2012). When the bored behave badly (or exceptionally). *Personnel Review*, 41(2), 143-159.

Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve 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.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., ve Bialosiewicz, S. (2012). "Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*". 16(3), 203- 232

Smith, R. P. (1981). "Boredom: A review". *Human factors*, 23(3), 329-340.

Smith, W. M., (1966). "Observations Over The Lifetime of A Small Isolated Group: Structure, Danger, Boredom and Vision". *Psychological Reports*, 19(2): 475- 514.

- Soysal, A. (1997). Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Spencer, K. I. (1990). "Skill: Meaning, Methods and Measures". *Work and Occupations*, 17(4).
- Steffy, K. (2017). "Willful versus woeful underemployment: Perceived volition and social class background among overqualified college graduates". *Work and Occupations*, 44(4), 467-511.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeViney, L. C., Star, S. A., ve Williams Jr, R. M. (1949). *The american soldier: Adjustment during army life. (studies in social psychology in world war ii)*, vol. 1. Princeton University Press: New Jersey.
- Svendsen, L. (2017). *Sıkıntının Felsefesi*. Murat Erşen (çev.). Bağlam Yayıncılık: İstanbul.
- Sweeny, P.D., McFarlin, D.B. ve Inderrieden, E.J. (1990). "Using Relative Deprivation Theory To Explain Satisfaction With Income And Pay Level: A Multistudy Examination". *Academy of Management Journal*, 33 (2) ,423-436.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Adım Matbacılık & Ofset: Konya.

Şimşek, M. Ş., Çelik A., Akgemci, T. ve Fettahloğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

Şişman, M. (2012). *Örgütler ve Kültürler*. Pegem Yayıncılık: Ankara.

Tekin, Ö. A. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer’deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.

Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrew, P. L., ve Ferris, G. R. (2013). “Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth”. *Business Horizons*, 56(1), 113-121.

Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları: Ankara.

Toohey, P. (2014). *Can Sıkıntısının Eğlenceli Tarihi* Z. Koçak Yılmaz (çev.). Doğan Kitap: İstanbul.

- Trepte, S., ve Loy, L. S. (2017). “Social identity theory and self-categorization theory”. *The international encyclopedia of media effects*, 1-13.
- Tutar, H. (2010). “İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Tuy, G. (2017). Fazla Vasıflılık Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ile Narsisizmin Bu İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Ucar, Z. (2016). “Kontrol algısı – psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi”. *International Journal of Applied Business and Management Studies*,1(1), 39-58.
- Ulukan, Y. ve Çiçek, H. (2022). “Örgütsel Yabancılaşmanın İş Yaşam Kalitesine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. 3. *Uluslararası Marmara Bilimsel Araştırmalar ve İnovasyon Kongresi*, 19-20 Kasım, İstanbul.
- Ulukök, E., Akın, A., ve Gökdeniz, İ. (2017). “Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki

İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”.
Journal Of International Social Research, 10(54).

Ulukök, E. (2020). Algılanan Fazla Niteliklilik ve Etkileri: Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kırıkkale.

Vaisey, S. (2006). “Education and its Discontents: Overqualification in Amerika”. *Social Forces*, 835-864.

Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., ve Nijssen, E. J. (2012). “Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375.

Van Hooff, M. L., ve Van Hooft, E. A. (2014). “Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom”. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 348.

Varma, P. N., ve Sandhya, K. (2019). “Perceived overqualification at workplace”. *EPRA International Journal of Research and Development*, 4(3), 107-110.

- Vinayak, R., Bhatnagar, J. ve Agarwal, M. N. (2021). “When and how does perceived overqualification lead to turnover intention? A moderated mediation model. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship”. *Emerald Publishing Limited*, 9(4), 374-390.
- Vodanovich, S. J., Weddle, C., ve Piotrowski, C. (1997). “The relationship between boredom proneness and internal and external work values”. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 25(3), 259-264. doi: 10.2224/sbp.1997.25.3.259
- Vodanovich, S. J., ve Watt, J. D. (2016). “Self-report measures of boredom: an updated review of the literature”. *The Journal of Psychology*, 150(2), 196-228.
- Von Gemmingen M. J., Sullivan B. F. ve Pomerantz A. M. (2003). “Investigating the Relationship Between Boredom Proneness, Paranoia, and Self-Consciousness”. *Personality and Individual Differences* 34 (2003) 907-919.
- Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). “The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: does host national identity matter?”. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77- 87.

- Watt J. D. ve Vodanovich S. J. (1999). “Boredom Proneness and Psychosocial Development”. *The Journal of Psychology* 133/3 (1999) 303-314.
- Wu, C.-H., Tian, A. W., Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2017). “On the Association Between Perceived Overqualification and Adaptive Behavior”. *Personnel Review*, 339- 354.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F. ve Ayaz, N. (2011). “Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-189.
- Yıldırım, T. Y. (2018). “Aşırı niteliklilik algısının örgütsel sessizlik üzerine etkisi”. *International Conference on Political Economy*. 6-9 Eylül 2018, Atina.
- Yılmazer, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H. H., ve Akçakanat, T. (2021). “Karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, göreceli yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma”. *Ekev Akademi Dergisi*, (86), 597-622.

- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., ve Hu, W. (2021). "How perceived overqualification relates to work alienation and emotional exhaustion: The moderating role of LMX". *Current Psychology*, 40, 6067-6075.
- Yuill, C. (2011). "Forgetting and Rememberin Alienation Theory". *History of Human Sciences*, 24(2): 103-119.
- Zheng B, Wang Z (2017) "Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Organizational Learning". *Social Behavior and Personality* 45(10): 1675-1690.

AŞIRI VASİFLİLİĞİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

