

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖRGÜTSEL
SİNİZME ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

Sena DEMİR

Danışman

Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ

İZMİR-2021

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2021

Sena DEMİR

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizm Etkisinde Kişilik Özelliklerinin
Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma
Sena DEMİR

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı

Bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu ve bu etkide bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 159 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ve elektronik ortamda uygulanan anket tekniğiyle elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün test edildiği regresyon modelinin ise anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm, kişilik özellikleri

ABSTRACT
Master's Thesis

**A Research on Determining The Moderating Role of Personality Characteristics
to The Impact of Perceived Overqualification to Organizational Cynicism**

Sena DEMİR

Dokuz Eylül University
Social Sciences Institute
Department of Business Administration
Management and Organization Program

The purpose of this study is to determine what affect the perceived overqualification has on organizational cynicism and whether the personality traits of the individual have a regulatory role in this effect or not. The sample of the study consists of 159 white-collar employees of an enterprise operating in the manufacturing sector. The research data were obtained by sampels of method and an electronic survey technique.

According to the results of this research, it was determined that the selfrighteousness dimension of perceived overqualification had a significant effect on cognitive and behavioral cynicism and one of the organizational cynicism dimensions. It was concluded that it is not significant the regression model in the regulatory role of personality traits dimensions which were tested to impact the dimensions of perceived overqualification on the dimensions of organizational cynicism.

Keywords: Perceived overqualification, organizational cynicism, personality traits

**ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK KAVRAMI	3
1.1.1.Eksik İstihdam Kavramı	3
1.1.2.Algılanan Aşırı Niteliklilik Kavramı	5
1.2.ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN BOYUTLARI	7
1.3.ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN KURAMSAL TEMELLERİ	11
1.3.1.Eşitlik Kuramı	11
1.3.2.Görelî Yoksunluk Kuramı	11
1.3.3.Birey-İş Uyumu Kuramı	12
1.4.ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖNCÜLLERİ	13
1.5.ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN SONUÇLARI	16

İKİNCİ BÖLÜM

SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.SİNİZM KAVRAMI	21
2.2.ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	22
2.3.ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	24
2.3.1.Bilişsel (İnanç) Boyut	24
2.3.2.Duygusal (Duyuşsal) Boyut	25
2.3.3.Davranışsal Boyut	25
2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	26
2.4.1.Beklenti Kuramı	26
2.4.2.Atıf Kuramı	27
2.4.3.Tutum Kuramı	28
2.4.4.Sosyal Değişim Kuramı	29
2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ	30
2.5.1.Kişilik Sinizmi	30
2.5.2.Toplumsal/Kurumsal Sinizm	30
2.5.3.İşgören (Çalışan) Sinizmi	31
2.5.4.Örgütsel Değişim Sinizmi	32
2.5.5.Mesleki Sinizm	33
2.6. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ	33
2.6.1.Bireysel Nedenler	33
2.6.2.Örgütsel Nedenler	35
2.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	37
2.7.1.Bireysel Sonuçlar	37
2.7.2.Örgütsel Sonuçlar	38
2.8. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. KİŞİLİK KAVRAMI	42
3.2. KİŞİLİĞİN BİLEŞENLERİ	45
3.3. KİŞİLİK OLUŞUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	46
3.3.1. Kalıtım	47
3.3.2. Çevresel Faktörler	47
3.4. KİŞİLİK KURAMLARI	49
3.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	50
3.4.2. Carl G. Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	51
3.4.3. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	53
3.4.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	53
3.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı	54
3.4.6. Friedman ve Roseman'ın Kişilik Kuramı	55
3.4.7. Beş Faktör Kişilik Modeli	56
3.5. KİŞİLİĞİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN TEKNİKLER	58
3.5.1. Cattell'in 16PF Kişilik Ölçeği	58
3.5.2. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeği	59
3.5.3. California Kişilik Ölçeği	59
3.5.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	60
3.6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	60
3.7. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR	61
3.8. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR	62

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİNDE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	65
4.1.1. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırları/Kısıtları	66
4.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	66
4.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	68
4.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ VE ARAÇLARI	68
4.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR	70
4.5.1. Verilerin Analizi	70
4.5.1.1. Demografik Özelliklere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	71
4.5.1.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri	73
4.5.1.2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular	73
4.5.1.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular	75
4.5.1.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular	77
4.5.1.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi	80
4.5.1.4. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Örgütsel Sinizm Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi	82
4.5.1.5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Analizler	84
4.5.1.6. Karşılaştırma Testlerine İlişkin Bulgular	98
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	110
KAYNAKÇA	118
EKLER	

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Eksik İstihdamın Boyutları	s.3
Tablo 2: Eksik İstihdam Çeşitleri	s.4
Tablo 3: Allport Kişilik Tanımı	s.42
Tablo 4: Kişilik Kuramları	s.49
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	s.71
Tablo 6: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları	s.73
Tablo 7: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	s.74
Tablo 8: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları	s.76
Tablo 9: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	s.76
Tablo 10: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları	s.78
Tablo 11: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	s.79
Tablo 12: Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları	s.81
Tablo 13: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	s.82
Tablo 14: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	s.83
Tablo 15: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	s.84
Tablo 16: Kendini Üstün Görme Boyutunun Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.86
Tablo 17: Kendini Üstün Görme Boyutunun Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.88

Tablo 18: Kendini Üstün Görme Boyutunun Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.90
Tablo 19: İşini Küçük Görme Boyutunun Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.92
Tablo 20: İşini Küçük Görme Boyutunun Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.94
Tablo 21: İşini Küçük Görme Boyutunun Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	s.96
Tablo 23: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Mann-Whitney U Testi Sonuçları	s.99
Tablo 24: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Mann-Whitney U Testi Sonuçları	s.100
Tablo 25: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	s.101

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Aşırı Nitelikliliğin Objektif ve Sübjektif Ölçümü s.9

Şekil 2: Kuramsal Araştırma Modeli s.67



EKLER LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

ek s. 1



GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin stratejik üstünlüğe ulaşmasında en temel kaynaklardan biri insan kaynağıdır. Örgütlerin rakipleri ile rekabet edebilmeleri için çalışanlarının sahip oldukları niteliklerle işin gereklerinin uyum içinde olması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle, örgütlerin başarısının kilit noktalarından birini, “doğru işe doğru insan” ilkesi ile çalışanları seçme ve yerleştirme oluşturmaktadır. Her ne kadar işin gerekleri ile çalışan niteliklerinin uyumu amaçlansa da çeşitli nedenlerle bu amaç gerçekleşmemektedir (Yıldız ve Arda, 2018: 142). İstihdam edilecek olan bireyin, en doğru aday olma durumu, işletme ve istihdam edilecek olan birey açısından yoruma açık bir konudur. Arzu edilen, kişi ve iş uyumunun objektif kriterlere göre sağlanması ve bu objektifliğin hem istihdam edilecek birey hem de işletme tarafından onaylanması olsa da sınırlı rasyonellik ilkesi ve bireylerin kendi hakkındaki düşünce, duygu ve algıları sonucu gerçekte olması gerekenin sağlanamamasına neden olabilmektedir. Bu algılardan biri de aşırı niteliklilik algısıdır.

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar, son yıllarda araştırmacıların ilgi duyduğu konular arasında yer almakla birlikte, örgütler için yeni bir konu değildir. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların bir fonksiyonu olarak artan bir eğilim göstermektedir. Genel tanımı ile bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumu olarak ifade edilen aşırı niteliklilik, (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omeij, 2006), günümüzde eğitilmiş insan sayısının artması, yaşanan ekonomik krizler ve küresel değişimler, iş gücü piyasasında ve istihdam yapısındaki değişimler gibi bir dizi koşulun beraberinde getirdiği bir durum olup örgütlerde yaygın olarak görülmektedir (Acaray, 2019: 461). Buradan hareketle, kişi- iş uyumu her zaman sağlanamamakta ve bireyler sahip oldukları nitelikleri kullanmadıkları ya da mevcut niteliklerini geliştiremedikleri işlerde istihdam edilebilmektedir. Aşırı nitelikli çalışan sayısı tam olarak bilinmemekle beraber, istatistiki tahminler istihdam edilen birey sayısının yaklaşık dörtte birinin işi yapmak için gereken niteliklerden fazlasına sahip olduğunu göstermektedir (Fine, 2007: 61).

Aşırı niteliklilik kavramı çok boyutlu bir kavram olup, eksik istihdam koşullarından biri olarak ifade edilmektedir. Bu koşullar, işi yapmak için gereken nitelikler ile bireyin sahip olduğu nitelikler arasındaki uyumsuzluk ve bireyin sahip olduğu nitelikleri kullanamama ve kendini geliştirememe konusundaki fırsat eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Johnson ve Johnson, 2000b: 538). Özetle, aşırı niteliklilik mesleki uyumsuzluğu, eksik beceri kullanımını ve bireyin kendini geliştirme konusundaki ihtiyaç ve beklentilerinin, mevcut işi tarafından karşılanamaması veya beklentisinin altında karşılanması durumudur (Johnson ve Johnson, 1999: 17). Bu doğrultuda bireyler, kendisini aşırı nitelikli olarak algıladığında daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentiler karşılanmadığında veya daha az karşılandığında, işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Özkanan, 2018: 665).

Bu çalışmanın amacı, çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın temel sorunsalları kapsamında detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, özellikle aşırı niteliklilik algısının ulusal alanyazında sınırlı sayıda çalışılması nedeniyle yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, algılanan aşırı niteliklilik kavramı, algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları, kuramsal temelleri, öncülleri ve sonuçlarına; ikinci bölümde, sinizm ve örgütsel sinizm kavramına, kavramın boyutlarına, kuramsallar temellerine, türlerine ve son olarak da örgütsel sinizmin nedenlerine ve sonuçlarına dair kapsamlı bir literatür araştırmasına; üçüncü bölümünde, kişilik kavramına, kişiliğin bileşenlerine, kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlere, kişilik kuram ve envanterlerine, kişilik özellikleri ile ilgili önceki araştırmaların bulgularına; çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise, algılanan aşırı nitelikliliğin sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir alan araştırmasına yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümü algılanan aşırı niteliklilik konusuna ayrılmıştır. Bu kapsamda algılanan aşırı niteliklilik kavramı, algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları, kuramsal temelleri, öncülleri ve sonuçlarına yer verilmektedir.

1.1. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK KAVRAMI

1.1.1. Eksik İstihdam Kavramı

Aşırı niteliklilik olgusu, eksik istihdamın alt boyutlarından bir tanesidir (Akın ve Ulukök, 2016: 72). Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik kavramı, eksik istihdam olgusundan hareketle açıklanmaktadır. Eksik istihdam, bireyin sahip olduğu eğitim seviyesi, yetenek ve becerilerin işin gerektirdikleri ile uyuşmaması durumudur. Bu tanımın içerisinde bireyin mevcut işinde, önceki işinden aldığı ücretten daha az alması, arzu ettiği çalışma saatlerine sahip olamaması da yer almaktadır (Acun ve Güneş, 2014: 51). Eksik istihdam alanında önemli bir yere sahip olan Feldman (1996), eksik istihdamı, istihdamın daha az veya düşük nitelikli bir türü olarak tanımlamaktadır. İlgili alan yazında eksik istihdamla ilgili birbirinden farklı tanımlamalara yer verildiği görülmektedir. Feldman, bu farklı tanımlamalardan hareketle ve en kapsayıcı hali ile eksik istihdamı beş boyut ile açıklamaktadır (Feldman, 1996: 338). Feldman'ın tanımladığı eksik istihdamın beş boyutu Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1: Eksik İstihdamın Boyutları

1. İstihdam edilen bireyin eğitim düzeyi, işin gerektirdiği eğitim düzeyinden daha fazladır.
2. Birey, formel eğitimi dışındaki bir alanda arzusu dışında çalışmaktadır.
3. Bireyin sahip olduğu beceri ve deneyim işin gerektirdiği beceri ve deneyimden daha fazladır.
4. Birey, yarı zamanlı ya da geçici bir işi kabul etmek zorunda kalmıştır.
5. Birey, mevcut işinden önceki işine kıyasla en az %20 daha az ücret almaktadır.

Kaynak: Feldman, 1996: 388.

Tablo 1’de gösterildiği gibi, eksik istihdamın beş boyutunu eğitim seviyesi, beceri ve deneyim, çalışma alanı, ücret ve çalışma saatleri oluşturmaktadır (Ulukök vd., 2017: 917). İstihdam edilen bireyin, işin gerektirdiklerinden daha fazla eğitim düzeyi, yetenek, beceri ve deneyime sahip olması istihdamın daha düşük nitelikli olmasının temellerini oluşturmaktadır. Bununla birlikte eksik istihdamı oluşturan diğer faktörler arasında, bireyin geçici ya da yarı zamanlı bir işte arzusu dışında istihdam edilmesi ve mevcut işinde aldığı ücretin önceki işinde aldığı ücretten daha düşük olması yer almaktadır (Akın ve Ulukök, 2016: 73).

Eksik istihdam, disiplinlerarası bir kavramdır. Eksik istihdamın tanımı akademik disiplinler arasında farklılaşmakla birlikte, eksik istihdam, bir standarda göre yeterli (tam) istihdamın sağlanamaması durumu olarak açıklanmaktadır (Thompson vd., 2013: 114). Bireylerin iş durumlarını nasıl algıladıklarını etkileyen beş adet eksik istihdam çeşiti bulunmaktadır (Thompson vd., 2013: 114). Tablo 2’de eksik istihdamın beş çeşiti yer almaktadır:

Tablo 2: Eksik İstihdam Çeşitleri

Eğitim Eksik İstihdamı	Bireyin eğitim düzeyinin, işi yapmak için gerekli olan eğitim düzeyini geçme seviyesi
Deneyim/Hiyerarşik Düzey Eksik İstihdamı	Bireyin deneyim düzeyinin veya önceki hiyerarşik düzeyinin işin gerektirdiklerini geçme seviyesi
Ücret Eksik İstihdamı	Bireyin önceki işinden aldığı ücretin mevcut işinden aldığı ücreti geçme seviyesi
Çalışma Statüsü (Tam Zamanlı/Yarı Zamanlı) Eksik İstihdamı	Bireyin arzu ettiği çalışma statüsü ile mevcut çalışma statüsünün eşleşme seviyesi
Meslek Eksik İstihdamı	Bireyin arzu ettiği istihdam alanının mevcut istihdam alanı ile eşleşme seviyesi

Kaynak: Thompson vd. 2013’ten aktaran Akın ve Ulukök , 2016: 75.

Tablo 2’de belirtildiği gibi eksik istihdamın beş çeşidinde de çalışanın nitelikleri ile işin gereklilikleri arasında uyumsuzluk bulunmaktadır (Ulukök vd., 2017: 917). Eksik istihdam, ücret ve saat azlığının yanı sıra çalışanın eğitim seviyesi ile iş için gerekli olan eğitim seviyesinin uyuşmaması sonucu oluşmaktadır (Acun ve

Güneş, 2014: 51). Eksik istihdam ve aşırı niteliklilik ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda eğitim seviyesi boyutu öncelikli olarak incelenmiştir (Ulukök vd., 2017: 917). Bireylerin işin gerektirdiklerinden daha fazla eğitim, beceri veya deneyime sahip olmasını ifade eden aşırı niteliklilik kavramı, eksik istihdamın alt boyutlarından birini oluşturmaktadır.

Eğitim düzeyi ve eğitimli insan sayısındaki artış, küresel değişiklikler, iş gücü piyasası ve istihdam yapısındaki değişimler ve yaşanan ekonomik krizler çalışanları daha nitelikli hale getirmiştir (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 17). Bireylerin sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının bireylere ve örgütlere önemli yansımaları bulunmaktadır (Ulukök vd., 2017: 918).

1.1.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik Kavramı

Aşırı niteliklilik kavramına ilk kez Freeman (1976) “The Overeducated American” adlı kitabında, çalışanın işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim düzeyine sahip olması durumu olarak yer vermiştir (aktaran Yıldız vd., 2017: 43). Çalışandan talep edilen işin, çalışanın potansiyelinin altında kaldığı durum olarak tanımlanan “aşırı niteliklilik” kavramı, uluslararası literatürde “overqualification”, ulusal literatürde ise aşırı niteliklilik (Akbiyık, 2016a), fazla niteliklilik (Akın ve Ulukök, 2016) ve aşırı vasıflılık (Uçar, 2016) gibi isimlerle ifade edilmektedir. Yerli ve yabancı literatürde, aşırı niteliklilik kavramının anlamı aynı olmakla birlikte, kullanılan isimlerin farklılık gösterdiği gözlenmektedir (Yıldız vd., 2017: 43). Buradan hareketle, bu çalışmada overqualification kavramı, aşırı niteliklilik olarak nitelendirilmektedir.

Aşırı niteliklilik olgusu ilk olarak iktisatçılar tarafından eksik istihdam başlığı altında incelenmiştir. İktisatçılar, aşırı niteliklilik olgusunu ücretlere vurgu yaparak daha düşük nitelikte bir işe yerleşme olarak tanımlamaktadırlar (Uçar, 2016: 42). Aşırı nitelikli çalışan sayısı tam olarak bilinmemekle beraber, istatistiki tahminler istihdam edilen birey sayısının yaklaşık dörtte birinin işi yapmak için gereken niteliklerden fazlasına sahip olduğunu göstermektedir (Fine, 2007: 61). Bireyin kendi ihtiyaçlarını ve maddi sıkıntılarını giderebilmek için aşırı niteliklikli olduğu bir işte istihdam edilmesi, hem bireysel hem de örgütsel sorunları beraberinde getirmektedir (Thompson vd., 2013: 117).

Genel tanımı ile aşırı niteliklilik, bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumudur (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omeij, 2006). Eksik istihdamın diğer bir yüzü olan aşırı niteliklilik kavramı, bireylerin sahip olduğu niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri aşması anlamına gelmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009: 557). Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ise iş için gereken özelliklerden daha fazlasına sahip olduğunu düşünen bireyin öznel izlenimlerinden oluşmaktadır (Maynard vd., 2014: 212). Başka bir deyişle, algılanan aşırı niteliklilik, bireyin işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe sahip olduğunu düşünmesi ve yeni bir iş ile ilgili nitelik edinme ve niteliklerini kullanma fırsatlarının sınırlı olmasına dair algısı olarak tanımlanmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 18).

Aşırı niteliklilik algısını ortaya çıkaran iki gösterge bulunmaktadır. Bunlar: algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişememe durumu (algılanan büyüme fırsatı eksikliği) olarak ifade edilmektedir (Johnson ve Johnson, 2000: 167). Algılanan uyumsuzluk, bireyin sahip olduğu niteliklerin işin gerektirdiği niteliklerden az veya fazla olması durumudur. Algılanan gelişememe durumu ise bireyin işi ile ilgili öğrenme, değişim ve gelişim fırsatlarının, bireyin beklentileri yönünde karşılanmaması veya beklentisinden az karşılanmasıdır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 109).

Aşırı niteliklilik kavramı, işi yapmak için gereken nitelikler ile bireyin sahip olduğu nitelikler arasındaki uyumsuzluk ve bireyin sahip olduğu nitelikleri kullanamama ve kendini geliştirememesi konusundaki fırsat eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Johnson ve Johnson, 2000b: 538). Özetle, aşırı niteliklilik mesleki uyumsuzluğu, eksik beceri kullanımını ve bireyin kendini geliştirme konusundaki ihtiyaç ve beklentilerinin, mevcut işi tarafından karşılanamaması veya beklentisinin altında karşılanması durumudur (Johnson ve Johnson, 1999: 17). Johnson (1978) ve Jovanic (1979) tarafından geliştirilen iş eşleştirme teorisine göre, işgücü piyasaları eksik bilgi nedeniyle kusursuz olarak eşleşmemektedir. Bu nedenle, bireyler kendi nitelikleri ile uyumsuz olan işleri kabul etmek durumunda kalmaktadır. Sonuç olarak, birey kendi nitelikleri ile uyumlu bir iş eşleşmesi bulana kadar iş aramaya devam etmektedir (Frei ve Sousa-Poza, 2012: 1838).

Aşırı niteliklilik kavramı araştırmacılar tarafından gerçek (objektif) aşırı niteliklilik ve algılanan (sübjektif) aşırı niteliklilik olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016; Erdoğan vd., 2011; Johnson vd., 2002; Luksyte vd., 2011; Maltarich vd., 2011). Genel tanımı ile gerçek aşırı niteliklilik, iş analizi verileri temelinde, nesnel olarak ölçülebilmektedir. Algılanan aşırı niteliklilik ise bireyin iş çevresini değerlendirmesinden ortaya çıkan öznel izlenimlerinden kaynaklanmaktadır (Uçar, 2016: 43). Bireyler ya kendi eğitim, deneyim, yetenek gibi niteliklerini işin gerekleri ile kıyaslayarak, ya da gelişim fırsatlarının olmadığını düşünerek aşırı niteliklilik algısına sahip olmaktadırlar (Özkanan, 2018: 665).

Ülke ekonomisindeki daralmalar ve yaşanan ekonomik krizler sonucu oluşan işsizlik ve işten çıkarmalar emek piyasasındaki denge noktasını değiştirmektedir. Bu dönemlerde yaşanan işgücü arzındaki artış ve işgücü talebindeki düşüş, bireylerin yapacakları işleri belirleme haklarını ellerinden almaktadır ve daha düşük ücretlerle daha az nitelik gerektiren işleri kabul etmelerine neden olmaktadır. Buradan hareketle, işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip olan birey, beklentisinden daha az kazanıma sahip olmakta ve bunun sonucunda kendini aşırı nitelikli olarak görmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111). Kişi, kendisini aşırı nitelikli olarak algıladığında daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentiler karşılanmadığında veya daha az karşılandığında, işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Özkanan, 2018: 665).

Erdoğan ve Bauer (2009); kuramsal olarak aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerini azaltabilecek değişkenleri tanımlamanın, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların olumsuz tutum ve davranışlarını azaltma konusunda pratik açıdan fayda sağlayabileceğini belirtmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009: 557).

1.2. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN BOYUTLARI

Aşırı niteliklilik ile ilgili yapılan çalışmalar, aşırı niteliklilik kavramının objektif aşırı niteliklilik ve sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu göstermektedir (Akın ve Ulukök, 2016; Erdoğan vd., 2011; Johnson vd., 2002; Luksyte vd., 2011; Maltarich vd., 2011; Maynard vd., 2014; Yıldız vd., 2017). Objektif aşırı niteliklilik boyutu, iş gerekleri için edinilen nitelikleri ifade

ederken (Yıldırım, 2018: 397); sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik boyutu, bireyin kendisine yönelik ve kişiden kişiye değişebilecek izlenimlerini ifade etmektedir (Yıldız vd., 2017: 44).

Objektif aşırı niteliklilik; bireyin eğitim düzeyi, bilgi, beceri, deneyim ve yetenekleri gibi gerçek niteliklerinin mevcut işinin gerektirdiklerinden fazla olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Akın ve Ulukök , 2016: 75). Sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik ise bir çalışanın niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerin üstünde olduğuna dair öznel izlenimlerinden oluşmaktadır (Maynard vd., 2014: 211). Bugüne kadar yapılan araştırmalarda, aşırı niteliklilik olgusu eğitim düzeyi göz önünde bulundurularak objektif ölçümlerle değerlendirilmiştir. Ancak aşırı nitelikliliğin objektif ölçümü çalışan psikolojisi, çalışanın işe uygunluğu, yetenek ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesinde yetersiz kalmıştır (Fine ve Nevo, 2011: 240).

Objektif aşırı niteliklilik, iş analizi verilerinden hareketle nesnel bir şekilde ölçülmektedir (Akın ve Ulukök, 2016: 74). Sübjektif (algılanan) aşırı nitelikliliğin değerlendirilmesinde ise ölçüm kriterleri değişkenlik gösterse de bireylerin işlerine yönelik algıları, çalışma ortamına ilişkin anlamlı görülmektedir (Akın ve Ulukök, 2016: 74).

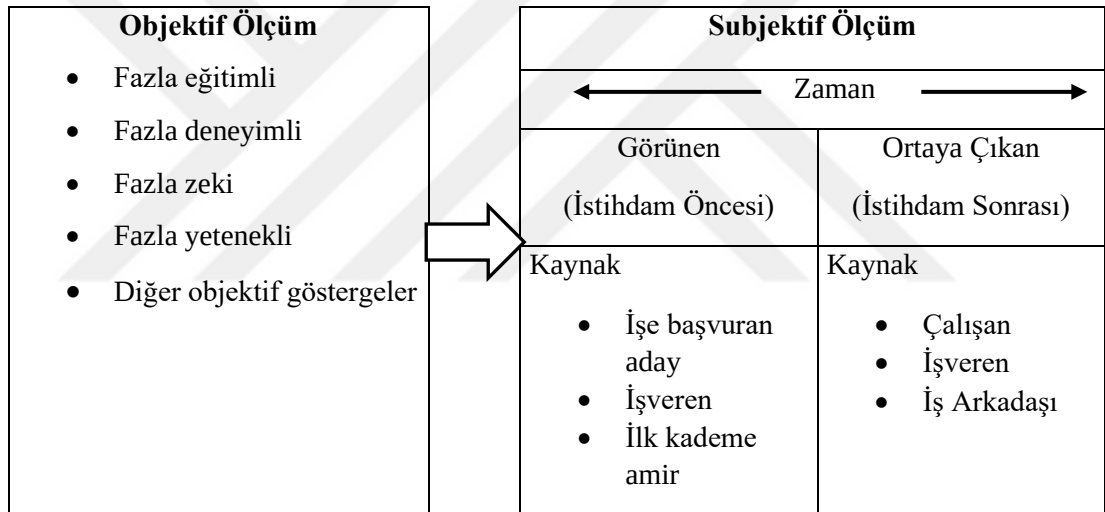
Objektif aşırı niteliklilik; bireyin gerçek (fiili) eğitim, deneyim, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdiklerinden fazla olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016: 75). Objektif aşırı niteliklilik ölçümünde, nesnel bir ölçme aracı ve kriterleri ile dış bir gözlemci aracılığıyla, bireyin kendi izlenimleri dışarıda bırakılarak işin gerektirdiği nitelikler ile bireyin nitelikleri arasındaki uyum değerlendirilmektedir (Ulukök vd., 2017: 918). Sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik ise bireyin niteliklerinin işin gerekliliklerinden fazla olduğu izlenimine kapılması sonucu ortaya çıkmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016: 75).

Aşırı niteliklilik, farklı disiplinler tarafından farklı kriterlere göre incelenmektedir. Makro çalışmalarda, objektif aşırı nitelikliliğin değerlendirildiği gözlenmektedir. Söz konusu yöntemde, bireyin iş için gerekli olan eğitimin üzerinde olup olmadığı değerlendirilmektedir. Bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi, iş için gerekli olan eğitim düzeyinden fazla ya da az ise nitelik uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir objektif yöntem ise belirli bir meslek grubuna ait eğitim seviyesinin dağılımından hareketle aşırı nitelikliliği ölçümlemektedir. Bireyin eğitim

düzeyi ortalamadan sapma gösteriyorsa, bireyin işin gereğinden daha fazla eğitime sahip olduğu söylenebilmektedir (Akbiyık, 2016b: 21). Bireyin sahip olduğu fazla eğitim, aşırı niteliklilik için bir kriter olsa da yeterli değildir. Birey, kariyeri boyunca eğitim düzeyi bakımından sabit kalırken, diğer niteliklerinde aşırı nitelikli duruma gelebilmektedir. Bu nedenle, bireyin sahip olduğu niteliklerin tamamını değerlendirmek gerekmektedir (Frei ve Sousa-Poza, 2012: 1839).

Aşırı nitelikliliğin boyutları üzerine yapılan mikro araştırmalar ise objektif ve sübjektif ölçümlerle aşırı nitelikliliği değerlendirmişlerdir (Erdoğan vd., 2011a; Lukyste ve Spitzmuller, 2011; Maltarich vd., 2011). Şekil 1’de aşırı nitelikliliğin belirlenmesinde kullanılan objektif ve sübjektif ölçümler yer almaktadır:

Şekil 1: Aşırı Nitelikliliğin Objektif ve Sübjektif Ölçümü



Kaynak: Erdoğan vd. 2011’den aktaran Akın ve Ulukök , 2016: 75.

Şekil 1’de, aşırı nitelikliliğin belirlenmesinde objektif veya sübjektif ölçümler ve kaynaklar yer almaktadır. İşe başvuran aday, istihdam edilmeden önce objektif ölçümlerle nesnel, somut bir değerlendirmeye tabi tutulmakta, ardından sübjektif ölçüm aşamaları ile değerlendirilmektedir. Objektif ölçümde adayın; eğitim, deneyim, zeka seviyesi, yetenekleri gibi kriterlerin işin gerekliliklerine uyumlu olup olmadığı tespit edilmektedir (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 18). Sübjektif ölçümde ise aşırı nitelikliliğin kimin tarafından algılandığı ve bu algının istihdam edilmeden önce (görünen) ve istihdam edildikten sonra (ortaya çıkan) oluşma durumu ele alınmaktadır. Görünen aşırı niteliklilik, işe başvuran adayın ve onu işe alacak olan yöneticinin

algıları olarak ifade edilirken; ortaya çıkan aşırı niteliklilik ise bireyin istihdam edildikten sonra kendisi, işvereni ve iş arkadaşları tarafından aşırı nitelikli olarak algılanmasıdır (Akbiyık, 2016b: 21).

Diğer bir deyişle, aşırı niteliklilik, işveren tarafından bireyin nitelikleri ile işin gereklerinin karşılaştırılması sonucu objektif şekilde ölçümlenebileceği gibi bireyin kendi algıları ile sübjektif olarak da ölçümlenebilmektedir (Ulukök vd., 2017: 917). Bugüne kadar ki çalışmalarda, çoğunlukla bireysel bir izlenim olan sübjektif (algılanan) aşırı nitelikliliğin ölçümüne odaklanılmıştır (Ulukök vd., 2017: 918).

Aşırı nitelikliliğin objektif ölçümü, işin gereklilikleri ile bireyin niteliklerini karşılaştırmaktadır. Objektif aşırı niteliklilik ölçümünün temel unsuru, bu karşılaştırmaların çalışan tarafından değil, dışarıdan bir gözlemci veya ölçek ile değerlendirilmesidir. Sübjektif aşırı niteliklilik ölçümü ise çalışanların mevcut işleri için gereğinden fazla nitelikli olup olmadıklarına dair algılarını değerlendirmektedir (Maltarich vd., 2011: 236).

Khan ve Marrow (1991), iş tatmini ile objektif ve sübjektif eksik istihdam ilişkisini inceledikleri çalışmada, objektif ölçümün iş tatmini ile ilişkili olmadığını, ancak sübjektif ölçümün iş tatmini ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (aktaran Akın ve Ulukök , 2016: 75). Objektif aşırı niteliklilik ölçümü daha kesin bir gösterge olmasına rağmen benzer pozisyonlarda ve aynı nitelikteki çalışanların aşırı niteliklilik düzeylerini sübjektif olarak tespit etme noktasında yetersiz bulunmaktadır (Ulukök vd., 2017: 918).

Objektif aşırı niteliklilik, bireyin sahip olduğu niteliklerle işin gerektirdiği niteliklerin nesnel karşılaştırmasını mümkün kılmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu eğitim, deneyim ve yeteneklerin işin gerekleri ile karşılaştırılması ve bunun sonucundaki genel uyumluluk kararı birey tarafından belirlenmektedir. Nitekim aynı işte çalışan ve benzer niteliklere sahip olan iki kişi farklı öznel deneyimler yaşamakta ve buna göre davranışları şekillenmektedir. Buradan hareketle sübjektif aşırı niteliklilik ölçümünün daha uygun olduğu söylenebilir (Wu vd., 2017: 341). Bu çalışmada, aşırı niteliklilik kavramının sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik boyutu ve olası sonuçları incelenecektir.

1.3. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN KURAMSAL TEMELLERİ

Alan yazında algılanan aşırı nitelikliliğin dayandığı kuramlar Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı, Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Kuramı ve Edwards'ın (1991) Birey-İş Uyumlu Kuramı olarak sıralanmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 109).

1.3.1. Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı, algılanan aşırı niteliklilik kavramını açıklamada kullanılan kuramsal alt yapılardan bir tanesidir. Kuramdan hareketle, çalışanlar adalet duygularını belirlemek üzere kendi girdi ve çıktı oranları ile diğer çalışanların girdi ve çıktı oranlarını kıyaslamaktadır. İki oran arasındaki farklılık, çalışan üzerinde adaletsizlik duygusuna neden olmaktadır (İçerli, 2010: 72).

Eşitlik kuramında girdiler; bireylerin eğitim, beceri ve deneyim gibi özellikleridir. Çıktılar ise ücret, ödül, özerklik ve takdir gibi bireye sağlanan çıkarlardır. Bu girdi ve çıktılar uyumlu olmadığında, bireyde adaletsizlik duygusu gelişmektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin sebeplerine bakıldığında eğitim, beceri, deneyim gibi nitelikler, sonuçlarına bakıldığında ise ücret, özerklik ve takdir edilmeme gibi çalışanın beklentilerinin karşılanmadığı görülmektedir. Aşırı niteliklilik algısı sonucu ortaya çıkan iş tatmini ve performans düşüklüğü gibi olumsuz örgütsel ve kişisel çıktılar, Adams'ın eşitlik kuramındaki girdi ve çıktılar ile uyum göstermektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 110). Başka bir deyişle, bireylerin örgüte sundukları katkılar sonucunda elde ettikleri kazanımlar, kişiler arasında farklılık gösterdiğinde adaletsizlik algısı oluşmakta ve bu durum da bireyin kendini aşırı nitelikli algılamasına sebep olabilmektedir.

1.3.2. Görelî Yoksunluk Kuramı

Algılanan aşırı niteliklilik kavramını iş göreni merkeze alarak açıklayan bir diğer kuram görelî yoksunluk kuramıdır. Bazı araştırmacılar, aşırı niteliklilik kavramını görelî yoksunluk kuramından hareketle açıklamaktadırlar (Erdoğan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2008). Kurama göre, bireyler yaptıkları işlerden elde

ettikleri kazanımlardan direkt olarak tatmin ya da tatminsiz olmamaktadırlar. Bireyler elde ettikleri kazanımları diğer bireylerle karşılaştırmaları sonucunda yoksunluk hissi yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle, bireyler örgüte kazandırdıkları karşısında eşit oranda ödülleri beklemektedir ve göreceli belirledikleri standartlara göre katkıları ile kazanımlarının bir karşılaştırmasını yapmaktadırlar (Ulukök vd., 2017: 918). Bunun sonucu, bireyde oluşan aşırı niteliklilik algısı yoksunluk hissinin tetikleyicisi olabilmektedir. Çünkü birey kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdiğinden daha fazla olduğunu düşünüp, daha fazla beklenti içine girmektedir (Akın ve Ulukök, 2016: 74). Araştırmalar, bireyin beklentilerini karşılayabilecek çalışma koşulları ile mevcut çalışma koşulları arasındaki uyumsuzluk arttıkça, örgüte karşı olumsuz tutumlarının da arttığını göstermektedir (Ulukök vd., 2017: 918).

Birey sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneğin işin gerektirdiğinden daha fazla olduğunu düşündüğünde, kendisini aynı işi yapan diğer bireylerle kıyaslamaktadır. Diğerlerinden daha fazla kazanımı hak ettiğini düşünen bireyde yoksunluk hissi oluşmakta ve bu durum bireyin kendi nitelikleri ile uyumlu yeni bir iş aramasına neden olmaktadır (Akın ve Ulukök , 2016: 74).

Göreceli yoksunluk kuramına göre, birey edindiği kazanımlardan memnun olsa bile kendisinden daha az nitelikli olarak algıladığı bireylerle eşit kazanımlara sahip olmaktan rahatsızlık duymaktadır ve daha fazlasını hakettiğini düşünmektedir. Bu durum, fazla niteliğe sahip olduğunu düşünen bireyde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına sebep olmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 110).

1.3.3. Birey-İş Uyumu Kuramı

Aşırı niteliklilik kavramı bugüne kadar yapılan araştırmalarda, farklı araştırmacılar tarafından farklı kuramlardan hareketle açıklanmıştır. Maynard ve arkadaşları (2006), algılanan aşırı nitelikliliği birey-iş uyumu kuramından yararlanarak açıklamaktadır (Maynard vd., 2006: 509).

Birey-iş uyumu kuramı, çevresel faktörlerin istihdam edilen birey üzerindeki etkisini inceleyen birey-çevre uyumunun bir boyutunu oluşturmaktadır. Birey-iş uyumu kuramı, “benzerlik uyumu” ve “tamamlayıcı uyum” olmak üzere iki farklı yaklaşımla tanımlanmaktadır. Benzerlik uyumunda bireyin nitelikleri ile işin

niteliklerinin benzeşmesi ya da uyum göstermesi söz konusudur. Tamamlayıcı uyum ise “arz-talep uyumu” ve “talep-yetenek uyumu”ndan oluşmaktadır. Arz-talep uyumu, mevcut işin bireyin beklenti, istek ve ihtiyaçlarını ne düzeyde karşıladığını açıklarken, talep-yetenek uyumu bireyin eğitim, deneyim ve yetenek gibi niteliklerinin işin gereklilikleri ile olan uyumunu açıklamaktadır (Yıldız vd., 2017: 43).

Edwards (1991) birey-iş uyumu kuramını, “talep-yetenek uyumu” ve “ihtiyaç-sunulan uyumu” olarak ele almıştır. Birey, sahip olduğu nitelikler ile örgütün taleplerini karşılayabiliyorsa talep ve yetenek uyumu sağlanmaktadır. İhtiyaç-arz uyumu ise örgütün bireyin ihtiyaç, beklenti ve arzularını karşılaması anlamına gelmektedir (aktaran Karaman ve Çetinkaya, 2019: 17). Bu durumda, bireyin psikolojik ve biyolojik ihtiyaçları karşılanmazsa ihtiyaç-arz uyumu sağlanamamakta ve bu durum bireyde doyumsuzluğa neden olmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 17). Bireyin nitelikleri ile işin gerektirdiği niteliklerin uyumlu olması/olmaması talep-yetenek uyumu/uyumsuzluğu olarak adlandırılmakta ve bunun sonucunda aşırı niteliklilik ortaya çıkmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 18). İşin gerekleri yani talep edilenler ile bireyin nitelikleri arasında zayıf uyum veya uyumsuzluk söz konusu ise bu durum bireyin başka bir iş aramasına ve olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır (Ulukök vd., 2017: 918).

Birey ve çevresi arasındaki uyum arttıkça, olumlu iş çıktıları ortaya çıkmaktadır. İşin gerekleri ve bireyin nitelikleri (talep-yetenek uyumu) arasındaki uyum düzeyinin azalması, bireylerde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına neden olmaktadır (Akın ve Ulukök , 2016: 73).

1.4. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖNCÜLLERİ

Çalışmanın bu kısmında, algılanan aşırı nitelikliliğin oluşmasında etkili olan eğitim, yaş, cinsiyet, ücret, mekânsal faktörler, narsisizm, işsizlik oranı, iş deneyimi ve ekonomik koşullar gibi öncüller ele alınmaktadır.

Eğitim konusunda yapılan araştırmalar, eğitim seviyesindeki artışın, aşırı niteliklilik algısının artmasına neden olduğunu göstermektedir (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016). Son yıllarda, aşırı nitelikli birey sayısında ciddi artış gözlenmektedir.

Ekonomik krizler, işsizliği beraberinde getirirken bireylerin eğitim seviyelerinin yükselmeye devam ettiği tespit edilmiştir. Bireyler eğitim düzeylerine uygun meslekler edinmemekte ve bunun sonucunda mesleklerinden memnun olmamaktadırlar. Örgüt tarafından beklenti ve ihtiyaçları karşılanmayan bireylerde aşırı niteliklilik algısının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim aşırı niteliklilik algısının oluşmasında önemli faktörler arasında yer almaktadır (Vaisey, 2006: 835).

Alan yazında, ücretin algılanan aşırı nitelikliliğe sebep olup olmadığının da araştırıldığı gözlenmektedir. Bireylerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret miktarı düştükçe, aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği bulgulanmıştır. Başka bir deyişle, araştırmalar, bireylerin ücretleri arttıkça, aşırı niteliklilik algılarının azaldığını göstermektedir (Feldman, 1996; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2006). Aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireyler, aynı işi yaptıkları çalışma arkadaşlarının nitelikleri ile kendi niteliklerini karşılaştırmaktadır. Daha fazla niteliğe sahip olduğunu düşünen birey, kıyaslama yaptığı bireylerle aynı ücreti almaktan hoşnut olmamaktadır. Bunun sonucunda, bireylerdeki aşırı niteliklilik algısı artmaktadır (Özkanan, 2018: 666). Sahip olduğu fazla niteliklere rağmen, kendisinden daha düşük nitelikli olarak algıladığı çalışanlarla aynı ücreti alan birey, hak ettiği kazanımları elde edemediğini düşündüğü için örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar gösterebilmektedir (Akın ve Ulukök , 2016: 81).

Algılanan aşırı nitelikliliğe etki eden faktörler incelendiğinde, yaş faktörü ile ilgili farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre, bireylerin yaşları yükseldikçe, aşırı niteliklilik algılarının da yükseldiği tespit edilmiştir (Guerrero ve Hatala, 2015; Zhang vd., 2016). Peiro ve diğerleri (2010) ise bireylerin yaşları yükseldikçe, aşırı niteliklilik algılarının düştüğünü tespit etmiştir. Harari ve diğerlerinin (2017) çalışma sonuçları ise yaş faktörünün aşırı niteliklilik algısında düşüş veya yükselmeye sebep olmadığını göstermektedir (Gizlier, 2018: 15).

Aşırı niteliklilik algısına sebep olan faktörlerden bir diğerini ise bireylerin sahip olduğu iş deneyimi oluşturmaktadır. Algılanan aşırı nitelikliliği ortaya çıkaran, algılanan uyumsuzluk ve gelişememe faktörleridir. Bireyin sahip olduğu deneyimin işin gerektirdiği deneyim düzeyinden fazla olması ve bunun sonucunda bireyin mesleki yaşamı boyunca edindiği tecrübeyi işine aktaramaması, bireyde aşırı

niteliklilik algısının oluşmasına neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111). İlgili alanda yapılan çalışmalar, aşırı niteliklilik algısının oluşması ve artmasında bireyin iş deneyiminin önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maltarich vd., 2011; Maynard vd., 2006).

Alan yazında, cinsiyet faktörünün algılanan aşırı nitelikliliğin öncülü olup olmadığı konusunda, çeşitli tespitler bulunmaktadır. Nitekim, Harari vd.'nin çalışmasında cinsiyetin aşırı niteliklilik ile ilişkisinde anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Harari vd., 2017). Büchel ve Battu'nun (2003) yapmış oldukları çalışmada ise aşırı nitelikliliğin ortaya çıkmasında cinsiyet ve medeni durum faktörlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, özellikle Batı Almanya'da evli kadınların, bekar kadınlara ve (evli veya bekar) erkeklere göre eğitim düzeylerine uygun olmayan bir işte çalışma riskinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çalışma sonuçlarından bir diğeri ise bireylerin işyerleri ve evleri arasındaki mesafenin aşırı niteliklilik algısının oluşmasında etkili olmasıdır. Bireylerin çalışma yerleri ve evleri arasındaki mesafe arttıkça, aşırı niteliklilik algılarının düştüğü bulgulanmıştır (Büchel ve Battu, 2003: 14).

Jauhiainen (2011) yapmış olduğu çalışmada, bireylerin işin gerektirdiği eğitim düzeyinden daha fazlasına sahip olması riskinin, bölgelere göre değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Büyük işgücü piyasalarında yaşayan hem kadınların hem de erkeklerin aşırı niteliklilik algılarında düşüş olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, iş arama imkanlarının kısıtlı olduğu bölgelerde, bireyler kendi eğitim düzeylerinin altında eğitim gerektiren işleri kabul etmektedirler. Bu bağlamda, iş arama imkanları kısıtlı olduğunda, bireylerde aşırı niteliklilik algısının ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Jauhiainen, 2011: 587).

İlgili alan yazında yapılan çalışmalar, algılanan aşırı niteliklilik algısını oluşturan faktörlerden bir diğeri narsisizm olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalardan hareketle, narsist kişilik özelliğine sahip bireylerde aşırı niteliklilik algısının yükseldiği gözlenmektedir (Harari vd., 2017; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014).

İşsizlik oranları aşırı niteliklilik algısının öncülü olup (McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Verhaest vd., 2015), ekonomik daralma ve ekonomik kriz dönemlerinde aşırı niteliklilik algısının görülme olasılığı yükselmektedir (Alfes vd., 2016; Erdoğan

vd., 2011; Luksyte vd., 2011; Vaisey, 2006). Yaşanan ekonomik krizler, istihdam olanaklarının azalmasına ve bunun sonucunda da işsizliğe neden olmaktadır. Bireyler, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendi niteliklerine uymayan işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, ekonomik krizlerin eksik istihdamın alt boyutlarından olan aşırı niteliklilik algısını oluşturan önemli faktörlerden bir tanesi olduğunu söylemek mümkündür (Acun ve Güneş , 2014: 54). Nitekim, ekonomik daralmaların yaşandığı dönemlerde yaşanan işten çıkarmalar ve işgücü talebindeki düşüş, bireylere kendi niteliklerine uygun iş seçme imkanı tanımamaktadır. Sonuç olarak, işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe sahip olan bireylerde aşırı niteliklilik algısının oluştuğu ve arttığı gözlenmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111).

1.5. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN SONUÇLARI

Çalışmanın bu kısmında; aşırı niteliklilik algısının iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, performans, üretkenlik dışı iş davranışları, sağlık ve iş arama davranışları gibi olumlu ve olumsuz sonuçları ele alınmaktadır.

Çalışmalar, aşırı niteliklilik algısının iş tatminini olumsuz yönde etkilemekte olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, aşırı niteliklilik algısı yükseldikçe, bireylerin işten duydukları tatmin azalmaktadır (Erdoğan vd., 2011; Fine ve Nevo, 2008; Harari vd., 2017; Johnson ve Johnson, 1997; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Maynard vd., 2014; Vaisey, 2006; Weymer ve Maciel, 2014). Karacaoğlu ve Arslan (2019), algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin boyutlarından olan iyimserliğin aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmada, algılanan gelişememe durumunun iş tatmininin iç faktörler boyutu ile negatif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ancak algılanan uyumsuzluğun iş tatmininin boyutları üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, algılanan gelişememenin iş tatmininin iç ve dış faktörleri ile olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu gözlenmiştir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 107).

Aşırı niteliklilik algısının birey üzerindeki sonuçlarından bir diğeri işten ayrılma niyetidir. Çalışmalar, bireylerin aşırı niteliklilik algılarının artması sonucu

işten ayrılma niyetlerinin de artacağını göstermektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009; Harari vd., 2017; Hersch, 1995; Lobene ve Meade, 2013; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Wald, 2005). Bireyler eğitim, beceri ve deneyimlerinin mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla olduklarını algıladıklarında, gelişim ve terfi olanaklarının yetersiz olduğunu düşünmekte, bunun sonucunda ise kendilerine uygun yeni iş aramaya ve işten ayrılmaya yönelmektedirler (Özkanan, 2018: 666). Yıldız vd.'nin (2017) yapmış olduğu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak algılanan aşırı niteliklilik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde, kolektif şükranın moderatör (düzenleyici) etkisinin olmadığı saptanmıştır (Yıldız vd., 2017: 53).

İlgili alan yazında öne çıkan kavramlardan bir diğeri ise örgütsel bağlılıktır. Çalışmalar, algılanan aşırı niteliklilik arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını göstermektedir (Harari vd., 2017; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Mutlu, 2013). Ayrıca çoğu çalışmada, aşırı niteliklilik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinin ele alındığı gözlenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı niteliklilik düşük duygusal bağlılığı ortaya çıkarmaktadır (Bolino ve Feldman, 2000; Hoskins, 2003; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Lobene ve Meade, 2013; Maynard ve Parfyonova, 2013; Maynard vd., 2014).

Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili yapılan çalışmaların bazıları iş performansına odaklanmıştır. Yapılan araştırmaların bir kısmı, bireylerin aşırı niteliklilik algıları attıkça iş performanslarının azaldığını (Bolino ve Feldman, 2000; Feldman vd., 2002), diğer bir kısmı ise bireylerde aşırı niteliklilik algısı arttıkça iş performanslarının da arttığını belirlemiştir (Alfes, 2013; Erdoğan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2008). Akbıyık'ın (2016b) yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre, aşırı niteliklilik algısının bağlamsal performansı anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği, ancak görev performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki negatif yönlü etkisinde, yüksek düzeydeki örgütsel desteğin bu negatif etkiyi azaltmada biçimlendirici değişken rolü oynadığı bulgular arasında yer almaktadır (Akbıyık, 2016b).

Zheng ve Wang (2017), algılanan aşırı nitelikliliğin sonuçları ile ilişkisinde örgütsel öğrenmenin moderatör (düzenleyici) etkisini araştırmışlardır. Çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin duygusal bağlılıkla negatif, performans ile pozitif ilişkili

olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttığında, performanslarının da yükseldiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, örgütsel öğrenme arttığında, algılanan aşırı niteliklilik ve performans arasındaki olumlu etkinin zayıfladığı bulgulanmıştır. Buradan hareketle, örgütsel öğrenme düzeyi düşük olduğunda, aşırı nitelikli çalışanlardan daha çok çıktı (performans) sağlandığı söylenebilmektedir (Zheng ve Wang, 2017: 1687). Algılanan aşırı niteliklilik ve performans arasındaki ilişkide nevrotizmin aracılık etkisinin incelendiği çalışmada, aşırı niteliklilik algısının görev ve bağlamsal performans üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bireylerde aşırı niteliklilik algısı arttıkça, olumsuz nevroitik duygular (öfke, üzüntü, kaygı) artmakta ve bunun sonucunda bireylerin performansı düşmektedir (Özdevecioğlu vd., 2015: 10).

Johnson ve Johnson (1997) yaptıkları çalışmada, aşırı nitelikliliğin sağlık üzerindeki etkisinde duygusal desteğin moderatör (düzenleyici) etkisini incelemişlerdir. Aşırı niteliklilik algısının, “algılanan uyumsuzluk” ve “algılanan gelişememe” şeklinde iki göstergesi olduğunu saptamışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan gelişememenin sağlık üzerinde bir etkisinin bulunmadığı, ancak algılanan uyumsuzluğun sağlık üzerinde önemli bir negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan aşırı nitelikliliğin sağlık üzerindeki etkisinde, bireylerin duygusal destek algıları yükseldikçe, sağlıklarının da o oranda yükseldiği gözlenmiştir (Johnson ve Johnson, 1997: 1906). Çalışmalar, aşırı niteliklilik algısının bireylerde, stres, depresyon, umutsuzluk, sağlıklı düşünememe, karar vermede güçlük gibi olumsuzluklara da neden olduğunu göstermektedir (Feldman, 1996; Harari vd., 2017; Hultin vd., 2016; Johnson ve Johnson, 1999; Luksyte vd., 2011; Maynard vd., 2014).

Bireylerde aşırı niteliklilik algısı arttıkça, üretken olmayan iş davranışlarının ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Liu vd., 2015; Luksyte vd., 2011). Çalışanlarda aşırı niteliklilik algısı arttıkça, sinizm de artmaktadır. Ayrıca düşük birey-iş uyumu ve yetersiz psikolojik sözleşmeler de üretken olmayan iş davranışlarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, kendisini işin gerektirdiği niteliklerden daha fazlasına sahip olarak algılayan birey, sinik tutum ve davranışlarda bulunabilmektedir. Aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireyler, haksız yere zorlayıcı ve motive edici işlerden mahrum olduklarını düşünüp, hayal kırıklığına uğramakta, bunun sonucunda öfke ve

saldırganlık gibi olumsuz duyguları barındırma eğilimi göstermektedirler (Luksyte vd., 2011: 292).

Yıldırım (2018), aşırı niteliklilik algısının örgütsel sessizlik üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, aşırı niteliklilik algısının ilişkisel sessizliği pozitif yönlü etkilediği bulgulanmıştır. Ayrıca aşırı niteliklilik algısının savunmacı sessizlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi söz konusu iken, kabullenici sessizlik üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Yıldırım, 2018: 297).

Algılanan aşırı nitelikliliğin bir diğer sonucu ise bireylerin yeni iş arama davranışına yönelmeleridir. Yapılan çalışmalar, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerin, mevcut işlerinin beklentilerini karşılamadığını ve mesleki uyumsuzluk yaşamaları gerekçesiyle, kendi niteliklerine uygun iş arama eğiliminde olduklarını göstermektedir (Harari vd., 2017; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Steel ve Lounsbury, 2009; Wald, 2005).

Yıldız ve Arda (2018), aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yenilikçi işyeri davranışları sergileme potansiyelleri ve kolektif şükranın bu ilişki üzerindeki şartlı değişken etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kolektif şükran düzeyi düşük olan bireylerde, algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranışlar üzerindeki olumsuz etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yıldız ve Arda, 2018: 141).

Uçar (2016) yapmış olduğu çalışmada, kontrol algısının alt boyutları olan karar ve süreç kontrolünün psikolojik sahiplenme üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca karar kontrol ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişememe alt boyutlarının moderatör etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Süreç kontrol ve psikolojik sözleşme ilişkisinde ise yalnızca algılanan uyumsuzluk boyutunun düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur (Uçar, 2016: 53).

Özkanan (2018), aşırı niteliklilik algısını çalışan ve amir bakış açısından değerlendirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kendisini aşırı nitelikli olarak algılayan bireyler, amirlerine göre aşırı nitelikli olarak değerlendirilmemektedir. Bu durum, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerde, küskünlük yaratmaktadır. Bireyler, kendilerini geliştirmeyi bırakarak sahip oldukları nitelikleri de kaybetmeye

başlamaktadırlar. Bu doğrultuda örgütlerde, işi yapabilmek için gereken niteliklerini bile kaybeden ve buna rağmen kendini aşırı nitelikli gören bireyler ortaya çıkmaktadır (Özkanan, 2018: 664).

Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışan sayısı, dünya genelinde giderek artmaktadır. Aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçları olmakla beraber, bu algıya sahip bireyleri istihdam etmenin belirgin avantajları da bulunmaktadır. Geçmiş çalışmalar, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerin yüksek seviyelerde performans göstererek örgüte değerli katkılar sağlayabileceğini göstermektedir. Bu sebeple, örgütte kısa süreli kalsalar dahi, pek çok fayda sağlayabilecekleri gözlenmektedir. Yapılan çalışmalar, personel güçlendirme, yetkilendirme ve duygusal destek gibi faaliyetler ile aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçların önlenabilir olduğunu göstermektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009: 564).

İKİNCİ BÖLÜM

SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde sinizm ve örgütsel sinizm kavramına, kavramın boyutlarına, kuramsal temellerine, türlerine ve son olarak da örgütsel sinizmin nedenlerine ve sonuçlarına dair kapsamlı bir literatür araştırmasına yer verilmektedir.

2.1. SİNİZM KAVRAMI

Sinizmin (kinizm) kökenleri, M.Ö. 400 yıllarında kurulan Atina'daki bir bilgelik okuluna dayanmaktadır. Bu felsefe okulunun üyelerine göre erdem ve bilgelik hayatın asıl amacını oluşturmaktadır. Erdem ve bilgeliğe sahip olmak için ise bireylerin, öz yeterliliğe ulaşp, kendisinden başka kimseye bağımlı olmaması gerekmektedir (Torun, 2016: 7).

Kavramın, Yunanca köpek sözcüğünden (kyon) veya Cynics'in okullarının bulunduğu Atina'nın yakınındaki bir şehir olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Kahveci ve Köse, 2019: 136). Tarihte bilinen ilk sinik Sokrates'in takipçisi olan Antisthenes'tir. Antisthenes'in öğrencisi olan Sinoplu Diyojen ise gün ışığında elinde fener taşıyarak dürüst bir adam aradığını söyleyerek ünlenmiştir (Dean vd., 1998: 342). O dönemde sinikler, din ve hükümet gibi değerli kurumların bile yapay ve gereksiz olduğunu, sadece küçümsenmeye layık olduklarını düşünmektedirler. Sinikler, toplumun kurallarını reddeden, söz ve davranışları ile her fırsatta acımasız eleştiri yapan kimselerdir (Dean vd., 1998: 342).

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket ettiğine inanan ve herkesi çıkarıcı olarak algılayan bireylere “sinik”, bu durumu açıklamaya çalışan bakış açısı ve düşünce tarzına ise “sinizm” adı verilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

Günümüzde sinizm kavramı 2500 yıl öncekinden daha farklı anlamda kullanılmaktadır. Eski sinikler, amansız eleştirmenler olarak bilinmesine rağmen, günümüzde sinizm kavramının güvensizlik ve karamsarlık olarak anlamlandırıldığı görülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Eaton (2000)'e göre sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik” ve “olumsuzluk” gibi sözcüklerle ilişkilendirilirken modern anlamda “kusur bulan”, “zor

beğenen” ve “eleştiren” anlamlarında kullanılmaktadır (Erdost vd., 2007: 514). Sinikler, örgüte karşı güvensizdir, kendilerinden bir şeyler saklandığını ve örgütün kendilerine zarar verebileceğini düşünmektedirler (Zencirkıran ve Keser, 2018: 294).

Günümüzde değişen yaşam koşulları bireyleri adeta bir yarış içerisine sokmakta ve bu koşullara ayak uydurmakta zorlanan bireylerde çevrelerine karşı şüphe duyma ve güvensizlik hissi oluşmaktadır. Bu bağlamda güvensizlik ortamındaki bireylerde sinik tutumların oluştuğu görülmektedir (Angın, 2019: 48).

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Sinizmin kökeni milattan öncesine kadar uzanırken, örgütsel sinizm kavramının 90’lı yıllarda örgütsel davranış alan yazınında ele alındığı görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3). Genel sinizm ve örgütsel sinizm kıyaslamasına bakıldığında, örgütsel sinizm kavramı ile ilgili çalışmaların çok daha yeni olduğu gözlenmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın farklı disiplinler tarafından farklı anlamlarda ele alındığı tespit edilmektedir. Bu farklılaşmanın temel nedeni, kavramın yapısının karmaşıklığı ve süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışmaların amaçlarına uygun olarak farklı tanımlamalar yaptıkları ve ele alınan değişkenlerin tanımlamaları çeşitlendirdiği görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286).

Genel tanımı ile örgütsel sinizm, bireylerin istihdam edildikleri örgütlere karşı sahip oldukları olumsuz tutum ve inançlar olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram çok boyutlu olup, inanç, duygu ve davranışsal eğilimleri içerisinde barındırmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 87).

Örgütsel sinizm, çalışanların mensup oldukları örgütün bütünlükten yoksun olduğu ve adalet, dürüstlük, samimiyet gibi evrensel ilkelerin örgüt çıkarları uğruna feda edildiğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Bernerth vd., 2007: 313). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı duydukları negatif tutumlardır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1477).

Genel olarak sinizm, sinik bireylerin insanlara, kurumlara ve değerlere karşı sergiledikleri güvensizlik, hor görme ve/veya şüphecilik (farklı derecelerde) gibi olumsuz inanç ve tutumlardan oluşmaktadır. İnsanların yalnızca kişisel çıkarları tarafından motive edildiğini ve insanların değerinin çok az olduğu inancı olarak

tanımlanmaktadır (Vice, 2011: 172). Brandes (1997)'e göre örgütsel sinizm, çalışanların çoğu tarafından paylaşılan şüpheler olarak tanımlanırken; Dean vd. (1998)'ne göre örgütsel sinizm, “çalışanların istihdam edildikleri örgüte karşı olumsuz tutumları” şeklinde tanımlanmıştır (Erdost vd., 2007: 514). Başka bir deyişle örgütsel sinizm, bir kuruma yönelik inanç, etki ve davranışsal eğilimlerden oluşan tutumlardır (Gün ve Başkan, 2017: 362).

Alan yazında, örgütsel sinizmin farklı tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Ancak genel kabul görmüş tanımlamaya göre örgütsel sinizm, çalışanın örgüte karşı aşağıda sıralanan olumsuz duygulara sahip olması durumudur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345):

1. Örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç (birlik beraberlik gibi),
2. Örgüte karşı olumsuz duygular hissetme ve
3. Yukarıda belirtilenlerle tutarlı olan, örgüte karşı hor görme ve eleştirme davranışı eğilimleri.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar (Zencirkıran ve Keser, 2018: 294):

- Şüpheli, kaygılı ve endişeli kişilik özelliklerine sahip bireylerde sinizm olgusu görülmektedir. Çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri örgütsel sinizmi ortaya çıkarabilmektedir.
- Örgüt içinde yaşanan adaletsiz durumlar çalışanlarda sinizmin ortaya çıkmasını güçlendirmektedir.
- Örgütte, kriz dönemleri gibi zaruri durumlar dışında yaşanan işten çıkarmalar çalışanlarda sinizm duygusunu oluşmasına sebep olmaktadır.
- Örgütün bütünlükten yoksun olması ve kötü yönetilmesi çalışanlarda sinizmi oluşturan ve artıran unsurlardan bir tanesidir.

Örgütsel sinizmde, örgütlerin bireylerin beklentilerini karşılayamaması ve bunun sonucu olarak bireylerde oluşan hayal kırıklığının saldırganlığa dönüşmesi söz konusudur. Bireylerin hayal kırıklıkları ile doğru orantılı olarak sinizm düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel sinizmde sinizmin kaynağı örgütlerdir. Çünkü örgütlerdeki yönetim hataları, adaletsiz yaklaşımlar ve olumsuz örgüt faaliyetleri bireylerde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Gençer, 2017: 25).

Çalışanların örgütleri için algıladıkları bütünlük eksikliği, samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel beklentilerin karşılanmaması ve ihlal edilmesinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel sinizm birden çok nesneyle ilgili olabilen bir nesneden diğerine genellenebilen bir tutum olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm, iş tatmini gibi diğer tutumlardan daha geniş ve kapsamlı görülmektedir. Kısaca örgütsel sinizm, beklenti olarak kavramsallaştırılan ve deneyim sonucu gelişen “öğrenilmiş bir inanç”tır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 629).

2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Erdoğan ve Bedük, 2013: 17).

2.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel boyuttur. Bilişsel boyutta, genel olarak “örgütlerin ve bu örgütlerde çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” ön planda tutulmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3). Sinik bireyler, insanlara ve örgütlere karşı bir güvensizlik eğilimine sahiptirler. Çünkü insanların ve örgütlerin eylemlerinin arkasında gizli nedenlerin olduğunu ve her bireyin ve kurumun çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini düşünmektedirler. Bu nedenle sinikler, örgüt kararlarının doğruluğuna inanmamakta ve örgüt kararlarını kabul etmemektedirler. Örgütün doğruluk, dürüstlük ve adalet gibi ilkelerden yoksun olduğuna inanmaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 88). Buradan hareketle sinizmde, diğer bireylerin eylemlerine, iyilik ve samimiyetlerine inançsızlık eğilimi görülmektedir. Sinik bireyler, örgütler ve diğer bireylerin dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi temel ilkelerden yoksun olduğuna inanmakla birlikte, örgütlerin uygulamaları ile kendilerine ihanet ettiklerini düşünmektedirler (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Çalışanların sahip oldukları bu olumsuz inanç, örgüte karşı öfke, küçümseme ve kınama olarak ortaya çıkmaktadır (Balay vd., 2013: 127).

2.3.2. Duygusal (Duyuşsal) Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu, belli bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler oluşturmaktadır. Bu tepkiler bireylerde kızgınlık, nefret, utanç ve küçümseme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Bazen sinik bireyler kendilerini örgüte karşı daha üstün hissetmekte ve hatta bu durumdan gizli zevk almaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 88). Diğer bir deyişle, örgütün ahlaki değerlerden yoksun olması, siniklerin ironik olarak gizli memnuniyetlerine sebep olmaktadır (Gençer, 2017: 29). Örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmakla beraber, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç ve tiksime gibi duygular hissettikleri görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3).

2.3.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutunu, çalışanların örgüte karşı olumsuz davranışlara yönelme eğilimleri oluşturmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Siniklerin en belirgin davranışsal özelliği, örgüte karşı yaptıkları olumsuz eleştirilerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346). Örgütün dürüstlük ve adaletten yoksun olduklarını düşünen sinikler, iğneleyici şakalar yapmakta, örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu vurgulayan yorumlar yapmaktadırlar. İçten olmayan ve farklı mesajlar veren gülümsemeler, dudak bükme gibi mimiklerle örgüte karşı küçümseyici ve olumsuz tutumlar sergilemektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 88).

Sinik özelliklere sahip olan bireyler, çalıştıkları kurum içinde sinik davranışlar göstermekte ve gelişen olaylar karşısında olumsuz tahminler yapma eğiliminde olmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3). Sinizm, çalışanlarda farklı boyut ve düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Sinikler ve sinik olmayanlar gibi bir ayrım söz konusu olmayıp, çalışanların farklı düzeylerde sinizme sahip oldukları görülmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346-347).

2.4. ÖRGÜTSEL SINIZMIN KURAMSAL TEMELLERİ

Alan yazında örgütsel sinizmin dayandığı kuramlar, beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim kuramları olarak sıralanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

2.4.1. Beklenti Kuramı

Victor Vroom tarafından 1964 yılında ortaya konulan “Beklenti Kuramı”na göre, bireyler ekonomik çıkarları açısından rasyonel davranmaktadır. Vroom’a göre, bireylerin belirli bir iş için çaba göstermesi üç faktöre bağlıdır (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 151). Bunlar (Eren, 2014: 533):

1. Başarı-Ödül-Beklenti İlişkileri: Birey her davranışının sonucunda, bazen ödül bazen de ceza olacağının beklentisi ile işe başlamaktadır. Ancak her ödül, bireyin özelliklerine göre farklı yorumlanmaktadır. Özetle, birey göstereceği çaba karşılığında bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
2. İstek (İhtiyaç) Şiddeti: Birey elde edeceği başarının sonucunda kazanacağı ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyişle, ödüller birey için kıymetli olmalıdır. Her bir birey, ödüllere farklı derecelerde ihtiyaç duymaktadır. Bunun nedeni, bireylerin ihtiyaç ve algılarından oluşan değerlemedir. Örneğin, yaşlı bir birey için emekli maaşı önemliyken, genç bir çalışan için maaş aynı önem derecesinde olmamaktadır.
3. Çaba-Başarı-Beklenti İlişkileri: Birey, gösterdiği emek (çaba) karşılığında birtakım kazanımlar (ödüller) elde edeceğine inanmaktadır. Bireyin, bir işte çaba göstermesi iki şarta bağlıdır. Birincisi; bu emek karşılığında elde etmeyi umduğu beklentiler, ikincisi ise; bireyin emeğinin sonucunda kendisinden beklenen başarıya ulaşma olasılığıdır. Ancak bireyin daha çok çabalaması, ödülleri arzulama derecesine bağlıdır.

Özetle, Vroom’un beklenti kuramı, değer (valance), araçsallık (instrumentality) ve beklenti (expectancy) şeklinde üç soyut bileşenden oluşmaktadır. Birey, belli bir çabayla kendisine verilen işi başarabileceğine inanıyorsa ve bu performansının sonucunda ödül kazanacağına inanıyorsa ve bu kazanacağı ödülleri istiyorsa motive olacaktır (Torun, 2016: 39).

Beklenti kuramının örgütsel sinizm ile ilişkisinde de, çalışanlar istihdam edildikleri örgütlerden maddi, manevi olmak üzere değişik düzeylerde beklentilere sahiptirler. Bireyler, bu beklentileri elde edebilmek için bireysel çaba ve performans ortaya koymaktadırlar. Örgütsel ödüllerin yetersiz, adaletsiz ve beklentilerinin altında olduğunu algıladıklarında, örgütlerinin bu çabaya layık olmadığına inanmaktadırlar. Bunun sonucunda, çalışanlarda hayal kırıklığı, öfke, nefret gibi olumsuz tutumlar ortaya çıkmakta ve sonucunda istenmeyen davranışlar görülmektedir (Torun, 2016: 40).

2.4.2. Atıf Kuramı

Atıf (anlam yükleme, katkı) kuramı, ilk defa Heider tarafından 1958 yılında ortaya konulmuştur. İnsanlar, kendilerini ve çevrelerini tahmin ve kontrol edebilmek için olayları anlamlandırma adına güçlü bir motivasyona sahiptirler. Kuramın odak noktasında, insanların olayların nedenleri hakkında çıkarımlar yapması ve çıkarımları doğrultusunda davranışlarının etkilenmesi bulunmaktadır (Duman, 2004: 6).

İnsanlar, var olabilmek, dış dünyayı anlamlandırmak, zorluklarla başa çıkmak ve kendi değer yapısını oluşturabilmek için bireysel ve toplumsal kontrol süreçlerini tutarlı hale getirme eğilimindedirler. İnsanlar, kendilerini ve çevrelerini anlamlandırmak adına atfetme süreçlerini kullanmaktadır (Tutkun ve Koç, 2008: 259).

Atfetme (nedensellik yükleme) bireylerin kendileri ve çevresindeki bireylerin davranışlarının nedenlerini anlamada analitik bir süreçtir. Atfetme kuramına göre bireyler, farklı sonuçlara nasıl ulaşıldığına dair davranışların sebeplerini sistematik olarak değerlendirerek genellemeler yapmaktadır. Atfetme teorisinin odağında, nedenlerle ilgili yapılan çıkarımların ileride gösterilecek davranışları etkilemesi bulunmaktadır. Neden-sonuç ilişkisi üzerine yapılan çıkarımlar, bireylerin davranışlarını belirlemektedir. Özetle, atfetme teorisinde bireyler öncelikle nedenleri belirlemek üzere güdülenmektedir. İkinci olarak bireyler, çıkarımda bulundukları bu nedenlerden hareketle ilerideki davranışlarını şekillendirmektedir. Son olarak ise bireyler, tüm bu analitik süreçlerden genel kurallar ve prensipler seti oluşturmaktadır (Kızgın ve Dalgın, 2012: 62).

Atfetme süreci örgütsel sinizme yol açabilmektedir. Atfetme hataları, temel atfetme hatası ve kendine hizmet eğilimi olarak iki kısımda ele alınmaktadır. Temel

atfetme hatasında, insanlar değerlendirme yaparken çevresel faktörleri düşük, bireysel faktörleri ise yüksek derecede dikkate almaktadır. Kendine hizmet eğiliminde ise, insanlar başarıları ile ilgili bir takım sorunlarla karşılaştığında kişisel sorumluluğu reddetmekte, üstün bir başarıda ise bunun nedenini kendi bireysel özelliğine atfetmektedir (Eren, 2014: 81-82).

2.4.3. Tutum Kuramı

Tutumlar, bireylerin sosyal algılarını ve davranışlarını etkilemektedir. Genel tanımı ile tutum, bir bireyin psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan ve etkileyen eğilimlerdir (Kağıtçıbaşı, 2010: 109). Diğer bir deyişle tutumlar, “bilişsel ve duyuşsal tepkileri bütünleştiren ve özetleyen değerlendirci yargılar” olarak tanımlanmaktadır (Crano ve Prislin, 2006: 347).

Tutum, farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır. Allport (1935), tutumun 16 farklı tanımından hareketle üç önemli özelliğini tespit etmiştir. Bunlar (Köklü, 1995: 81):

- tecrübe ile düzenlenen,
- bağlı olduğu şartların ve objelerin varlığında hareket eden ve
- olumlu ya da olumsuz tepkiler için hazır olma durumu olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal, davranışsal), tutumlardan oluşmaktadır. Çalışanlar, örgütlerine karşı olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olup, güvensizlik gibi bilişsel, endişe gibi duyuşsal ve alay etme gibi davranışsal faktörleri içeren tutumlara sahip olmaktadır (Ayhan, 2019: 34). Tutum kuramına göre, örgütsel sinizm örgüte yönelik olumsuz bir tutumdur. Örgütsel sinizm de tutumlar gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Dean vd. (1998) sinizmi, tutum kuramına dahil edilen üç bileşenli (bilişsel, duygusal, davranışsal) çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmıştır. Buradan hareketle, tutum kuramı, örgütsel sinizmin kuramsal çerçevesini kurmada yardımcı olmaktadır (James, 2005).

2.4.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, 1960'lı yıllarda Blau tarafından geliştirilmiştir. Kuram, sosyal değişimlerin bireylerin davranışlarını nasıl değiştirdiğini açıklamak için ortaya atılmıştır (Göktaş Kulualp ve Sarı, 2019: 648). Sosyal değişim kuramına göre, bireyler gelecekte elde etmeyi umut ettikleri çıkarları için karşı tarafa iyilik yapmaktadırlar. Bu çıkarların sağlanması umudu, bireyleri motive etmektedir (Akdoğan ve Köksal, 2014: 26). Sosyal değişim kuramı “karşılık normu” ile açıklanabilmektedir. Birey, karşı tarafa olumlu bir davranışta bulunduğu, karşı taraf için de aynı yönde herhangi bir olumlu davranış sergileme yükümlülüğü doğmaktadır (Çetin ve Şentürk, 2016: 244).

Sosyal değişim kuramının temel özellikleri şunlardır (Searle, 2000: 139):

- Çalışanlar, ödül beklentisi ile ilişki kurmaktadırlar.
- Ödüller değerliyse ve gelişmeye devam ediyorsa ilişki devam etmektedir.
- Karşı taraf, diğerlerine göre adil sayılan ödüllerle karşılık verirse, ilişki devam etmektedir.
- İlişkinin maliyetleri faydaları aşmamaktadır.
- İstenen ve beklenen ödülleri alma olasılığı yüksektir.

Sosyal değişim kuramının, psikolojik sözleşme, güç, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konuları ile ilişkili olduğu görülmektedir (Torun, 2016: 46). Örgütlerde sosyal değişim, çalışanların diğer çalışanlardan ve örgütten bekledikleri getirilerle motive olmaları sonucu gönüllü eylemlerde bulunmaları olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm, düşük kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin sonucu oluşmaktadır (James, 2005: 14). Sosyal değişim kuramından hareketle incelenen örgütsel sinizm, çalışanın örgüt içinde yaşanan sosyal değişim ihlaline tepkisi olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşmenin ve genel beklentilerin ihlali sonucu örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 642).

2.5. ÖRGÜTSEL SINİZM TÜRLERİ

Örgütsel sinizm, farklı sınıflandırma türlerinde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar: kişilik sinizmi, toplumsal (kurumsal) sinizm, işgören (çalışan) sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak sınıflandırılmaktadır (Özler vd., 2010: 49).

2.5.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, genel olarak insan davranışının olumsuz bir algısını yansıtan doğuştan ve istikrarlı bir özellik gösteren tek sinizm türüdür (Abraham, 2000: 270). Çünkü bireyin içsel durumu ile ilgilidir ve bu bireylerin en belirgin özelliğini güvensizlik duygusu oluşturmaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 251). Genel olarak bireyler, insan davranışlarını olumsuz olarak algılamakta, diğer bireyleri küçük görmekte ve saygısız davranışlar sergilemektedirler (Üreten ve Gemlik, 2016: 445).

Kişilik sinizmi diğer örgüt çalışanlarını ve paydaşlarını hor görme, aşağılama ve saygısız davranışlarda bulunma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Akatay, Yücekaya ve Kısat, 2016: 488). Kişilik sinizmi, adeta bir kişilik özelliği gibi gelişmekte ve değiştirilmesi zor olan bir tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Sinik (cynic) özelliklere sahip olan bireyler, insanlara güvenmemekte ve insanların kendi çıkarlarını merkeze alarak hareket ettiklerini düşünmektedirler. Bu bireyler, örgütler içerisinde de bu tutumlarını sürdürmekte ve örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemektedirler. Çünkü sinik özelliklere sahip olan birey, örgütten beklediği kazanımlar sağlanmadığında veya beklentisinin altında sağlandığında, örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte ve adaletin sağlanmadığı yönünde düşüncelere kapılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85).

2.5.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal (kurumsal) sinizm, birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 271). Toplum ve birey arasında sosyal bir sözleşme söz konusudur. Bu sözleşmede, bireyin toplumdan iş güvencesi, eğitim ve kaliteli yaşam gibi beklentileri bulunmaktadır. Sosyal sözleşme

içerisinde bireyin güveni ve topluma olan inancı zedelendiğinde toplumsal sinizm ortaya çıkmaktadır. Ekonomik kriz, durgunluk ve işsizlik gibi durumlar ise bireyin sosyal kurumlara olan güvensizliğini pekiştirmektedir. Bu doğrultuda, insanların çıkarıcı olduğuna inanan birey, örgüte ve yönetime karşı da sinik tutumlar göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85).

Toplumsal sinizmde bireyler, ülkelerine ve çalıştıkları örgüte karşı negatif tutumlara sahiptirler. Bu bireyler psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda örgütün bütünlükten yoksun olduğunu düşünmekte ve örgüte zarar verme eğiliminde olmaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 251).

2.5.3. İşgören (Çalışan) Sinizmi

İşgören (çalışan) sinizmi, bireylerin bir kişiye, gruba, ideolojiye ve/veya kuruma karşı hissettiği hayal kırıklığı, güvensizlik gibi duygular olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 450). İşgören sinizmi, çalışanların beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma derecesine göre çalışanların yapmış olduğu eleştiriler ve çalışanların örgüte verdikleri değerlerin bütününe oluşturduğu tutum olarak tanımlanmaktadır (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 463).

Örgütlerin ve mesleklerin değişen doğası ve psikolojik sözleşme ihlallerinin yaşanması, çalışanlarda sinizmin ve güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Çalışan sinizmi, işyerine, yöneticilere ve diğer tüm faktörlere yönelik hayal kırıklığı ve tüm bunlara karşı duyulan güvensizlik ve olumsuz tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Yeni bir işçi-işveren paradigması olan çalışan sinizmi, daha uzun çalışma saatleri, işlerin yoğunlaşması, etkin olmayan yönetim ve liderlik, kurumların sürekli küçültülmesi gibi faktörler sonucu ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırmadan hareketle çalışan sinizmini ortaya çıkaran 3 neden belirlenmiştir. Bunlar (Cartwright ve Holmes, 2006: 201):

1. İş ortamının özellikleri; politikalar ve uygulamalar arasındaki uyumsuzluk, etik olmayan davranış ve kurumsal sosyal sorumluluklar, adaletsiz tazminat politikaları.
2. Örgütün özellikleri; etkin olmayan iletişim, değişim uygulamalarında yönetimin yetersizlikleri, örgüt içinde çalışan katılımının sağlanamaması.

3. İşin niteliği; rol çatışması belirsizliği, iş yükü.

Örgüt, çalışanlar arası adaleti sağlayamadığında ve yükümlülüklerini yerine getiremediğinde çalışan sinizmi ortaya çıkmaktadır (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 464).

2.5.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi iki unsurlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bunlardan ilki, bireyler örgütte yapılması düşünülen değişimin başarılı olmayacağına dair kötümser bir bakış açısına sahiptirler. İkincisi ise bireyler, değişimi gerçekleştirecek olan yöneticilerin bu yetenekten ve motivasyondan yoksun olduklarını düşünmektedirler (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 135). Başarısızlıkla sonuçlanmış değişimler karşısında bireyler, hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Bu nedenle değişime karşı umudunu kaybeden bireyler, tekrar aynı durumla karşılaşmamak için başarısızlığı kabul etmekte, değişime olumsuz bakarak sinik tutumlar göstermektedir (Angın, 2019: 66).

Sinik bireyler, örgüt içinde değişimi gerçekleştirecek olan bireylerin tembel ve değişimi gerçekleştirme yeteneğinden yoksun olduklarına inanmaktadır. Ayrıca sinik bireyler, değişim çabalarının boşa olduğunu ve sonuçlarının olumsuz olacağını düşünmektedirler (Akatay vd., 2016: 488). Buradan hareketle, örgüt içinde en gerekli ve doğru değişim çabaları mevcut olsa dahi bu çabalar sinizmle karşılaşabilmektedir. Yapılan pek çok değişimin başarısız olduğunu gören bireylerde sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır. Bireyler, değişimin başarısız olma ihtimali sonucu yaşanabilecek hayal kırıklıklarına karşı bir savunma mekanizması olarak değişime negatif yaklaşmaktadırlar (Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016: 416).

Örgütsel değişim sinizminde, siniklerin değişimi reddetmeleri ve desteklememeleri başarısızlığa veya sınırlı başarıya neden olabilmektedir. Bu başarısızlık sonucunda, değişimin sonuçlarının hep olumsuz olacağı inancı güçlenmektedir. Nitekim gerçekleştirilmek istenen değişimin başarısı, çalışanların isteğini, bağlılığını ve bu durumun istikrarlı olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle sinizm, değişimin önündeki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48).

2.5.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizmde bireyler, icra ettikleri mesleklere saygı duymamakta; sundukları hizmeti aşağılama ve küçük görme gibi eğilimler sergilemektedirler (Durmaz, 2019: 57). Mesleki sinizme sahip bireyler belli bir süre sonra duyarsızlaşmakta ve empati yeteneklerini kaybetmektedirler. Bunun sonucunda da çalışanlar, genelleme yaparak tüm müşterilerin beklentilerini karşılamada ve başarısız olmaktadır (Gençer, 2017: 24). Mesleki sinizm, kişilik-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Delken, 2004: 17).

İş hayatında, müşteriyle stresli etkileşimler, çalışanların duygusal ve fiziksel olarak kendilerini yorgun hissetmelerine neden olmaktadır (Torun, 2016: 60). Bu nedenle çalışanlarda, kendilerini bu durumlardan uzak tutmak için bir korunma mekanizması olarak sinizm ortaya çıkmaktadır. Müşterilerin negatif tutum ve davranışları, mesleğin rutinliği, ödül sisteminin tatmin edici olmaması gibi faktörler çalışanlarda mesleğe karşı sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000: 273).

2.6. ÖRGÜTSEL SINİZMİN NEDENLERİ

Örgütsel sinizmi ortaya çıkaran pek çok faktör bulunmaktadır. Yanlış yönetilen değişim gayretleri, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişim problemleri, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, stres, iş yükü, işten çıkarmalar, etkin karar alınamaması, örgütsel karmaşıklık ve terfi sorunları nedenlerden bazılarıdır (Topçu vd., 2013: 125). Bu nedenle örgütsel sinizmi etkileyen ve ortaya çıkmasına neden olan çeşitli faktörler, “bireysel” ve “örgütsel” nedenler olarak sınıflandırılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel sinizmin nedenleri ele alınarak etkileri açıklanmaktadır.

2.6.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler, bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Bunlar; yaş, gelir düzeyi, medeni durum, cinsiyet ve hizmet süresi gibi faktörlerden oluşmaktadır.

Genellikle kontrol ve aracı değişken olarak kullanılan yaş faktörü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide net bir sonuç tespit edilmemiştir (Andersson ve Bateman, 1997; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Yaş faktörü, çalışanların işlerine ilişkin beklenti, istek, algı ve tutumlarını etkilemektedir. Bireyler, eğitim durumları, yetenek ve deneyimleri gibi pek çok özellikle uyumlu meslekler aramaktadırlar. Özellikle gençlerde kişisel eğitim, yetenek ve kapasiteleri ile uyumlu, bireylerarası ilişkilerin iyi olduğu iş ortamları önemlidir. Gençlerde, kişi iş uyumu sağlanamadığı takdirde sinik davranışlara eğilim yaşlılara göre daha yüksek olmaktadır (Üreten ve Gemlik, 2016: 447).

Yapılan araştırmalar, cinsiyet faktörünün örgütsel sinizmi etkilemediğini göstermektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Erdost vd., 2007; James, 2005; Kalağan ve Güzeller, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Araştırmacılar tarafından örgütsel sinizm nedenlerinden bir diğeri olarak medeni durum faktörü ele alınmıştır. Ancak medeni durum ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide farklı sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Medeni durum ve örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı (Erdost vd., 2007), boşanmış veya ayrı yaşayanların evli ve bekarlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu (Mirvis ve Kanter, 1991) tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile ilişkisi araştırılan bir diğer değişken ise eğitim düzeyidir. İlgili alanda yapılan araştırmalardan bazıları eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığını (Kalağan ve Güzeller, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) belirtirken; bazı araştırmalar örgütsel sinizm ve eğitim düzeyi arasında ilişki olmadığını (Andersson ve Bateman, 1997; James, 2005) tespit etmişlerdir. Mirvis ve Kanter (1991)'in yapmış olduğu araştırmada ise, eğitim seviyesi düşük olan çalışanların sinik tutumlar gösterme eğilimi, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksektir (Mirvis ve Kanter, 1991).

Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasındaki ilişkide, bazı araştırmalar anlamlı bir ilişki bulamamış (Erdost vd., 2007), bazı araştırmalar ise çalışanın iş yerindeki kıdemi olarak tanımlanan hizmet süresi arttıkça çalışanlarda sinizmin azaldığını belirtmişlerdir (James, 2005).

Yapılan çalışmalardan hareketle, çalışanların gelir düzeylerinin de örgütsel sinizme neden olabileceği saptanmıştır. Çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bireylerin, gelir düzeyleri azaldıkça, sinik

tutumlarına eğilimleri artmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1991: 60). Diğer bir çalışmada ise, çalışanların gelirleri sabit, parça başı ve saat başı ücret olarak sınıflandırılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, uzun dönem çalışan, sabit ücret alan çalışanların sinizm eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Özetle, çalışanların gelir seviyeleri yükseldikçe, örgütsel sinizm seviyeleri de yükselmektedir (Delken, 2004: 22).

Sonuç olarak sinizm, örgütlerde başarı sağlanabilmesinin önünde büyük bir engeldir. Örgütsel sinizmin nedenlerini ve olumsuz sonuçlarını öngörebilen yöneticiler, bu olumsuzluklar doğmadan önce müdahale edebilme yetisine sahip olabilirler (Helvacı ve Çetin, 2012: 1478).

2.6.2. Örgütsel Nedenler

Bu çalışmada, literatürde üzerinde önemle durulan psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adalet ve politikalar, kişi-rol çatışması gibi faktörler ele alınmaktadır.

Örgütsel sinizmi en çok etkileyen nedenlerin ilki, örgütün adalet duygusundan yoksun olduğu algısıdır (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; FitzGerald, 2002; Özler vd., 2010). Çalışanların adalet algılarına yönelik en temel çalışma olarak Adams'ın "Eşitlik Teorisi" kabul edilmektedir. Teoriden hareketle çalışanlar, örgüte yapmış oldukları katkılar ve bunun karşılığında sağladıkları kazanımlar ile diğer bireylerin katkı ve kazanımlarını karşılaştırmaktadırlar. Bu kıyaslama sonucu, örgütün adalet duygusundan yoksun olduğu algısına sahip olan çalışanlarda, olumsuz duygusal tepkiler ve sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır (Yeniçeri vd., 2009: 84).

Örgütsel sinizme neden olan bir diğer örgüt-içi faktör, örgütsel politikalar"dır. Doğruluk ve dürüstlükten yoksun, yalnızca kendi çıkarlarına hizmeti odak noktasına koyan örgüt politikaları, çalışanlarda sinik tutumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Davis ve Gardner, 2004: 441).

İşten çıkarmalar, küçülme ve yeniden yapılanma gibi faaliyetler, örgütsel sinizme neden olan önemli etkenler arasında gösterilmektedir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Özler vd., 2010). Bu tür faaliyetler, çalışanlar tarafından adaletsiz olarak algılandığında, süreç başarılı yönetilemediğinde, başarılı yönetilse dahi çalışanların süreç hakkında bilgilendirilmemesi durumunda örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Brandes vd., 2007: 234).

İlgili alan yazın incelendiğinde, örgütsel sinizmin nedenleri arasında psikolojik sözleşme ihlaline dikkat çekildiği görülmektedir. Yapılan çalışmalar, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısının örgütsel sinizmi ortaya çıkardığını saptamıştır (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Özler vd., 2010). Cihangiroğlu ve Şahin (2010)'a göre psikolojik sözleşme, birey ve örgüt arasındaki yazılı olmayan ve konuşulmamış beklentilerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Örneğin, örgütler adil ve performansa dayalı bir ücretlendirme ortaya koyarken, çalışanlar da dürüstlük ve sadakat sözü vermektedir. Bir tarafın yükümlülüğünü yerine getirmeyerek ilişkiyi bozması, anlaşmaya olan inancı zedelemektedir. Bu anlaşma örgüt tarafından ihlal edildiğinde çalışanlarda yoğun biçimde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2).

Örgütsel sinizme neden olan diğer bir faktör ise çalışanların karar alma süreçlerine katılımının sağlanamaması ve bu konuda yöneticilerin gerçek desteklerinin olmamasıdır (Fleming, 2005; Wanous vd., 2000). Çalışanların karar alma süreçlerine katılım seviyeleri, örgütsel sinizm seviyesinin de belirleyicisi olmaktadır. Yöneticiler, çalışanların kararlara katılımlarını kontrol etme, çalışanlar ise alınan kararlarda yöneticileri suçlama eğilimindedirler. Çalışanların alınan kararlarda söz sahibi olmamaları, bilgi eksikliklerinin olması gibi faktörler değişime karşı direnci ve sinik tutumları ortaya çıkarmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 137).

Yüksek yönetici maaşları ile diğer kademelerde çalışanlar arasındaki fark da örgütsel sinizmi ortaya çıkaran önemli nedenler arasında yer almaktadır. Ücret farkı yükseldikçe, çalışanlar sömürdüklerini düşünmekte ve adalet duygularını yitirmektedirler. Sonuç olarak, bu inanca sahip çalışanlarda sinizm ortaya çıkmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 453).

Kişî rol çatışması, örgütsel sinizmi ortaya çıkaran örgüt içi faktörlerden bir diğeri olarak görülmektedir. Bir örgütte kişiden belirli bir durumda sergilemesi beklenen davranış biçimi rol olarak tanımlanmaktadır. Kişî rol çatışmasında ise birey, bastırması gereken gerçek duyguları ile modelleştirilmiş hisler arasında kalarak örgüte karşı nefret duygusu hissetmektedir (Andersson, 1996: 1399). Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanlarda örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlar oluşmaktadır. Örgütteki iş tanımları ve çalışanların yetkilerinin sınırlarının belirsizliği, yetersiz kaynak ve destekle işi icra etme zorunluluğu, çalışandan talep edilen işlerin

birbiri ile çelişmesi gibi pek çok neden örgüt içinde çalışanı psikolojik bir baskı altına sokmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlarda çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır (Akçay, 2017: 479).

Son olarak, örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizmi etkileyen faktörler arasında yer aldığı görülmektedir. Örgüt içi iletişim değeri yükseldikçe örgütsel sinizm değeri azalmaktadır. Etkin iletişim, örgütsel sinizmi önlemek için alınabilecek tedbirlerden bir tanesidir (Tınaztepe, 2012: 60).

2.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Bu çalışmada örgütsel sinizmin sonuçları “bireysel” ve “örgütsel” olmak üzere iki kısımda incelenmektedir.

2.7.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları “psikolojik”, “fizyolojik” ve “davranışsal” olarak gruplandırılmaktadır.

Çalışanların beklenti ve isteklerinin örgütleri tarafından karşılanmaması çalışanlarda çeşitli psikolojik sonuçlar doğurmakta ve örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1991: 331). Sinik çalışanlar, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, üzüntü, stres, öfke, güvensizlik, tikslenme gibi duygulara sahip olurlar ve bu duygular çalışanın sinizm seviyesine göre davranış ve tutuma dönüşebilmektedir (Çakıcı ve Doğan, 2014: 81). Araştırmalardan hareketle, çalışanların içinde bulunduğu ruhsal ve duygusal bozukluklar, küskünlük, savunmacı davranışlar ve işkence hissiyatına eğilimlerini arttırmaktadır. Agresiflik, sinir, endişe ve stres gibi olumsuz duygusal tepkiler sinizmin psikolojik sonuçlarını ifade etmektedir (Ayhan, 2019: 58).

Örgütsel sinizmin, çalışanlar üzerinde fizyolojik sonuçları da bulunmaktadır. Çalışanların olumsuz duygu durumları (stres, üzüntü, öfke) sonucunda, fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması, literatürde “sinik düşmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Sinik düşmanlık, çalışanların yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemekte ve ömürlerinin kısalmasına neden olabilmektedir (Smith vd., 1988: 528).

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Genel olarak, çalışanlarda görülen sinik tutumlara, aşağılama, eleştiri ve örgütsel amaçlar için daha az çaba göstermek gibi davranışlar eşlik etmektedir. Mishra ve Spreitzer (1998), sinik bireylerin yönetime meydan okuma, yönetimi şiddetle eleştirme eğilimlerine sahip olduklarını ve hatta en uç noktalarda vandalizm, misilleme veya sabotaj gibi eylemlere girebileceklerini belirtmektedirler (Mishra ve Spreitzer, 1998: 571).

2.7.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel sinizm, örgütlerde etkililiği ve verimliliği azaltmakla birlikte, maddi ve manevi ciddi kayıplara neden olabilmektedir (Abraham, 2000: 274). Örgütsel sinizmin uzun vadeli sonuçları, örgütün sürdürülebilirliğini kaybetmesi ile sonuçlanabilir (Naus, 2007: 28). Çalışmanın bu kısmında, örgütsel sinizmin literatürde en çok yer verilen örgütsel sonuçları incelenmektedir.

İş tatmini, çalışanın yaptığı işten ve yönetimin tutumu gibi iş şartlarından ya da ücret, iş güvenliği gibi işten elde ettiği kazanımlardan tatmin olması ve olumlu bir tutuma sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Çalışanın beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması durumunda da çalışanın işten duyduğu tatmin azalmaktadır. Beklentileri karşılanmayan çalışanlar, stres, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşamaktadır (Ayhan, 2019: 61). Sonuç olarak, örgütsel sinizm düzeyi yüksek çalışanlarda, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000; 281). Ayrıca Kahya (2013) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel sinizmin iş tatmini ve iş performansını negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir (Kahya, 2013: 34).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı psikolojik algıları olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, örgütlerine karşı sadakat hissetmekte, görevleri arzularak üstlenmekte ve örgütsel amaçlarla bütünleşmektedirler (Yıldız, 2013: 855). Örgütsel bağlılık, örgütü pozitif yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri yükseldikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığını göstermektedir (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Ergen, 2015).

Örgütsel güven, çalışanların çalıştıkları örgütte kendilerini güvende hissetmeleri ve örgüt tarafından desteklendiklerini düşünmeleri olarak ifade

edilmektedir. Örgütteki güven ortamı, çalışanların birbirlerine karşı açık davranmaları ve güven duymalarını sağlamaktadır. Örgütlerdeki güven ortamı, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada çok önemli bir faktör olmakla beraber, bu ortamın oluşturulması çok uzun zaman almaktadır (Özler vd., 2010: 51). Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe, örgütsel güven düzeyleri azalmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010; Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Örgüt içindeki güvensizlik, çalışanların örgüte olan inancını zedelemektedir. Bu nedenle, örgütlerine güven duymayan çalışanlarda örgüte karşı olumsuz duygu ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Angın, 2019: 88).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların “gönüllülük” esasına dayalı olarak sergiledikleri biçimsel iş tanımları dışındaki rol fazlası davranışları olarak tanımlanmaktadır (Sezgin, 2005: 319). Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel verimliliği ve genel performansı arttıran bir etki göstermektedir (Erdoğan ve Bedük, 2013: 22). Örgüte karşı güveni sarsılmış, haksızlığa uğradığını ve hakettiği değeri bulmadığını düşünen sinik çalışanların, biçimsel iş tanımları dışındaki görevleri gönüllü olarak gerçekleştirmeleri beklenmemektedir (Torun, 2016: 87). Bu bağlamda, yapılan çalışmalar, örgütsel sinizm düzeyi yüksek çalışanlarda, örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığını ortaya koymaktadır (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Erdoğan ve Bedük, 2013).

Tükenmişlik, işyerindeki stres faktörlerine tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2003: 189). Çalışanların belli bir hedefe (kendilerine, müşterilere, örgüte) karşı negatif tutumlara sahip olması olarak ifade edilen tükenmişlik olgusu, “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı eksikliği” olarak sınıflandırılmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Örgütsel sinizm ve tükenmişlik ilişkisinde, çalışanlarda hayal kırıklığı, aşağılama ve küçük görme gibi ortak duygu ve davranış şekilleri görülmektedir. İki kavram arasındaki farklılık, örgütsel sinizmde çalışan yalnızca örgüte karşı negatif tutuma sahipken, tükenmişlikte çalışan kendisine, çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı negatif tutumlar göstermektedir (Demir, 2019: 35). Yapılan çalışmalar, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Üçok ve Torun, 2014).

İşe yabancılaşma, bireyin sosyal ve kültürel çevresine yönelik uyum ve kontrolünün azalması sonucu, kendisinden, değerlerinden ve organizasyonlardan

uzaklaşması olarak ifade edilmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanlarda bıkkınlık, stres, itaatsizlik, duygusal ve psikolojik gerilemeyi ortaya çıkarmaktadır (Demir vd., 2018: 236). Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça, işe yabancılaşmanın da arttığı tespit edilmiştir (Abraham, 2000: 282).

İlgili alan yazın incelendiğinde, sinizmin olumlu sonuçlarından çok olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir. Ancak sinik çalışanların, örgüt vicdanının sesi oldukları, etik olmayan isteklere karşı boyun eğme eğilimlerinin düşük olması gibi olumlu sonuçlarına da değinilmektedir (Dean vd., 1998; Naus, 2007).

2.8. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

Luksyte vd.'nin (2011) çalışmasında, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm eğilimlerinin de arttığı belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, deneyim gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanlarda yaptıkları işin anlamını kaybetmesine neden olmakta ve çalışanlarda olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015).

Oki (2013) yapmış olduğu çalışmada, sinizmin aşırı niteliklilik ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide kısmen aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışanlarda, aşırı niteliklilik algısı arttıkça, duygusal bağlılıkları azalmaktadır. Bu negatif yönlü ilişkide sinizmin kısmen aracılık etkisi bulunmaktadır. Aşırı nitelikli çalışanlar, eğitimleri için büyük miktarda zaman ve çaba harcamaktadırlar. Sahip oldukları eğitimi kullanmalarına izin vermeyen işlerde istihdam edildiklerinde, çalışanlarda olumsuz tutumların ortaya çıktığı görülmektedir (Oki, 2013: 38).

İlgili alan yazın incelendiğinde, olumsuz iş tutumları algılanan aşırı nitelikliliğin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Maynard vd. (2006)'nin çalışmasında, algılanan aşırı nitelikliliğin düşük duygusal bağlılığa neden olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Maynard vd., 2006).

Eksik istihdamın alt boyutlarından olan aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlarda, genel olarak istihdam edildikleri mesleğe ve kariyerlerine karşı ilgisizlik ve olumsuz tutumlara eğilim tespit edilmiştir (Bolino ve Feldman, 2000: 895). Eksik istihdam, kariyer memnuniyeti ve kariyer beklentileri ile negatif yönde ilişkilidir. Niteliklerine uygun işlerde çalışmayan bireyler, sıkı çalışmaya dayalı kariyer başarı şansları konusunda sinik tutumlara sahip olmaktadır. Nesnel iş performansı ve örgütsel ilerleme ilişkisinde hayal kırıklığına uğrayan çalışanlar, sinik tutumlar ve olumsuz davranışlar sergilemektedirler (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 983).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde genel olarak kişilik özelliklerine değinilmektedir. Bu kapsamda bu bölümde, kişilik kavramına, kişiliğin bileşenlerine, kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlere, kişilik kuram ve envanterleri hakkında açıklamalara yer verilmektedir.

3.1. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik kelimesinin kaynağı, eski Yunancada “persona” kavramına dayanmaktadır. “Persona” o dönemde tiyatro oyuncularının kullandıkları maskelere verilen isimdir. Maskeler, temsil edilen tiplmeyi ve kişilerarası farklılıkları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (Yüksel vd., 2015: 144). Günümüzde persona kelimesi maskeyi değil, gerçek kişiyi temsil etmektedir. Başka bir deyişle, insanların görünen, dışa vuran belirgin özelliklerini tanımlamaktadır (Üngüren, 2011: 11). Bu konuda ilk sistematik çalışmalar Gordon Allport tarafından 1920’li yıllarda yapılmıştır. Allport’a göre kişilik, “kişinin çevreye özgün uyumunu belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak ifade edilmektedir (aktaran Aslan, 2008: 8).

Tablo 3: Allport Kişilik Tanımı

Dinamik organizasyondur	Kişilik sürekli değişen ve gelişebilen organize bir sistemdir.
Bireyin içindedir	Kişilik, bireyin kendine özgün davranışlarının ardında yatmaktadır.
Psikofizikseldir	Kişilik, biyolojik ve psikolojik işlevlerin karmaşık etkileşimi sonucu oluşmaktadır.
Belirleyicidir	Kişiliği oluşturan sistemler, çevreye uyuma yönelik davranışları belirlemektedir.
Çevreye özgün bir uyumdur	Kişinin yaşamını sürdürürken gösterdiği kendine özgü bir uyum sürecidir ve uyum stratejileri kullanılmaktadır.

Kaynak: Aslan, 2008: 8.

İnsan kişiliğinin tanımı ve nasıl geliştiği konusunda pek çok görüş bulunmaktadır. Bu görüşler kadar da farklı kişilik tanımlamaları yapılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 30). Kişiliğin karmaşık yapısı ve çok farklı bakış açıları ile ele alınması, kavramın tanımlanmasını güçleştirmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 2).

Genel tanımı ile kişilik, bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Kişilik, bireyin kendinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve fayda sağlayacak bir durumu arzulamasıdır. Bireylerin başkaları açısından kişiliği ise, onun toplum içinde belli özelliklere ve rollere sahip olması olarak ifade edilmektedir (Eren, 2014: 83).

Kişilik, insanların başkalarını nasıl etkilediği ve kendilerini nasıl algıladıklarına dair iç ve dış ölçülebilir özellikler örüntüsü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2010: 126). Diğer bir deyişle, kişilik zaman içinde değişmeyen, bireyin davranışının nedenlerini belirleyen ve doğası gereği psikolojik olan özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bireyin kim olduğunu yansıtmaktadır ve bireylerin duygusal, davranışsal ve bilişsel tarzlarını belirlemektedir (Mount vd., 2005: 448). Dubrin (1994)'e göre kişilik, bireyin yaşam tarzı olarak ele alınmıştır (Recepoglu vd., 2013: 605).

Kişilik, bir zaman dilimi içerisinde sergilenen belli bir davranış değildir. Buradan hareketle kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Psikolojideki önemli kuramlardan hareketle kişilik gelişimi ergenlik dönemi sonunda tamamlanmakla birlikte, sonraki dönemlerde de gelişebilmekte ve değişebilmektedir (Pelit vd., 2010: 10).

Kişilik kavramının içerisinde bireyi diğer bireylerden ayırt eden ve genellenebilen özellikler bulunmaktadır. Bu bağlamda kişinin psikolojik özelliklerini de içeren kişilik kavramı, toplumsal yaşam içinde bireyi diğer bireylere göre tanımlamaktadır (Sarıtış, 1997: 528). Başka bir deyişle kişilik, insanları diğerlerinden ayıran (farklılaştıran) ve kısmen sabit olan psikolojik özellikler seti olarak tanımlanmaktadır. Bu özellikler seti, kişilerin neden farklı davranışlar ve örgüt içinde farklı performanslar sergilediklerine işaret etmektedir. Bu bağlamda kişilik, kişilerarası farklılıkların en temelini oluşturmaktadır (Çetin ve Basım, 2017: 97).

İnsanların genel olarak kim olduğuna işaret eden kişilik konusunda ortak bir tanımın olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle, kişiliğin bazı temel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Çetin ve Basım, 2017: 98):

- Sadece parça ve kırıntıların toplamından oluşmamakta aynı zamanda bir bünyeye sahip olmaktadır.
- Durağan olmayan, aktif ve süreçlerden oluşan bir olgudur.
- Hem psikolojik hem de fiziksel bedenle ilişkili olan bir kavramdır.
- Bireylerin dünya ile ilişkisini belirlemede önemli rol oynamaktadır.
- Modellerde, tekrarlarında ve tutarlılıklarda ortaya çıkmaktadır.
- Davranış, duygu ve düşünce gibi birçok şekilde sergilenebilen bir olgudur.

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

Kişilik özellikleri, tutarlılık göstermekle beraber çevresel faktörlerin etkisiyle dinamiklik göstermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 4). Kişilik özellikleri, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı tepkiler vermelerine neden olmaktadır. Bu özellikler, bireyin davranışlarına ve hatta tüm yaşantısına etki etmektedir (Bulut, 2017: 363).

Kişilik özellikleri ile ilgili görüş birliği sağlanmış standart bir sınıflama olmadığı görülmektedir. Türkçe alan yazında, Eren (2000) ve Erdoğan (1991)'ın yapmış olduğu kişilik özellikleri sınıflaması dikkat çekmektedir. Bu sınıflamaya göre (Karaca vd., 2016: 103);

1. Kişilik, kalıtsal olarak aktarılan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütünüdür.
2. Bireyleri diğer bireylerden farklı kılan birtakım kişisel özellikleri bulunmaktadır.
3. Kişilik, bireylerin çevreye uyum göstermesini sağlamaktadır.

4. Aynı birey, farklı çevresel koşullarda farklı tutum ve davranışlar göstermektedir.
5. Karakter, kişiliğin ayrılmaz bir parçasıdır ve her bireyde doğuştan bulunmaktadır.
6. Kişilik, bireyin zihinsel dengeye sahip olması sonucunda oluşmaktadır.

Kişilik özellikleri, bireyleri farklı kılmakla beraber, bireyin gelecekteki davranışlarını tahmin etmede dayanak oluşturmaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 140).

3.2. KİŞİLİĞİN BİLEŞENLERİ

Kişilik kavramı, bireyin doğuştan sahip olduğu donanımlar ve sonradan edindiği donanımların ortaklaşa oluşturduğu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, kişiliğin yapı taşlarını içsel (genetik) ve dışsal (çevresel) faktörler oluşturmaktadır. Bireyin tutum ve davranışlarının temeli, bu donanımların üretmiş olduğu süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kişilik, biyolojik ve sosyolojik nitelikleriyle bilinçli ve bilinçdışı mekanizmalar aracılığıyla sürekli kurulum içerisinde olan dinamik bir yapıdır (Üngüren, 2011: 17). Kişilik; karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Akıncı vd., 2015: 57). Bireyde bir araya gelen tüm kişilik özelliklerinin temelinde bu üç bileşenle ilgili olduğu görülmektedir.

Mizaç: bireyin hayatının erken dönemlerinde ortaya çıkan, fizyolojik ve biyolojik süreçlerle güçlü bağlantıları olan, değişime dirençli davranışsal ve duygusal özellikler örüntüsü olarak tanımlanmaktadır. Kişiliğin gelişmesinde birincil öneme sahip olan mizaç, davranışlardaki bireysel farklılıkları sağlayan bir yapıdır. Mizaçtaki farklılıkların nedeni ise, biyolojik temelli olup bireylerin genetik mirasına bağlıdır (Kılıç ve Aytar, 2017: 186-187). Mizaç, duygulara dayalı becerilerin ve alışkanlıkların bütünleştirilmesinin altında yatan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerine karşılık gelmektedir (Arkar vd., 2005: 191).

Karakter kavramı ise kavramsal öğrenmeye dayanan sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçleri olarak tanımlanmaktadır (Arkar vd., 2005: 191). Alan yazın incelendiğinde, karakter ve kişiliğin birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak

karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliğini göstermektedir (Akıncı vd., 2015: 57). Kişiliğin ortaya çıkması için bireyin ergen yaşa gelmesi ve kendini tanıması gerekmektedir. Karakter ise çocuğun dünyaya gelmesi ile kendini belli etmektedir. Karakter, kişilik oluşuncaya kadar onun dışında, kişilik oluştuktan sonra ise onun içinde yer alan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, karakter bireyin kişiliğinde doğuştan var olan ve çevrenin etkisi ile kuvvetlenen eğilimlerin tümüdür (Eren, 2014: 84).

Mizaç, bireylerin duygusal uyarılara karşı doğuştan yapısal olarak belli bir şekilde tepki gösterme eğilimi; karakter ise bireyin iç deneyimleri, göreceli olarak değişmeyen ve nesnel olarak gözlenebilen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Şentürk, 2015: 599).

Kişiliği oluşturan üçüncü bölüm yetenektir. Yetenek, bireyin zihinsel ve bedensel açıdan sahip olduğu özellik ve niteliklerin bütününe verilen addır (Sarıtış, 1997: 535). Genel tanımı ile yetenek, bireyin bir şeyi anlama ve yapabilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Yetenek, davranışla ilgili bir kavram olup, büyük ölçüde doğuştan gelen bir güçtür. Bu bağlamda yetenek, uyum sağlamaya ilgili olup, kalıtsal, zihinsel ve bedensel kapasite olarak tanımlanmaktadır (Altınöz, 2018: 83). Bedensel yetenekler; görme, renk ayırma, el-kol-ayak koordinasyonu gibi özelliklerdir. Zihinsel yetenekler ise bireyin ilişkileri kavraması, analiz etmesi, değerlendirip sonuca varması, soyut düşünebilmesi ve karşılaştırma yapabilmesini ifade etmektedir (Koçmar, 2019: 85).

3.3. KİŞİLİK OLUŞUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kişiliği belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle kişilik, birden fazla olgunun özel bir bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişiliği oluşturan faktörler; gensel ve bedensel yapı faktörleri, sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri, aile değişkeni, coğrafi ve fiziki faktörler, kitle yayın araçları, sosyal gruplar içindeki yetişkinler ve yaşlılar grubu, doğum sırasındaki etmenlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 31). Bu çalışmada, tüm bu faktörler kalıtsal ve çevresel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

3.3.1. Kalıtım

Kişilik, kalıtımsal ve çevresel faktörlerin sentezi olarak görülmektedir. Bireyin kişiliği, doğum anından itibaren içten ve dıştan gelen uyaranların etkisiyle oluşmaktadır (Tatlılıoğlu, 2014: 942). Kalıtım ise kişiliğin oluşumunda en etkili faktörlerden birisidir. En genel tanımı ile kalıtım, bireyin birtakım özellikleri anne ve babasından kromozomlar aracılığıyla edinmesidir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5).

Kişilik oluşumunda nelerin kalıtım yoluyla geldiğini nelerin sonradan edinildiğini ayırt etmek zordur. Ancak yüz güzelliği, kas yapısı, göz rengi gibi hususların kalıtsal faktörler olduğu bilinmektedir (Göktaş ve Kazaferoğlu, 2018: 42). Diğer canlılar gibi insanlar da kalıtsal özelliklerini nesilden nesile aktarmaktadır. Bu nedenle bireyler hem insanoğluna ait kalıtımsal özellikleri hem de ailesel özellikleri kendisinde barındırmaktadır (Karslı, 2018: 33).

Kalıtım, insanların çoğunlukla bedensel, kısmen de bilişsel ve duygusal özelliklerinin ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle öğrenme durumu, çevresel uyaranlara karşı verilen tepkiler ve baskılar karşısındaki direnme gücü bireyden bireye farklılık göstermektedir (Koçmar, 2019: 77). Zihinsel özelliklerin ve davranış eğilimlerinin belirlenmesinde kalıtsal faktörler önemli etkenler arasında olup, kalıtsal faktörlerin kişilik üzerindeki etkisi bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu bağlamda inanç sistemleri, değer yargıları ve bireyin ideallerinin şekillenmesinde kalıtsal faktörlerin fazla rolü bulunmamaktadır (Sarıtış, 1997: 531).

3.3.2. Çevresel Faktörler

Kişilik oluşumu ve gelişiminde, aile, kültür, grup üyeliği, sosyal sınıf, hayat tecrübesi, coğrafi ve fiziki etmenler gibi birçok değişken çevresel faktörler içerisinde değerlendirilebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5).

Anne ve baba, toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelleridir. Çocuklar, anne ve babayı örnek alarak sosyo-kültürel değerleri, tutumları ve özel bazı davranış biçimlerini öğrenmektedirler. Çocuklar, anne-babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek kazanmaktadır. Kişilik oluşumunda, aile

içindeki birtakım ilişkilerin çeşidi, seviyesi, yönü ve derecesi farklı derecelerde etkili olmaktadır. Bireylerin diğer insanlardan beklediği şeylerin niteliği, tatmin olma yolları, idealleri, eğilimleri gibi özellikler, bilinerek veya bilinmeden aile içi ilişkilerin şekillendirdiği kişilik unsurlarıdır (Eroğlu, 1995: 146-147). Bireyin temel kişilik özelliklerinin oluşmasında çevrenin özellikle ailenin önemli payı olduğu görülmektedir. Kişilik gelişiminde aile yapısı ve büyüklüğü, ebeveynlerin eğitim seviyesi ve ekonomik durumu önemli değişkenler arasında yer almaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5).

Bireylerin ilk dahil olduğu grup ailedir ve aile gibi katılacağı çok sayıda grup üyeliği kişilik gelişiminde etkili olmaktadır. Sosyal ve çalışma grupları, sınıf arkadaşlıkları gibi pek çok grup, bireyin kişilik oluşumu ve gelişimine katkı sağlamaktadır. Gruplar, bireylerin öğrenmesine ve deneyim kazanmasına aracı olarak kişiliğe etki etmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6). Bireylerin rol davranışları, üyesi olduğu grup tarafından şekillenmektedir. Örneğin, annelik rolü içinde bulunan ailenin kültürel yapısına göre, yöneticilik rolü ise örgütsel ortam ve çalışma arkadaşları tarafından şekillenmektedir. Bu bağlamda, birey her iki alt çevrenin de etkisi altında kalmakta, davranışları ve kişiliği bu çevrelere göre değişmektedir (Sarıtaş, 1997: 531).

Bireyler, parçası olduğu toplumun kültüründen de etkilenmektedir. Nitekim toplum ve kişilik arasındaki bu etkileşim hemen doğumdan sonra başlamaktadır. (Göktaş ve Kazaferoğlu, 2018: 42). Yeni doğan çocuklar, bakıma bağımlıdır ve bu bakım toplumdan topluma, aileden aileye değişmektedir. Bu değişim, ortak bir kültüre, geleneğe göre yetişen çocuklar arasındaki farklılığı açıklamaktadır. Sonuç olarak, bireylerin özellikleri, doğal ve kalıtsal yollarla oluşabileceği gibi ortak toplumsal yaşantı ve kültürden de etkilenmektedir (İlbars, 1987: 203). Kültür, değerler ve normlar aracılığıyla bireyin yaşam tarzına, sosyal ilişkilerine, alışkanlıklarına yansımakta ve davranışlarını dolaylı yoldan şekillendirmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Kültürleri ve insanların antropolojik yapısını etkileyen çevresel faktörler, kişilik üzerinde de önemli etkiye sahiptir. Örneğin, soğuk iklime sahip coğrafyaların insanların sert ve soğuk yapılı, sıcak iklime sahip coğrafyalardaki insanların ise daha sıcakkanlı olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, farklı coğrafyalardaki insanlar, birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olmaktadır (Göktaş ve Kazaferoğlu, 2018:

43). Bireyin bulunduğu coğrafyadaki insanların davranış kalıpları da bireye miras olarak kalmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Kişilik oluşumunu etkileyen bir diğer faktör ise sosyal statüdür. Sosyal çevre içerisinde bireylerin erişebildiği imkanlar farklılık göstermektedir. Örneğin, sosyo-ekonomik durumu yüksek olan bireylerin, yaşam tarzı ve gelirleri sonucunda tutum ve davranışları ona göre şekillenmektedir (Göktaş ve Kazaferoğlu, 2018: 43). Sosyal statü, kişiliğin gelişiminde önemli faktörler arasında yer almaktadır. Nitekim bireyler, sosyal rol ve statülerine göre kişilik özellikleri sergilemektedir (Sarıtaş, 1997: 531).

3.4. KİŞİLİK KURAMLARI

İnsanlığın varoluşundan itibaren kişilik üzerine pek çok görüş ve düşüncenin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında, kişilik konusunda temel nitelikte olan bazı kuramlara yer verilmiştir.

Tablo 4: Kişilik Kuramları

Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	Kişiliği duygusal yönden ele almakta ve zihinsel yapının psikolojik bir olgu olarak dış dünyaya yansıdığını öne sürmektedir.
Carl Jung'un Kişilik Kuramı	Jung kişiliğin büyük kısmını bilinçdışı ve benliğin oluşturduğunu savunmaktadır.
Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	Adler, bireylerin kendilerini güçlü kılabacak davranışları sergilediklerini öne sürmektedir.
Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	Berne, Freud gibi kişiliği duygusal yönden ele almakta ve kişiliği çocukluk, yetişkinlik, ebeveynlik olmak üzere üç ana süreçte açıklamaktadır.
Karen Horney'in Kişilik Kuramı	Horney, kişiliğin temel taşlarının endişe ve korku olduğunu öne sürmektedir.
Hans, J. Eysenck'in Kişilik Kuramı	Eysenck, kişiliği biyolojik açıdan ele almaktadır. Kişiliği; nörotisizm-stabilite, dışadönüklük-içedönüklük ve psikotisizm şeklinde sınıflandırmaktadır.
Friedman ve Ray H. Roseman'ın A ve B Kişilik Tipleri	Friedman ve Roseman kişiliği, A ve B tipi kişilik özellikleri şeklinde sınıflandırmaktadır.
Warren Norman'ın Beş Faktör Kişilik Modeli	Norman, kişiliği, dışadönüklük, uyumluluk, öz-disiplin, duygusal tutarsızlık/nörotiklik ve gelişime açıklık olarak beş faktör üzerinden incelemektedir.

Kaynak: Akıncı, Güven ve Demirel, 2015: 57.

3.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikanalitik kuramın kurucusu olan Freud, topografik modelinde kişiliği; “bilinç”, “bilinç öncesi” ve “bilinçaltı” olmak üzere üç düzeye ayırmaktadır. Bilinç düzeyi; bireylerin öğrendiği ve farkında olduğu düşüncelerden oluşmaktadır. Bireylerin düşünceleri, yeni düşünce ve kalıplar öğrendikçe değişmekte ve bilinç öncesi düzeye aktarılmaktadır. Bilinç öncesi düzeyde, bireylerin istedikleri zaman ulaşabilecekleri düşünceler yer almaktadır. Bilinçaltı düzeyde ise bireylerin farkına varmadıkları düşünceler bulunmaktadır. Freud’a göre, bilinçaltı düzeydeki düşüncelerin bilinç düzeyine getirilebilmesi için özel yöntemler gerekmektedir. Bilinçaltı düzeydeki öğeler, bireylerin davranışlarında belirleyici olmaktadır (Corey 2015’ten aktaran Kütük, 2018: 20). Freud’un kişilik kuramının temeli, bilinçdışı anlama ve yorumlamadır. Bireylerin her bir davranışı, bilinçdışı çatışmaların dışarıya yansımasıdır (Aslan, 2008: 9). İnsanların bilinçdışı davranışları derinlemesine incelendiğinde (psikanaliz), bu davranışların altında sevgi arayışının olduğu görülmektedir (Eren, 2014: 85).

Freud’un yapısal modeline göre ise kişiliğin üç kısmı bulunmaktadır. Bunlar; üst-benlik (superego), benlik (ego) ve alt-benliktir (id). Kişiliğin id kısmı, bireylerin en ilkel, kalıtsal dürtü ve arzularını içermektedir. İd, bireylerin davranışlarının altında yatan psikolojik enerjinin kaynağıdır. Zevk ilkesine göre işleyen id, hiç geciktirilmeden ve sonuçlarının ne olacağı önemsemeyen tüm isteklerinin yerine getirilmesini beklemektedir (Cüceloğlu, 2018: 404). Ego ise gerçeklik ilkesine göre çalışarak, id’i denetim altında tutmaya çalışmaktadır (Özgün, 2007: 20). Freud’a göre, bireyin olumlu veya olumsuz yönü ya da kontrollü veya kontrolsüz istekleri arasındaki dengeyi ego sağlamaktadır. Ego, id ile süperego arasındaki dengeyi her bireyde farklı seviyelerde sağladığı için bireylerin kişilikleri birbirinden farklılaşmaktadır (Şimşek vd., 2014: 78). Son olarak süperego, idin tam karşıtıdır. Süperegonun oluşmasında, bireyin sosyokültürel çevresi en önemli etkidir. Süperego, bireyin kültürel ortamdan kazandığı değerlerini, örf ve adetlerini ve büyüklerinden öğrendiklerini temsil etmektedir (Eroğlu, 1995: 152).

3.4.2. Carl G. Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Freud'un görüşlerine ilk tepki gösteren Adler ve Jung'tur. Freud'un öğrencileri olan Adler ve Jung, Freud'un sevgi güdüsünü odak noktasına almasını eleştirerek, analitik psikolojinin temellerini atmışlardır (Eren, 2014: 88).

Jung'un kişilik kavramı üzerine olan çalışmaları oldukça kapsamlıdır (Şimşek vd., 2014: 78). Jung'un kuramında, kişiliğin tümü psişe (pysche) olarak adlandırılmaktadır. Psişe, bireyin bilinçli ya da bilinçdışı bütün duygu ve davranışlarını kapsamaktadır. Jung'a göre kişilik, birbirinden farklı biçimde çalışan, ancak karşılıklı etkileşim halinde olan alt sistemlerden oluşmaktadır. Bu sistemler, "bilinç, kişisel bilinçdışı ve kollektif bilinçdışı"dır (Gençtan 1988'den akt. Eroğlu, 1995: 156).

Kişiliği oluşturan sistemlerden birincisi bilinçtir ve hayatın ilk dönemlerinde belirlemeye başlamaktadır. Jung'ın düşünme, hissetme, duyu ve sezgi olarak ifade ettiği zihin fonksiyonlarının günlük hayatta sürekli uygulanmasıyla bireyin bilinç alanı gelişmektedir. Bu dört zihinsel fonksiyonun yönelimi, bireylerde dışadönük ve içedönük tutumların doğmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 1995: 156). Dışadönük ve içedönük kavramlarını ilk kullanan kişi Jung'tur. Jung'a göre içedönük kavramı, iç dünyalarına yönelmiş ve diğer bireylerle daha az birlikte olan insanları tanımlamaktadır. Dışadönük bireyler ise yalnız kalmaktan hoşlanmayan insanları ifade etmektedir. Dışadönüklük ve içedönüklük kavramları arasındaki dengesizlik kişisel sorunları meydana getirmektedir. Etkili bir yaşam sürdürmek isteyen bireylerin, bu iki yön arasındaki dengeyi sağlaması gerekmektedir (Cüceloğlu, 2018: 412).

Jung, Freud'un bilinçaltı kavramını kabul etmiş, ancak bilinçaltının bireye özgü (kişisel) bilinçaltı ve önceki insanlığın duygularının, korkularının, çabalarının saklandığı ortak (kollektif) bilinçaltı olarak iki tür olduğunu savunmuştur. Bu iki bilinçaltı türü, bireylerin davranışlarını etkilemektedir (Şimşek vd., 2014: 78). Kişisel bilinçaltı, Freud'un bilinç öncesi düzeyine denk gelmektedir ve birey istediği zaman kişisel bilinçaltındaki düşüncelerini bilinç düzeyine çekebilmektedir (Cüceloğlu 2010'dan aktaran Kütük, 2018: 23). Kollektif bilinçdışı kavramı ise bireylerin nesiller boyu aktarılan kalıtsal davranış biçimleriyle ilgilidir (Eren, 2014: 88). Jung'a göre, insanlar kollektif bilinçdışılarında atalarından gelen kümülatif deneyimleri

taşımaktadır (Cervone ve Pervin, 2016: 138). Sanat eserleri ve rüyalarda kollektif bilinçdışı kendini ifade etmektedir. Bir sanatçının eserinde ifade ettiği tutku ve korku, bütün insanlar tarafından paylaşılan kollektif bilinçdışı sayesinde anlaşılabilir (Cüceloğlu, 2018: 412).

Özetle, bireylerin davranışlarında geçmişteki alışkanlıklar belirleyici olabilmektedir. Jung'un kişilik kuramına göre, bireylerin davranışları geçmişten etkilenmektedir. Ancak bireyler gelecekte amaçladıkları biçimde hareket etmektedirler. Diğer bir deyişle, bireylerin kendi geleceklerini belirleyecek kişiliğe sahip oldukları ifade edilmektedir (Eren, 2014: 88).

Adler'in Freud ve Jung'tan farkı, biyolojik kişisel özellikler yerine toplumsal özelliklere ve sosyal ilişkilere önem vermesidir (Eren, 2014: 88). Adler'in kuramına göre kişilik, bireyin kendisine, diğer bireylere ve topluma karşı geliştirdiği tutumların ürünüdür. Adler, insan davranışlarının hayatın ilk gününden itibaren başlayarak toplumsal yapı içinde geliştiğini öne sürmektedir. Bireyin, aile ve sosyal çevresiyle olan ilişkileri daha sonraki yaşama biçiminde belirleyici olmaktadır. Bireyin alışılmış davranış örüntüleri, çoğunlukla 4-5 yaşlarında oluşan yaşama biçiminin etkisi altındadır (Eroğlu, 1995: 155).

Adler'a göre insan davranışlarının altında yatan temel neden "üstünlük ve egemenlik" içgüdüsü ile "güç ve prestij" elde etme motivasyonlarıdır (Şimşek vd., 2014: 79). Cinsel dürtüden daha kuvvetli olan üstünlük duygusu, insanların elde etmek istediği esas güçtür. Üstünlük duygusu, bireylerin diğer bireylerin yanında kendisini üstün veya aşağı olarak tanımlamasına yol açmaktadır. Temel aşağılık duygusu, bireyin bebekliği sırasında oluşmakta ve birey, yaşamının geri kalan kısmında bu duygudan kurtulma çabası içine girmektedir (Cüceloğlu, 2018: 413). Adler'e göre aşağılık ve eksiklik duygusu evrenseldir ve bireyin ölümüne kadar varlığını sürdürmektedir. Bu eksiklik duygusu bireyleri motive etmekte ve davranışta bulunmasına neden olmaktadır. Eksiklik duygusunu gidermeye çalışan birey, diğer bireyler üzerinde üstünlük kurmak için çabalamakta ve kişiliğini şekillendirmektedir (Karabacak, 2010: 44).

3.4.3. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Eric Berne, kişiliği Freud gibi üç dilimde incelemektedir ve kişiliğin duygusal yönünü ele almaktadır. Berne, kişiliğin çocuk ego, yetişkin ego ve ebeveyn ego olmak üzere üç yönü olduğunu ileri sürmektedir (Şimşek vd., 2014: 78). Eğer bir birey, çocukken olduğu gibi davranıyor, düşünüyor ve hissediyorsa çocuk ego durumunda; ebeveynlerden ya da ebeveyn figürlerinden kopyaladığı biçimde davranıyor, düşünüyor ve hissediyorsa ebeveyn ego durumunda; erişkin bir birey olarak sahip olduğu tüm becerileri kullanarak çevresindeki olaylara doğrudan burada ve şimdi tepki gösterebilecek şekilde davranıyor, düşünüyor ve hissediyorsa yetişkin ego durumunda olduğunu söylemek mümkündür (Stewart ve Joines, 2017: 41-42).

Berne'ye göre çocuk ego, Freud'un id kavramının daha hafifletilmiş biçimidir. Çocukluk dönemi, bireyin doğumundan gençlik dönemine kadar olan evreyi kapsamaktadır. Çocukluk kavramı, bağımlı ve edilgen davranışlar, bencil ve sorumsuz tavırlar, çoğunlukla eğlence ve oyuna düşkünlük, sınırsız ve içgüdüsel isteklerle dolu olmak gibi hususlarla ilgilidir (Eroğlu, 1995: 158).

Berne'ye göre ebeveyn ego, Freud'un superego kavramına denk düşmektedir. Kişiliğin ebeveynlik yönünde bireyler, ebeveynlerinin benlik durumlarını zihinlerinde tekrar inşa etmekte ve kendi benliğinde bir ebeveynlik biçimlendirmektedir (Eroğlu, 1995: 158). Son olarak yetişkin ego ise herkeste bulunan ve yaşamak için gereken kişilik yönüdür. Yetişkin ego durumu, bireyin olgun, objektif ve daha etkin olmasını sağlamaktadır. Bireyin yetişkin ego durumu, çocuk ego ve ebeveyn ego arasındaki dengenin kurulmasında faaliyet göstermektedir (Eroğlu, 1995: 158).

Çocuk ego, ebeveyn ego ve yetişkin ego; birbirini takip eden veya bütünleyen kademeler olarak görülmemelidir. Bu kurama göre, bireyin sosyal yaşantısını rahatça sürdürebilmesi için kişililiğin bu farklı dilimlerinin uyum içinde olması gerekmektedir (Öz, 2018: 25).

3.4.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, Freud'un biyolojik vurgusunu reddederek, daha sosyal ve kişilerarası yaklaşımı savunmuştur (Cervone ve Pervin, 2016: 143). Adler gibi analitik psikoloji

özömlemesinde sosyal ilişkilerin öneme vurgulayan Horney, kişiliğın oluşumunda bireyin içinde bulunduğı çevredeki insan ilişkilerini çalışmasının odağına almaktadır (Karabacak, 2010: 47). Kurama göre, kişiliğın yapı taşlarını “endişe” ve “korku” oluşturmaktadır. Her birey, endişe ve korkularıyla baş edebilmek için birtakım davranış kalıpları oluşturmaktadır. Horney, üç davranış kalıbını önemli kabul etmiş ve değeriendirmiştir (Konakay ve Çelik, 2018: 702).

Horney’e göre bireylerin sinirsel gerilimden kurtulmak ve sosyal ilişkilerini düzenlemek için kullandığı üç davranış kalıbı bulunmaktadır. Bu davranış kalıpları, toplumda üç tip kişiliğı de belirlemektedir. Bunlar (Eren, 2014: 89):

1. Sempatik-dışa dönük: Bireyler, korku ve endişelerini giderebilmek için diğer bireylere yaklaşmakta, sevgi ve yakınlık göstermektedirler.
2. Antipatik-içe dönük: Bireyler, endişe ve korkularından sıyrılmak için diğer bireylerden bağımsız hareket etmekte ve uzak durmaktadır.
3. Saldırgan ve öfkeli: Bireyler, güçlü olduklarını göstermek amacıyla diğer bireylerle mücadele etmekte ve karşı gelerek endişe ve korkularından sıyrılmaktadır.

Horney’e göre kişilik organizasyonu, kişiler arası ilişkilere doğru, kişiler arası ilişkilere karşı ya da kişiler arası ilişkilere uzak olarak tanımlanmaktadır (Blatt ve Levy, 2003: 110). Endişe ve kaygılardan korunma taktikleri, bireylerin hangi kişilik özelliklerine eğilimi olduğunu göstermektedir (Eroğlu, 1995: 160). Nitekim bireylerin kişiliklerinin belirgin olarak ortaya çıktığı zamanlar, korktukları ve kaygılandıkları anlardır (Öz, 2018: 27).

3.4.5. Hans Eysenck’in Kişilik Kuramı

Eysenck’in kişilik kuramının temeli, kişiliğı oluşturan faktörlerin sıralanması veya hiyerarşı içinde ele alınmasıdır. Eysenck kişiliğı dört düzeyde incelemektedir (Yücel ve Taşçı, 2008: 687).

Birinci düzey; kişiliğın en alt düzeyi olup, çok özel tepkileri içermektedir. Belirli uyarıcılara biyolojik olarak belirli tepkilerin gösterilmesi ve kalıtsal özelliklerin kişilik özelliklerine yansması söz konusudur. İkinci düzey; bireyin çeşitli faktörlerle edindiğı alışkanlıklara dayalı özellikleri içermektedir. Birey alışkanlıkları sonucunda

benzer durumlar karşısında benzer davranışlar göstermektedir. Üçüncü düzey; eğilimlerden oluşmaktadır. Birey, alışılmış davranışlar arasından belirli eğilimleri kazanmakta ve heyecanlılık, doğruluk, süreklilik, dengesizlik gibi kişisel özellikler ortaya çıkmaktadır. Son olarak dördüncü düzeyde ise belirgin tipler ortaya çıkmaktadır (Zel 2001'den aktaran Özyeşil, 2011: 65).

Eysenck'in kişilik kuramı, dışadönüklük-içe dönüklük, nörotisizm-stabilite ve psikotisizm boyutlarından oluşmaktadır (Karancı vd., 2007: 2). Kuramda dışadönüklük; sosyallik, aktiflik, canlılık ve heyecanlılık gibi özellikleri ifade eder. Nörotisizm (nevrotiklik) boyutu; gerilim, depresyon, utangaçlık, karamsarlık ve düşük özgüven gibi özellikleri içermektedir. Eysenck, bu iki boyutu oluşturduktan sonra üçüncü bir boyut olan psikotisizmi eklemiştir. Psikotisizm boyutu, ileri düzeyde "anormal" olarak tanımlanabilecek kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016: 252-253). Bu boyutta, soğuk, mesafeli, agresif, güvensiz, duygusuz ve duyarsız kişilik özellikleri yer almaktadır (Karancı vd., 2007: 2). Özetle, dışadönüklük boyutu sosyallik ve dürtüsellik, nörotisizm boyutu duygusal dengesizlik ve aşırı tepkisel davranışları, psikotisizm boyutu ise soğukluk gibi özellikleri içermektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 169).

3.4.6. Friedman ve Roseman'ın Kişilik Kuramı

"A tipi" ve "B tipi" kişilik özellikleri, ilk olarak birer kardiyolog olan Meyer Friedman ve Ray H. Rosenman tarafından 1960'ların sonlarında ortaya konmuştur. Araştırma, ilk defa bir döşemecinin klinikteki sandalyelerin çoğunun ön taraftan yırtıldığını söylemesi üzerine ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, Friedman ve Rosenman, kalp hastalarının kaygılarından dolayı otururken zor anlar geçirdiklerini gözlemlemişlerdir. Klinik uygulamalar sonucunda iki kardiyolog, hastalarda birbirinden çok farklı iki tip davranış modeli tespit etmişlerdir ve bu farklılığın temelini kişilik esaslı olduğunu bulgulamışlardır (Durna, 2005: 277).

Friedman ve Rosenman, koroner kalp hastalığı olan bireylerin bazı ortak davranış özelliklerine sahip olduğunu belirlemişlerdir ve bu özellikleri "A tipi kişilik özellikleri" olarak adlandırmışlardır (Batıgün ve Şahin, 2006: 33). A tipi kişilik özellikleri genellikle aceleci olmak, diğer insanları dinlerken sabırsız olmak, çabuk

yemek yemek, sıra beklemeyi sevmemek, yoğun bir programa sahip olmak, aynı anda birden fazla şeyle uğraşmak, zamanın boşa harcanmasına tahammül edememek, dinlenme, eğlenme ve arkadaşlarla az vakit geçirmek olarak sıralanmaktadır (Güçlü, 2001: 97).

Friedman ve Rosenman'a göre, A tipi kişiliğin temel özelliği, daha az zamanda daha fazlasını başarmak için sürekli mücadele etmektir. Bu nedenle zaman aciliyeti (acele etme hastalığı), tüm A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde en belirgin davranıştır (Mueser vd., 1987: 267). Diğer bir deyişle, A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, niceliğe önem verirler ve çok çıktı için hızlı çalışırlar. Yönetici pozisyonunda ise rekabetlerini uzun saatler çalışarak gösterirler. Karar verme süreçleri çok hızlı olduğu için etkili karar veremezler. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, problemlere karşı yaratıcı çözümler bulma konusunda kendilerine zaman tanımazlar (Çetin ve Basım, 2017: 114-115).

B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler ise daha az baskı ve çatışma içindedirler. Bu bireyler, hayatlarında acelecilik ve karmaşıklığa yer vermemekte ve zamanı iyi kullanmaktadırlar (Şimşek vd., 2014: 81). B tipi kişilik özellikleri, A tipi kişilik özelliklerinin tam tersidir ve bireyler daha esnektirler. B tipi davranış özelliği gösteren bireylerin genel özellikleri; sabırlı, rahat, çabuk sinirlenmeyen, başarı konusunda aşırı hırslı olmayan, sakin, düzenli ve zamanı sorun etmeyen olarak sıralanmaktadır (Erdoğan vd., 2009: 450).

Friedman ve Rosenman'a göre bireyler, tamamen A tipi veya B tipi davranışlar sergilememekte, bu iki tipten birine karşı daha fazla eğilim göstermektedirler (Torun ve Tekin, 2014: 48). Çalışanların A ve B tipi kişilik özelliklerini karışık olarak sergiledikleri görülmektedir. Bu tip bireyler "karma tip" olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalar, bireylerin kişilik yapıları, meslekleri ve içinde bulundukları örgütün uyumu arttıkça bireylerin başarısının da arttığını göstermektedir (Pelit vd., 2010: 11).

3.4.7. Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş faktör kişilik modelinin (Big Five), kişilik ile ilgili farklı görüşleri tek çatı altında topladığı görülmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262). Beş faktör veya büyük beşli

kişilik modeli, günümüzdeki kullanımı ile Warren Norman tarafından ortaya çıkarılmıştır. Norman, 1963 yılında yapmış olduğu çalışmada, 20 özellikli dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulaması sonucu beş kişilik faktörü tespit etmiştir (Deniz ve Erciş, 2010: 143). Büyük beşli olarak adlandırılan kişilik teorisi, en geniş kişilik özellikleri sınıflandırılması olup, üzerinde büyük bir fikir birliğine varılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri boyutları: “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “özdisiplin”, “duygusal tutarsızlık/nörotiklik” ve “gelişime açıklık” olarak sınıflandırılmaktadır (John vd., 2008: 119).

Dışadönüklük; aktif, iddialı, enerjik, hevesli, konuşkan özellikleri barındırmaktadır. Dışadönük bireyler; konuşkan, oyun ve mizah konusunda yetenekli, duygusal olarak etkileyici, iddialı davranan ve ilişkilerde girişken olarak ifade edilmektedir (McCrae ve John, 1992: 178).

Uyumluluk; yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, bağışlayıcı, fedakar, uyumlu ve alçakgönüllü bireylerin kişilik özelliğidir. Uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerin, sinik, kaba, şüpheli, kinci, acımasız, asabi ve manipülatif özelliklere sahip olduğu öngörülmektedir (Costa vd., 1986: 641).

Öğrenme ve sosyalleşmenin bir sonucu olan özdisiplin ise yeterlilik, düzen, sorumluluk, başarı güdüsü ve ihtiyatlılıkla ilişkili bir kişilik özelliğidir. Duygusal tutarsızlık/nörotiklik; birtakım ruhsal sağlık problemleri ve uyum sağlama ile ilgili olup, içine kapanıklık, sinirlilik, hassasiyet, sevecenlik ve depresyonu içerisinde barındırmaktadır (Çetin ve Basım, 2017: 118).

Son olarak gelişime açıklık; bilişsel yönü en fazla olan kişilik özelliği olmakla birlikte, gelişime açık olan bireylerin geleneksel olmayan, yaratıcı, bağımsız, değişikliği seven, hayal kuran, kültürlü, meraklı, orijinal, estetik bakış açısına sahip ve zeki oldukları öngörülmektedir (Tatar vd., 2014: 186). Yapılan çalışmalar, genel olarak bu bireylerin öğrenmeye karşı olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 19).

Kişiliği tanımlama, örgütlerin gelişimi ve başarısında önemli rol oynamaktadır. Bilimsel açıdan belli özelliklere sahip bireyler benzer kişilik teorileri içinde incelenmeye çalışılmaktadır. Ancak bireysel farklılıklar ve zamanla değişim gösteren kişilik özellikleri, bireyleri belirli kalıplara sokmayı güçleştirmektedir. Bu kuramlar, bireyleri anlama ve açıklamada, araştırmacılara kolaylık sağlamaktadır. Nitekim,

bireyin sahip olduğu kişilik tipi, bireyin olaylara bakış açısını ve çeşitli faaliyetlerdeki performansını etkilemektedir (Yücel ve Taşçı, 2008: 689).

3.5. KİşİLİĞİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN TEKNİKLER

Çalışmanın bu bölümünde uygun pozisyona uygun çalışanın getirilmesi için ihtiyaç duyulan çeşitli kişilik ölçeklerine ve envanterleri hakkındaki bilgilere yer verilmektedir (Koçmar, 2019: 107).

3.5.1. Cattell'in 16PF Kişilik Ölçeği

16PF kişilik ölçeği, kişiliğin temel yapısal öğelerini keşfetmeye odaklanan ve yıllar süren faktör analizi araştırmalarının sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu ölçek, 16 temel kişilik özelliğini ve beş genel kişilik eğilimini ölçmektedir. İlk 12 özellikte birey başkaları tarafından değerlendirilmekte, son dört özellikte ise birey kendisini değerlendirmektedir (Cattell ve Mead, 2008: 135-136). Aşağıda 16 temel kişilik özelliği sıralanmaktadır (Özyeşil, 2011: 65):

- Sıcaklık
- Mantıklı düşünme
- Duygusal kararlılık
- Baskınlık
- Canlılık
- Sorumluluk
- Cesaret
- Hassaslık
- İhtiyatlılık
- Dalgınlık
- İçtenlik
- Endişe
- Değerikliklere açıklık
- Kendine yetme
- Mükemmelliyetçilik
- Gerginlik

Raymond Cattell tarafından geliştirilen 16 kişilik özelliği yaklaşımı, beş faktör modelinin temelini oluştırmaktadır (Deniz ve Erciş, 2008: 303).

3.5.2. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeği

Kişiliği anlamaya yönelik en sık kullanılan yapısal değerlendirme araçlarından bir tanesi de Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeğidir. Envanterdeki sorular “doğru”, “yanlış” ve “bilmiyorum” şeklinde yanıtlanmaktadır. Toplam 566 sorudan oluşan bir kişilik testidir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 163). Hathaway ve McKinley tarafından 1951 yılında geliştirilen bu test, kişilik özellikleri ve bireylerin topluma uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla ortaya konmuştur (Erol, 1982: 15). 10 klinik (Hipokondriyazis, Depresyon, Histeri, Psikopatik Sapma, Erkeksilik-Kadınsılık, Paranoya, Psikasteni, Şizofreni, Hipomani, Sosyal İçer Dönüklük) ve üç geçerlilik (Yalan, Uyum, Savunma-İnkar) alt testi olan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Türkçeye uyarlaması, standardizasyonu ve geçerlilik çalışması yapılmıştır (Başay vd., 2016: 129).

Kişilik bozukluklarının da ölçümünde kullanılan Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri, kamu ve özel sektördeki üst yöneticilere, yüksek stresin olduğu mesleklerde istihdam edilen ve kritik pozisyonlarda çalışanlara uygulanmaktadır (Atabay, 2019: 22).

3.5.3. California Kişilik Ölçeği

H. G. Gough tarafından geliştirilen California Kişilik Envanteri (CPI), kişilik değerlendirme envanterlerinden bir tanesi olup, 462 maddeden oluşmaktadır. Envanter, kişilik özelliklerini 20 ölçek (Başatlık, Statü Kapasitesi, Girişkenlik, Sosyal Varlık, Kendini Kabul, Bağımsızlık, Empati, Sorumluluk, Sosyalizasyon, Kendini Kontrol, İyi İzlenim, Toplumsallık, Refah, Hoşgörü, Uyum Yoluyla Başarı, Bağımsızlık Yoluyla Başarı, Entelektüel Verimlilik, Psikolojik Düşünce, Esneklik, Dişilik-Erkeklik) ve üç vektör (İçsellik, Norm-onaycılık, Kendinin Farkında Oluş) ile değerlendirmektedir (Baloğlu ve Harris, 2016: 9).

3.5.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Goldberg (1981)'e göre kişilik kavramı, beş güçlü faktör çerçevesinde kuramsal olarak organize edilebilmektedir (Yelboğa, 2006: 199). Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, duygusal tutarsızlık/nörotiklik ve gelişime açıklık boyutları ile açıklanmaktadır.

Beş faktör kişilik modeli, özellikle 1985'ten sonra üzerinde pek çok araştırmanın yapıldığı ve bu araştırmaların dünyanın birçok ülkesinde sürdürüldüğü kişilik boyutları sınıflandırılmasıdır. Sadece beş boyut ile kişilik alanının tam olarak kapsanamayacağına dair eleştiriler bulunmakla birlikte, model üzerindeki görüş birliği gitgide artmaktadır (Somer, 2001: 32).

Beş faktör kişilik envanteri (5FKE), beşli Likert (1=Tamamen Uygun ile 5=Hiç Uygun Değil) olarak puanlanan 220 sorudan oluşmaktadır. Envanter, beş temel faktör ve 17 alt boyut üzerinden değerlendirilmektedir. (Tatar vd., 2014: 187). Envanter, ilk olarak John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından ortaya konmuştur. Daha sonra Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Alkan (2006) ve Sümer vd. (2005) tarafından yapılmıştır (Apan ve Ercan, 2017: 185).

3.6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde kişilik özellikleriyle ilgili farklı alanlarda yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Almanya'da gerçekleştirilen bir araştırmada, bireylerin kişilik özelliklerinin serbest meslek sahibi olma ve mesleği bırakma kararlarına etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, dışadönüklük, risk alma ve deneyime açıklık gibi kişisel özellikler serbest meslek sahibi olmayı etkilemektedir (Caliendo vd., 2014: 787).

Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin tespit edildiği bir araştırmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanları kişilik özelliklerinde en yüksek ortalama uyumluluk, en düşük ortalama ise nevrozizm boyutundadır. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan deneyime açıklık ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki bulunmamıştır (Recepoğlu vd., 2013: 603).

Bilişsel esneklik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin cinsiyet açısından ele alındığı bir araştırmanın bulgularına göre; ergenlerin bilişsel esneklik seviyeleri arttıkça, kişisel özelliklerin alt boyutları olan dışadönüklük, özdisiplin ve gelişime açıklık seviyeleri de artmaktadır. Ayrıca bilişsel esneklik düzeyi düştükçe, ergenler duygusal tutarsızlık/nevrotiklik özelliği göstermektedir (Bilgin, 2017: 945).

Beş faktör kişilik modeli boyutlarının iş performansına etkisinin incelendiği bir araştırmada; dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarının toplam iş performansını etkilediği tespit edilmiştir (Barrick ve Mount, 1991; Barrick vd., 2002).

Büyük beşli kişilik faktörleri ile çatışma yönetim tarzları arasında anlamlı bir ilişki bulan bir araştırma sonucuna göre; dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının bütünleştirici tarz çatışma yönetimi ile arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Deneyimlere açık olan bireyler bütünleştirici tarz çatışma yönetimi uygularken, deneyimlere kapalı olan bireylerin çatışmalardan kaçınma eğilimi gösterdiği bulgulanmıştır (Antonioni, 1998: 336).

Kadın ve erkek sporcuların kişilik profillerinin karşılaştırıldığı bir araştırmanın sonuçlarına göre; canlılık, girişkenlik, duygusal değişkenlik, endişeye yatkınlık, analitik düşünme, duyarlılık ve yeniliğe açıklık alt boyutlarının kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sakinlik ve uzlaşma alt boyutları puan ortalamasının ise erkeklerde daha yüksek olduğu bulgular arasında yer almaktadır (Tatar, 2009: 70).

Öğretmenler arasındaki bilgi paylaşımına kişilik özellikleri ve tükenmişliğin etkileri üzerine yapılan bir araştırmada; dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin ve gelişime açıklık özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Nevrotiklik ve tükenmişlik arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Zhang vd., 2016: 1267).

3.7. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

Sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, sinizm kavramının “genel sinizm” ve “örgütsel sinizm” olmak üzere iki farklı şekilde ele alındığı görülmektedir (Ertosun vd., 2016: 44). Abraham (2000)’e göre genel sinizm kişilik temelli olup,

kişinin kendisinden kaynaklanmaktadır. Genel sinizm, doğuştan gelen istikrarlı bir kişilik özelliğidir ve insan davranışlarına dair negatif algıları içermektedir. Örgütsel sinizm ise, bireyde negatif tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri dikkate almaktadır. Araştırmanın sonuçlarından hareketle, genel (kişilik) sinizmi örgütsel sinizmin güçlü öncüllerinden birini oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle, bu kişilik özelliği örgütsel sinizmin görülmesine neden olmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, genel (kişilik) sinizmi, örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyutu daha çok etkilemektedir (Öndeş ve İrmiş, 2018: 1).

Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin (narsisizm, makyavelizm, psikopati) ve örgütsel sinizm davranışları (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (Murat ve Börü, 2017: 576).

Yapılan bir diğer çalışmada, karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutu olan psikopati ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında ilişki tespit edilmiştir. Ancak karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutu olan narsisizm ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında ilişki olmadığı araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Karanlık kişilik özelliklerinden makyavelizm ile duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında ilişki olduğu, ancak bilişsel boyutla ilişkili olmadığı görülmektedir (Murat, 2017: 90). Ayrıca bir diğer çalışmaya göre, obsesif ve kompulsif bozukluklar ve negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Akman, 2013: 16).

Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonuçlarına göre; çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel sinizmin etkisini ve yoğunluğunu etkilemektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 165).

3.8. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

Karaman ve Çetinkaya (2019)'nın çalışmasında, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularından hareketle, duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin,

aşırı niteliklilik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli görmektedirler (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 27).

Fine (2007), deneyime (gelişime) açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğunu tespit etmiştir (Fine, 2007: 61).

Maynard vd. (2014)'nin çalışmasında, narsisizm ile aşırı niteliklilik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışma sonuçlarına göre, narsist kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, aşırı niteliklilik algıları yükselmektedir. Narsist kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, işin gerektirdiği eğitime sahip olmadıklarında bile kendilerini aşırı nitelikli olarak hissettikleri araştırma bulguları arasında yer almaktadır (Maynard vd., 2014: 208).

Lobene (2010) ve Lobene vd. (2015) çalışmalarında, narsisizmin algılanan aşırı nitelikliliğin önemli belirleyicileri arasında olduğu saptanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, narsist kişilik özelliğine sahip olan bireylerin, kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıkları, diğer bireylere göre daha yüksektir (Lobene, 2010; Lobene vd., 2015).

Liu ve Wang (2012)'a göre, bireylerin kişilik özellikleri aşırı niteliklilik algısını etkilemektedir. Bireylerdeki nevroz, narsisizm ve bıkkınlık gibi eğilimler, aşırı niteliklilik algısına yol açabilmektedir. Nevrotik çalışanların kendilerini diğer çalışanlara göre aşırı nitelikli hissetme olasılıkları daha yüksektir. Narsistik bireylerin doğası göz önüne alındığında, kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamaları öngörülmektedir. Bireylerdeki bıkkınlık (can sıkıntısı) eğilimi ise bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerin eksik kullanılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaptıkları işin istedikleri kadar çeşitlilik ve anlam içermediğini düşünen bireyler, kendilerini aşırı nitelikli hissetmektedir. Diğer bir deyişle, bireylerin sahip olduğu can sıkıntısı eğilimi ile aşırı niteliklilik arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Liu ve Wang, 2012: 9-10).

Özdevecioğlu vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde nevrozluğun aracı rolünü incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre, nevrozluğun algılanan aşırı niteliklilik ve görev performansı arasındaki ilişkide anlamlı ve kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Bireylerde aşırı niteliklilik algısı arttıkça, nevrozluğun artmakta; performans ise azalmaktadır. Nevrotik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, öfke,

üzüntü, kaygı gibi olumsuz duygulara sahiptirler ve bu durum performanslarını kolayca etkileyebilmektedir (Özdevecioğlu vd., 2015: 1).

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen literatür incelemesi; tez çalışmasının araştırma sorusunu destekleyecek şekilde “algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye çalışan” araştırmalar için de gerçekleştirilmiş, ancak bu ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışma ele alınacak olup, araştırmanın amacı ve önemi, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama yöntem ve araçları, veri analiz teknikleri, değişkenler arasındaki ilişkiler ve değişkenlerin birbirlerine olan etkilerine yer verilmiştir. Son olarak ise elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve bulgular ışığında bazı öneriler geliştirilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, algılanan aşırı niteliklilik boyutlarının, örgütsel sinizmin boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin, algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar, son yıllarda araştırmacıların ilgi duyduğu konular arasında yer almakla birlikte, örgütler için yeni bir konu değildir. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların bir fonksiyonu olarak artan bir eğilim göstermektedir. Genel tanımı ile bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumu olarak ifade edilen aşırı niteliklilik, (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omev, 2006), günümüzde eğitimli insan sayısının artması, yaşanan ekonomik krizler ve küresel değişimler, iş gücü piyasasında ve istihdam yapısındaki değişimler gibi bir dizi koşulun beraberinde getirdiği bir durum olup örgütlerde yaygın olarak görülmektedir (Acaray, 2019: 461). Buradan hareketle, kişi- iş uyumu her zaman sağlanamamakta ve bireyler sahip oldukları nitelikleri kullanmadıkları ya da mevcut niteliklerini geliştiremedikleri işlerde istihdam edilebilmektedir. Çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının iş dünyasında

olumsuz etkileri olabilmektedir. Özellikle günümüzde, genç çalışanların eğitim durumlarını göz önünde bulundurarak kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıklarına sıkça rastlanmaktadır. Bu nedenle yapılan bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarından bir tanesi olan örgütsel sinizme etkisi ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır.

Algılanan aşırı niteliklilik kavramıyla ilgili uluslararası literatürde birçok çalışma bulunmasına karşın, ulusal literatürde bu konunun yeni çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu yüzden bu çalışmanın ulusal literatürü destekleyerek gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.1.1. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırları/Kısıtları

Bu araştırma gerçekleştirilirken katılımcılara; elde edilecek olan verilerin bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içinde değerlendirileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle, katılımcıların anket sorularına doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir.

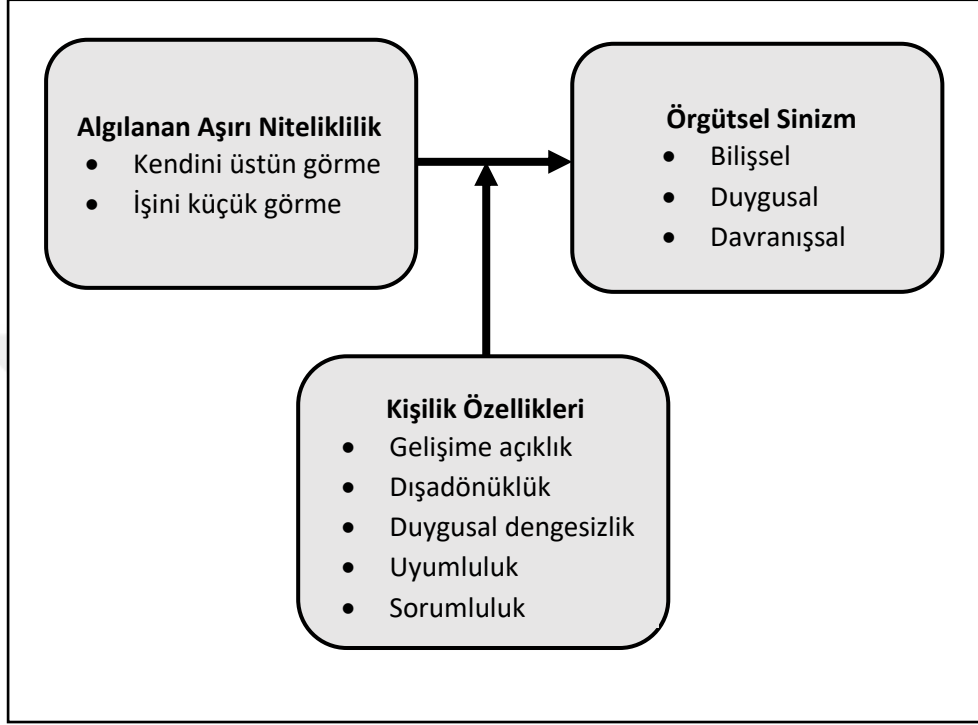
Yapılan çoğu araştırmanın birtakım sınırları olduğu gibi, bu araştırmanın da çeşitli sınırları bulunmaktadır. Araştırma, üretim alanında faaliyet gösteren tek bir kurumda yapılmıştır. Araştırma sonuçları, tüm üretim sektörü çalışanları için genellenemez. Araştırma kapsamında, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenlerine etki eden başka etmenlerin olduğu bilinmektedir. Gelecek çalışmalarda bu etmenlerin incelenmesi önemli görülmektedir. Ayrıca araştırma, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özelliklerini değerlendirebilmek için seçilmiş ölçeklerin ölçüm yeterliliği ile sınırlıdır.

4.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmektedir. Buradan hareketle, algılanan aşırı niteliklilik ve alt boyutları, örgütsel sinizm ve alt boyutları ve kişilik özellikleri ile ilgili bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 2’de gösterilen araştırma modeline göre, örgütsel sinizm bağımlı değişken, algılanan aşırı

niteliklilik bağımsız değişken ve kişilik özellikleri de düzenleyici değişken olarak incelenmektedir.

Şekil 2: Kuramsal Araştırma Modeli



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

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

H1a: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1e: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1f: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

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

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın örneklemini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin farklı pozisyonlarında beyaz yaka statüsünde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan soru formu, bu işletmede çalışan 250 beyaz yaka çalışana gönderilmiştir. Anketler, Google anket formu kullanılarak, kurumun insan kaynakları birimi aracılığıyla internet üzerinden dağıtılmıştır. Gönderilen anket soruları 159 katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Ankete katılım sağlayanların tamamı araştırmaya dahil edilmiştir.

4.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ VE ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan soru formu algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri ölçeklerinden yararlanılarak dört bölüm halinde oluşturulmuştur. Soru formu, katılımcılara mail yoluyla iletilmiş, tüm verilerin girişi dijital ortamda yapılmıştır. Kullanılan soru formunda, katılımcılardan elde edilecek sonuçların bilimsel ahlaka uygun ve gizlilik içerisinde değerlendirileceğine dair bir kapak yazısı eklenmiştir. Araştırmada kullanılan tüm veriler, anonimdir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ve işini küçük görme boyutlarını ölçen sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm düzeyini ölçen ifadeler; son bölümde ise dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık boyutlarından oluşan kişilik özelliklerini ölçen ifadeler bulunmaktadır (EK 1).

Anket formunun ilk bölümü cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mevcut pozisyonundaki çalışma süresi, gelir durumu ve işletmedeki pozisyon gibi katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Yıldız vd. (2017) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılan ölçekteki ifadeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum). Ölçekte örnek olarak, "İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirmektedir." ve "İşimi yapmak için ihtiyacım olmayan fazla bilgilere sahibim." gibi ifadeler yer almaktadır. Maynard vd. (2006)'nin aşırı niteliklilik ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Ancak Yıldız vd. (2017)'nin çalışmasında ölçeğin, "kendini üstün görme" ve "işini küçük görme" olarak iki boyuta ayrıldığı görülmektedir. Buradan hareketle, ölçeğin Türk kültüründe iki boyutlu olarak çalıştığı varsayılmaktadır. 3., 6., 7. ve 9. ifadeler kendini üstün görme boyutunu; 1., 2., 4., 5. ve 8. ifadeler ise işini küçük görme boyutunu ölçmektedir (Yıldız vd., 2017: 49).

Anket formunda yer alan üçüncü bölüm, örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Sırasıyla 1., 2., 3., 4. ve 5. sorular bilişsel boyutu tanımlarken, 6., 7., 8. ve 9. sorular duygusal boyutu tanımlamakta ve son olarak 10., 11., 12. ve 13. sorular davranışsal boyutu tanımlamaktadır. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğe açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte, beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bunlar: "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanmaktadır (Kalağan, 2009: 121).

Anket formunun son bölümü ise çalışanların kişilik özelliklerini ölçmeye yöneliktir. Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. 44 maddeden oluşan ölçek dışadönüklük,

uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık olmak üzere beş temel boyuta ayrılmaktadır. Ölçekte duygusal dengesizlik ve dışadönüklük boyutları 8'er madde; uyumluluk ve sorumluluk boyutları 9'ar madde; gelişime açıklık boyutu ise 10 madde ile ölçülmektedir. Ölçek, 5'li Likert tipinde değerlendirilmektedir. Katılımcıların ifadelerine katılma durumlarını “Hiç Uygun Değil” (1), “Biraz Uygun Değil” (2), “Kararsızım” (3), “Biraz Uygun” (4), “Tamamen Uygun” (5) şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin analizinde 2., 6., 8., 9., 12., 18., 21., 23., 24., 27., 31., 34., 37., 41. ve 43. maddeler ters kodlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin kullanım izinleri, bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini yapan araştırmacılardan mail yoluyla alınmıştır.

4.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu bölümde, elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik ve faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi, düzenleyicilik analizi ve karşılaştırma testlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.5.1. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda toplanan veriler, kodlanarak SPSS 22 programına aktarılmış ve bu program yardımıyla analizler yapılmıştır. Katılımcıların bireysel özellikleri frekans ve yüzde analizleri ile gösterilmiştir. Kullanılan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Değişkenlere ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile hesaplanmıştır. Çalışmanın etkinliği açısından veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaise-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için “One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov)” testi uygulanmıştır. Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testinde algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenlerine ilişkin $p < 0,05$ olduğundan verilerin normal dağılım göstermediği varsayılmıştır (Büyüköztürk, 2018: 42).

Araştırma konusu olan aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemek amacıyla Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Aşırı niteliklilik algısı ve boyutlarının örgütsel sinizm ve boyutlarına etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla Hayes tarafından geliştirilen Process sürüm 3.5 isimli SPSS Macro eklentisi kullanılmıştır. Son olarak algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

4.5.1.1. Demografik Özelliklere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görevdeki çalışma süresi, gelir durumu ve işletmedeki pozisyonlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	50	31,4
	Erkek	109	68,6
Medeni Durum	Evli	60	37,7
	Bekar	99	62,3
Yaş	18-24	17	10,7
	25-29	54	34,0
	30-39	65	40,9
	40-49	17	10,7
	50+	6	3,8
Eğitim Durumu	Lise	29	18,2
	Önlisans	23	14,5
	Lisans	78	49,1
	Yüksek Lisans	26	16,4

	Doktora	3	1,9
Çalışma Yılı	0-1	23	14,5
	1-3	45	28,3
	3-6	38	23,9
	6-10	29	18,2
	10+	24	15,1
Gelir Durumu	0- 2.000	8	5,0
	2.001- 3.000	24	15,1
	3.001- 4.000	35	22,0
	4.001- 5.000	27	17,0
	5.001- 6.000	23	14,5
	6.001+	42	26,4
Pozisyon	Personel	61	38,4
	Alt Düzey Yönetici	26	16,4
	Orta Düzey Yönetici	56	35,2
	Üst Düzey Yönetici	11	6,9
	İş Ortağı/Patron	5	3,1

Tablo 5'e göre, katılımcıların %31,4'ü (50) kadın, %68,6'sı (109) erkek; %37,7'si (60) evli, %62,3'ü (99) bekdir. %10,7'si (17) 18-24 yaş aralığında, %34'ü (54) 25-29 yaş aralığında, %40,9 'u (65) 30-39 yaş aralığında, %10,7 'si (17) 40-49 yaş aralığında, %3,8'i (6) 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %18,2'si (29) lise, %14,5'i (23) ön lisans, %49,1'i (78) lisans, %16,4'ü (26) yüksek lisans, %1,9'u (3) ise doktora mezunudur. Katılımcıların %14,5'i (23) 0-1 yıl arası, %28,3'ü (45) 1-3 yıl arası, %23,9'u (38) 3-6 yıl arası, %18,2'si (29) 6-10 yıl arası, %15,1'i (24) ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %5'i (8) 0-2000 TL, %15,1'i (24) 2001-3000 TL, %22'si (35) 3001-4000 TL, %17'si (27) 4001-5000 TL, %14,5'i (23) 5001-6000 TL, %26,4'ü (42) 6001 ve üzeri gelir durumuna sahiptir. Katılımcıların %38,4'ü (61) personel, %16,4'ü (26) alt düzey yönetici, %35,2'si (56) orta düzey yönetici, %6,9'u (11) üst düzey yönetici, %3,1'i (5) iş ortağı/patron pozisyonunda görev almaktadır.

4.5.1.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve beş faktör kişilik özellikleri ölçekleri ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuş, faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları aşağıda sunulmuştur.

4.5.1.2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği verileri üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 2 faktörlü yapı ortaya çıkmış, Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de **0,802** olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin faktör analizine ilişkin KMO ve Barlett Testi sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 6: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,802
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (χ^2)	461,633
	Df (sd)	36
	Sig. (p)	,000

Tablo 7'ye göre, algılanan aşırı niteliklilik ölçeği faktör analizi sonucunda 2 faktörlü bir yapı elde edilmektedir. Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için kullanılan algılanan aşırı niteliklilik ölçeği Maynard vd. (2006) çalışmasında tek boyutlu; Yıldız vd. (2017)'nin yaptıkları çalışmada ise iki boyutlu bir yapı sergilemektedir. Bu çalışmada da ortaya çıkan boyutların içerdiği ifadeler Yıldız vd. (2017)'nin çalışması ile birebir örtüşmektedir. Buradan hareketle, Yıldız vd.

(2017)'nin çalışmasına dayanarak boyutlar “kendini üstün görme” ve “işini küçük görme” olarak adlandırılmıştır ve Türk kültüründe bu ölçeğin iki boyutlu çalıştığı varsayılmıştır. İki faktörün birlikte toplam varyansın %56,78’ni açıklamaktadır. Tablodan hareketle, 3.,6.,7. ve 9. maddelerin birinci faktör (kendini üstün görme boyutu); 1.,2.,4.,5. ve 8. maddelerin ikinci faktör (işini küçük görme boyutu) altında en yüksek yükleme değerine sahip oldukları görülmektedir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, faktör yükleri, açıklanan varyans, Cronbach’s Alpha (α) değerleri ve ortalamalar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar	
	1	2
İfade 3	0,679	
İfade 6	0,816	
İfade 7	0,747	
İfade 9	0,845	
İfade 1		0,775
İfade 2		0,750
İfade 4		0,695
İfade 5		0,541
İfade 8		0,647
Açıklanan varyans (%)	42,036	14,744
Toplam varyans (%)	56,780	
Cronbach’s Alpha (α)	0,809	0,748
Toplam Cronbach’s Alpha (α)	0,824	
Faktör ortalamaları	3,393	2,594
Toplam ortalama	2,949	

Birinci boyutu oluşturan 4 ifade: “Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim; İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim; İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim; İş yapmak için gerekenden daha fazla yeteneğe sahibim” ifadeleridir. Dört ifadeden oluşan bu boyut, literatürden yararlanılarak “kendini üstün

görme” olarak adlandırılmıştır. Kendini üstün görme boyutu, toplam varyansın %42,036’sını açıklamaktadır. Verilerin analizinde, katılımcıların seçeneğe katılma düzeyinin aritmetik ortalaması 1.00-1.79 olduğunda “kesinlikle katılmıyorum”; 1.80-2.59 olduğunda “katılmıyorum”; 2.60-3,39 olduğunda “kısmen katılıyorum”; 4.20-5.00 olduğunda ise “kesinlikle katılıyorum” olarak kabul edilmiştir (Arslan ve Kayalar, 2017: 20). Buradan hareketle, katılımcıların bu boyutu oluşturan ifadelere 3,393 ortalama ile genel olarak katıldıkları saptanmıştır.

İkinci boyutu oluşturan 5 ifade: “İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir; Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur; Benden daha az eğitilmiş biri işimde iyi performans gösterebilir; Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor; Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisi de benim yaptığım işi yapabilir” ifadeleridir. Beş ifadeden oluşan bu boyut, literatürden yararlanılarak “işini küçük görme” olarak adlandırılmıştır. Bu boyut, toplam varyansın %14,744’ünü açıklamaktadır. Katılımcıların boyutu oluşturan ifadelere verdikleri cevapların ortalaması 2,594’tür.

Ölçüm aracının ve ölçüm aracını oluşturan faktörlerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin toplam güvenilirliği $\alpha=0,824$ olarak tespit edilmiştir. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach’s Alpha katsayısı, kendini üstün görme boyutu için $\alpha=0,809$, işini küçük görme boyutu için $\alpha=0,748$ olarak saptanmıştır.

4.5.1.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizmi tespit etmeye olanak sağlayan 13 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda 3 faktörlü yapı elde edilmiştir. Araştırma ölçeğinin faktör analizi sonucu, örgütsel sinizm ölçeğinin orijinal haliyle birebir örtüşmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0.000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,917 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,917
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (χ^2)	1993,553
	Df (sd)	78
	Sig. (p)	,000

Tablo 9'a göre, 13 ifadenin faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %80,011'ini açıklayan 3 faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Literatürden hareketle örgütsel sinizmin birinci boyutu bilişsel (1., 2., 3., 4., 5. ifadeler), ikinci boyutu duyuşsal (6., 7., 8., 9. ifadeler), üçüncü boyutu ise davranışsal (10.,11.,12.,13. ifadeler) olarak adlandırılmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, faktör yükleri, açıklanan varyans ve Cronbach's Alpha (α) değerleri ve ortalamalar toplu olarak Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1	2	3
İfade 1		0,822	
İfade 2		0,801	
İfade 3		0,753	
İfade 4		0,773	
İfade 5		0,790	
İfade 6	0,892		
İfade 7	0,913		
İfade 8	0,890		
İfade 9	0,846		
İfade 10			0,587
İfade 11			0,618
İfade 12			0,868
İfade 13			0,807
Açıklanan varyans (%)	59,327	13,156	7,528
Toplam varyans (%)	80,011		
Cronbach's Alpha (α)	0,937	0,899	0,887
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,942		
Faktör Ortalamaları	2,830	2,303	2,828
Toplam Ortalama	2,668		

Tablo 9 incelendiğinde, birinci boyutu oluşturan bilişsel boyutta, çalışanların şirkete ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere ilişkin eleştiri, inanç ve kaygılarını oluşturan ifadeler yer almaktadır. 1., 2., 3., 4., 5. maddelerden oluşan bilişsel boyut toplam varyansın %13,156'sını açıklamaktadır. Katılımcıların bu boyutu oluşturan ifadelere 2,303 ortalama ile katıldıkları saptanmıştır. İkinci boyutu oluşturan duyuşsal boyutta ise, çalışanların çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ifade eden maddeler yer almaktadır. 6.,7.,8., ve 9. maddelerden oluşan bu boyut toplam varyansın %59,327'sini açıklamaktadır. Katılımcıların bu boyutu oluşturan ifadelere verdikleri cevapların ortalaması 2,830 olduğu ve bu boyutu oluşturan ifadelere katıldıkları saptanmıştır. Son olarak üçüncü boyutu oluşturan davranışsal boyut ise çalışanların çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini ifade etmektedir. 10., 11., 12. ve 13. maddelerden oluşan söz konusu boyut, toplam varyansın 7,528'ini açıklamaktadır.

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçüm aracının toplam güvenilirliği $\alpha=0,942$ olarak saptanmıştır. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı bilişsel boyut için $\alpha=0,899$, duyuşsal boyut için $\alpha=0,937$, davranışsal boyut için ise $\alpha=0,887$ olarak hesaplanmıştır.

4.5.1.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin orijinal hali “gelişime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik, uyumluluk ve sorumluluk” olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Kişilik özelliklerini tespit etmeye olanak sağlayan 44 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda “uyumluluk” ve “sorumluluk” boyutunu oluşturan ifadeler ve 6., 31., 35., 39., 41., ve 44. sorular öz değerleri düşük olduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdükleri için analizden çıkarılmış ve 19 ifade ile tekrar faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir ve orijinal ölçekteki boyutlar doğrulanmıştır. Birinci boyut (gelişime açıklık) 5., 15., 20., 25., 30., 40. sorulardan; ikinci boyut (dışadönüklük) 1., 11., 16., 21., 26., 36. sorulardan; üçüncü

boyut (duygusal dengesizlik) ise 4., 9., 14., 19., 24., 29., 34. sorulardan oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,763 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin KMO ve Barlett Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (χ^2)	1075,538
	Df (sd)	190
	Sig. (p)	,000

Tablo 11'e göre, 19 ifadenin açıklayıcı faktör analizi ile ulaşılan 3 faktörlü yapıyla devam edilmiştir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %48,820'sini açıklamaktadır. Kişilik özellikleri boyutlarını oluşturan ifadeler incelenmiş, literatürden yararlanılarak birinci boyut gelişime açıklık, ikinci boyut dışadönüklük, üçüncü boyut duygusal dengesizlik olarak adlandırılmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, faktör yükleri, açıklanan varyans, Cronbach's Alpha (α) değerleri ve ortalamalar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1	2	3
İfade 25	0,739		
İfade 15	0,729		
İfade 20	0,718		
İfade 40	0,697		
İfade 5	0,670		
İfade 30	0,600		
İfade 21		0,804	
İfade 1		0,765	
İfade 36		0,616	
İfade 26		0,543	
İfade 16		0,490	
İfade 11		0,840	
İfade 4			0,692
İfade 19			0,667
İfade 29			0,634
İfade 14			0,598
İfade 24			0,528
İfade 34			0,448
İfade 9			0,440
Açıklanan varyans (%)	22,648	13,094	13,078
Toplam varyans (%)	48,820		
Cronbach's Alpha (α)	0,820	0,783	0,656
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,802		
Faktör Ortalamaları	4,058	3,893	3,442
Toplam Ortalama	3,795		

Birinci boyutu oluşturan altı ifade literatürden de yararlanılarak kişilik özelliklerinin içerisindeki gelişime açıklık boyutu olarak adlandırılmıştır. Söz konusu boyut, toplam varyansın %22,648'ini açıklamaktadır. Katılımcıların bu boyutu

oluşturan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamasının 4,058 olduğu ve bu boyutu oluşturan ifadelerle katıldıkları saptanmıştır.

İkinci boyutu oluşturan altı ifade, dışadönüklük olarak adlandırılmıştır. Dışadönüklük boyutu, toplam varyansın %13,094'ünü açıklamaktadır. Katılımcıların bu boyutu oluşturan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamasının 3,893 olduğu ve bu boyutu oluşturan ifadelerle kısmen katıldıkları tespit edilmiştir.

Son boyutu oluşturan üçüncü boyut ise duygusal dengesizlik olarak adlandırılmıştır. Duygusal dengesizlik boyutu, toplam varyansın %13,078'ini açıklamaktadır. Katılımcıların bu boyutu oluşturan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamasının 3,442 olduğu ve bu boyutu oluşturan ifadelerle kısmen katıldıkları saptanmıştır.

4.5.1.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırma modeli ve hipotezlerin analizine geçmeden önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için “One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov)” testi yapılmıştır. Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testinde algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenleri alt boyutlarına ilişkin $p < 0,05$ olduğundan verilerin normal dağılım göstermediği varsayılmıştır (Büyüköztürk, 2018: 42). Verilerin normal dağılmadığı tespit edildikten sonra Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki bağlantı anlamına gelen korelasyon, iki değişkene ait değerlerin birlikte değişimini ifade etmektedir. İki değişkenin birlikte artış göstermesi olumlu (pozitif) bir ilişki, bir değişken artarken diğerinin azalması ise olumsuz (negatif) ilişki olarak yorumlanmaktadır. Genellikle “ r ” harfi ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı +1 değerine yakın ise pozitif yönlü bir ilişki, -1 değerine yakın ise negatif bir ilişki söz konusudur (Gürbüz, 2019: 26).

Yapılan Spearman korelasyon analizi sonucunda algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenlerinin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyonlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları

	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3,3931	1,00216	1							
2	2,5937	,86344	,464**	1						
3	2,8302	1,05042	,350**	,240**	1					
4	2,3035	1,24695	,202*	,182*	,572**	1				
5	2,8286	1,12478	,273**	,252**	,619**	,723**	1			
6	3,9729	,73255	,219**	-,072	,125	-,004	-,005	1		
7	3,8419	,76605	,205**	-,056	,102	-,025	,090	,522**	1	
8	3,4420	,68828	-,005	-,185*	-,191*	-,187*	-,192*	,153	,196*	1

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

(1) Kendini üstün görme, (2) İşini küçük görme, (3) Bilişsel sinizm, (4) Duygusal Sinizm, (5) Davranışsal sinizm, (6) Deneyime açıklık, (7) Dışadönüklük, (8) Duygusal dengesizlik boyutlarını ifade etmektedir.

Tablo 12’de algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme (1), işini küçük görme (2) alt boyutları; örgütsel sinizmin bilişsel (3), duygusal (4), davranışsal (5) alt boyutları ve kişilik özelliklerinin gelişime açıklık (6), dışadönüklük (7), duygusal dengesizlik (8) alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon katsayıları gösterilmiştir. Tabloda yer alan değerlere göre, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ($r=,350$; $p<0,01$) ve işini küçük görme ($r=,240$; $p<0,01$) alt boyutları ile bilişsel sinizm arasında; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ($r=,202$; $p<0,05$) ve işini küçük görme ($r=,182$; $p<0,05$) alt boyutları ile duygusal sinizm arasında; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ($r=,273$; $p<0,01$) ve işini küçük görme ($r=,252$; $p<0,01$) alt boyutları ile davranışsal sinizm arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=,219$; $p<0,01$) olduğu; işini küçük görme boyutu ile gelişime açıklık boyutu arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile kişilik özellikleri dışadönüklük boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=,205$; $p<0,01$) olduğu; işini küçük görme boyutu ile dışadönüklük boyutu arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$); işini küçük görme boyutu ile duygusal dengesizlik boyutu arasında ise negatif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=-,185$; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

4.5.1.4. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Örgütsel Sinizm Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler arası ilişki tespit edildiğinden, algılanan aşırı niteliklilik bağımsız değişkeninin, örgütsel sinizm bağımlı değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü saptamak için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir. Araştırmada, bağımlı değişkenin değeri, bağımsız bir ve birden fazla değişkenler kullanılarak oluşturulan bir model yardımıyla tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Araştırma bulgularının sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 13: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

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

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının bilişsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 2,008 olarak saptanmıştır. Bu değer otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Tablo 13'te görüldüğü üzere, bilişsel sinizmdeki değişimin %13'ü algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. ANOVA tablosundaki F değeri (12,111; $p=0,000<0,05$) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir.

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,357) anlamlı ($p<0,05$) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise bilişsel sinizm üzerinde pozitif yönlü (Beta=,019) anlamlı ($p>0,05$) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış bilişsel sinizmi 0,374 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1a}** hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1d}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 14: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

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

Yukarıdaki regresyon analizinde algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları bağımsız değişken, duygusal sinizm bağımlı değişken olarak alınmıştır. Tablo 14'e göre, kendini üstün görme boyutunki 1 birimlik artışın duygusal sinizm üzerinde ,192'lik bir artış sağladığı ve istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=,085$). İşini küçük görme boyutundaki 1 birimlik artışın duygusal sinizm üzerinde ,181'lik bir artış sağladığı ve istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=161$). Bu sonuçlarla birlikte, **H_{1b}** hipotezi ve **H_{1e}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 15: Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

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

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 1,966 olarak saptanmıştır. Tablo 15’te görüldüğü üzere, davranışsal sinizmdeki değişimin %10’u algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. ANOVA tablosundaki F değeri (9,080; p=0,000<0,05) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,245) anlamlı (p<0,05) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü (Beta=,122) anlamlı (p>0,05) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış davranışsal sinizmi 0,275 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1c}** hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1f}** hipotezi **reddedilmiştir**.

4.5.1.5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Analizler

Araştırmanın bu bölümünde algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu analizler, Hayes tarafından geliştirilen Process sürüm 3.5 isimli SPSS Macro eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Process eklentisi, 74 farklı aracı ve düzenleyici modeli regresyon temelli analizlerle test etmeyi sağlamaktadır.

Düzenleyici değişken (W), bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen değişkendir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, düzenleyici değişkenin aldığı değerlere göre değişmektedir. Dolayısıyla, düzenleyici değişken, iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığını, azaldığını veya yön değiştirdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bir değişkenin düzenleyicilik rolünün belirlenmesinde etkileşimsel etki vurgulanmaktadır. Belirli bir modelde, bir değişkenin düzenleyici değişken olabilmesi için bu değişkenin bağımsız değişkenin sonucu ya da bağımlı değişkenin öncülü olması şart değildir (Gürbüz, 2019: 83-84).

Düzenleyici değişken, sürekli ya da süreksiz değişken olabilir. Sosyal bilimlerde genellikle doğuştan gelen özellikler, kişilik ve duygusal özellikler ya da durumsal bağlamsal özellikler araştırmalarda düzenleyici değişken olarak incelenmektedir (Gürbüz, 2019: 84). Düzenleyici değişkenli bir araştırma modelinde, düzenleyici etkinin olup olmadığı etkileşimsel etkiye (etkileşim değişkeni) bakılarak anlaşılmaktadır. Bu amaçla yapılacak analizlerde, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin etkileri kontrol altına alındıktan sonra etkileşimsel değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması, düzenleyici bir etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2019: 86).

Bu araştırmada, algılanan aşırı niteliklilik düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin artmasının, kişilik özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebileceği öne sürülmektedir. Bu nedenle, kişilik özellikleri boyutlarının moderatör rolünün tespitinde düzenleyicilik etki analiz yöntemine başvurulmuştur. Sonuçlara, aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 16: Kendini Üstün Görme Boyutunun Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3841	,1475	8,9429	3,0000	155,0000	,0000
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Gelişime Açıklık	,0047	,8585	1,0000	155,0000	,3556
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,0620	1,1792	,0525	,9582	-2,2674	2,3914
Kendini Üstün Görme	,7170	,3977	1,8026	,0734	-,0687	1,5026
Gelişime Açıklık	,3913	,2938	1,3318	,1849	-,1891	,9716
Etkileşim Değişkeni	-,0891	,0962	-,9266	,3556	-,2791	,1009
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3710	,1377	8,2485	3,0000	155,0000	,0000
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Dışadönüklük	,0000	,0005	1,0000	155,0000	,9824
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,2774	1,2534	1,0191	,3097	-1,1986	3,7534
Kendini Üstün Görme	,3629	,3726	,9737	,3317	-,3733	1,0990
Dışadönüklük	,0765	,3277	,2334	,8158	-,5709	,7238
Etkileşim Değişkeni	,0021	,0952	,0221	,9824	-,1860	,1902
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,4197	,1761	11,0450	3,0000	155,0000	,0000
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Duygusal Dengesizlik	,0019	,3523	1,0000	155,0000	,5537
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,5039	1,6034	2,1852	,0304	,3365	6,6713
Kendini Üstün Görme	,1240	,4375	,2834	,7773	-,7402	,9882
Duygusal Dengesizlik	-,5667	,4535	-1,2496	,2133	-1,4626	,3291
Etkileşim Değişkeni	,0734	,1237	,5935	,5537	-,1709	,3177

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun,

kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %14'ünü ($R^2 = ,1475$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,3556$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0891$, %95, LLCI = -,2791, ULCI = ,1009, $t = -,9266$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %13'ünü ($R^2 = ,1377$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,9824$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = ,0734$, %95, LLCI = -,1709, ULCI = ,3177, $t = ,0221$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %17'sini ($R^2 = ,1761$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,5537$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0891$, %95, LLCI = -,2791, ULCI = ,1009, $t = -,5935$, $p > ,05$).

Tablo 17: Kendini Üstün Görme Boyutunun Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2230	,0497	2,7034	3,0000	155,0000	,0475
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Gelişime Açıklık	,0029	,4768	1,0000	155,0000	,4909
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,5684	1,4780	,3846	,7011	-2,3512	3,4880
Kendini Üstün Görme	,6121	,4985	1,2279	,2214	-,3726	1,5968
Gelişime Açıklık	,2006	,3682	,5446	,5868	-,5269	,9280
Etkileşim Değişkeni	-,0832	,1205	-,6905	,4909	-,3213	,1549
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2243	,0503	2,7371	3,0000	155,0000	,0455
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Dışadönüklük	,0009	,1413	1,0000	155,0000	,7075
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,1487	1,5615	,7356	,4631	-1,9359	4,2332
Dışadönüklük	,0538	,4083	,1318	,8953	-,7527	,8603
Etkileşim Değişkeni	-,0446	,1186	-,3758	,7075	-,2789	,1897
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2951	,0871	4,9300	3,0000	155,0000	,0027
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Duygusal Dengesizlik	,0062	1,0592	1,0000	155,0000	,3050
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,5974	2,0036	,2981	,7660	-3,3605	4,5553
Kendini Üstün Görme	,8174	,5467	1,4952	,1369	-,2625	1,8973
Duygusal Dengesizlik	,2290	,5667	,4041	,6867	-,8904	1,3484
Etkileşim Değişkeni	-,1591	,1546	-1,0292	,3050	-,4644	,1462
Kendini Üstün Görme	,4527	,4642	,9752	,3310	-,4643	1,3698

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni

olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,4'ünü ($R^2 = ,0497$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,4909$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0832$, %95, LLCI = -,3213, ULCI = ,1549, $t = -,6905$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,5'ini ($R^2 = ,0503$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,7075$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0446$, %95, LLCI = -,2789, ULCI = ,1462, $t = -1,0292$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,8'ini ($R^2 = ,0871$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,3050$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,1591$, %95, LLCI = -,4644, ULCI = ,1549, $t = -,6905$, $p > ,05$).

Tablo 18: Kendini Üstün Görme Boyutunun Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3281	,1076	6,2313	3,0000	155,0000	,0005
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Gelişime Açıklık	,0146	2,5379	1,0000	155,0000	,1132
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-,1657	1,2919	-,1283	,8981	-2,7178	2,3863
Kendini Üstün Görme	1,0256	,4357	2,3537	,0198	,1648	1,8863
Gelişime Açıklık	,4557	,3219	1,4158	,1588	-,1801	1,0916
Etkileşim Değişkeni	-,1678	,1054	-1,5931	,1132	-,3760	,0403
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3137	,0984	5,6405	3,0000	155,0000	,0011
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Dışadönüklük	,0020	,3511	1,0000	155,0000	,5543
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,6126	1,3724	,4464	,6556	-2,0983	3,3236
Kendini Üstün Görme	,5644	,4080	1,3832	,1686	-,2416	1,3703
Dışadönüklük	,2905	,3588	,8095	,4195	-,4183	,9992
Etkileşim Değişkeni	-,0618	,1042	-,5926	,5543	-,2677	,1442
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3753	,1409	8,4718	3,0000	155,0000	,0000
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	Kendini Üstün Görme x Duygusal Dengesizlik	,0052	,9338	1,0000	155,0000	,3354
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,2295	1,7533	,7013	,4842	-2,2339	4,6929
Kendini Üstün Görme	,7925	,4784	1,6567	,0996	-,1525	1,7375
Duygusal Dengesizlik	,1263	,4959	,2546	,7993	-,8533	1,1058
Etkileşim Değişkeni	-,1307	,1352	-,9663	,3354	-,3979	,1365

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun,

kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %10'unu ($R^2 = ,1076$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,1132$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,1678$, %95, LLCI = -,3760, ULCI = ,0403, $t = -1,5931$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,9'unu ($R^2 = ,0984$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,5543$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0618$, %95, LLCI = -,2677, ULCI = ,1365, $t = -,5926$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %14'ünü ($R^2 = ,1409$) açıkladığı görülmektedir. Kendini üstün görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,3354$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,1307$, %95, LLCI = -,3979, ULCI = ,0403, $t = -,9663$, $p > ,05$).

Tablo 19: İşini Küçük Görme Boyutunun Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2739	,0750	4,1916	3,0000	155,0000	,0070
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Gelişime Açıklık	,0000	,0029	1,0000	155,0000	,9572
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,1653	1,2963	,8990	,3701	-1,3953	3,7259
İşini Küçük Görme	,2138	,5036	,4245	,6718	-,7810	1,2086
Gelişime Açıklık	,2621	,3199	,8193	,4139	-,3699	,8940
Etkileşim Değişkeni	,0067	,1249	,0538	,9572	-,2401	,2535
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2487	,0618	3,4060	3,0000	155,0000	,0192
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Dışadönüklük	,0058	,9572	1,0000	155,0000	,3294
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,3385	1,2761	,2652	,7912	-2,1823	2,8593
İşini Küçük Görme	,7006	,4817	1,4545	,1478	-,2509	1,6521
Dışadönüklük	,4836	,3211	1,5063	,1340	-,1506	1,1178
Etkileşim Değişkeni	-,1189	,1215	-,9784	,3294	-,3590	,1212
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2941	,0865	4,8929	3,0000	155,0000	,0028
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Duygusal Dengesizlik	,0189	3,2003	1,0000	155,0000	,0756
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	5,5987	1,4097	3,9715	,0001	2,8139	8,3834
İşini Küçük Görme	-,6780	,4967	-1,3651	,1742	-1,6591	,3031
Duygusal Dengesizlik	-,9660	,4067	-2,3751	,0188	-1,7694	-,1626
Etkileşim Değişkeni	,2626	,1468	1,7889	,0756	-,0274	,5526

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,7'sini ($R^2 = ,0750$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,9572$).

Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta=,0067$, %95, LLCI=-2,401, ULCI=,2535, $t=,0538$, $p>,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,6'sını ($R^2= ,0618$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığını tespit edilmiştir ($p=,3294$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta=-,1189$, %95, LLCI=-,3590, ULCI=,1212, $t=-,9784$, $p>,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan bilişsel sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,8'ini ($R^2= ,0865$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığını tespit edilmiştir ($p=,0756$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta=,2626$, %95, LLCI=-,0274, ULCI=,5526, $t=1,7889$, $p>,05$).

Tablo 20: İşini Küçük Görme Boyutunun Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2068	,0428	2,3081	3,0000	155,0000	,0787
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Gelişime Açıklık	,0005	,0817	1,0000	155,0000	,7754
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,8384	1,5654	,5356	,5930	-2,2538	3,9307
İşini Küçük Görme	,4621	,6082	,7599	,4485	-,7392	1,6635
Gelişime Açıklık	,1788	,3863	,4627	,6442	-,5844	,9419
Etkileşim Değişkeni	-,0431	,1509	-,2859	,7754	-,3412	,2549
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2315	,0536	2,9244	3,0000	155,0000	,0357
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Dışadönüklük	,0132	2,1656	1,0000	155,0000	,1432
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-,4777	1,5215	-,3140	,7540	-3,4833	2,5279
İşini Küçük Görme	1,1184	,5743	1,9475	,0533	-,0160	2,2529
Dışadönüklük	,5213	,3828	1,3617	,1753	-,2349	1,2775
Etkileşim Değişkeni	-,2133	,1449	-1,4716	,1432	-,4995	,0730
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2549	,0650	3,5897	3,0000	155,0000	,0151
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Duygusal Dengesizlik	,0008	,1327	1,0000	155,0000	,7161
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2178	1,6931	1,9006	,0592	-,1267	6,5623
İşini Küçük Görme	,0332	,5965	,0557	,9556	-1,1451	1,2116
Duygusal Dengesizlik	-,4552	,4885	-,9319	,3528	-1,1451	,5097
Etkileşim Değişkeni	,0642	,1763	,3643	,7161	-,2841	,4125

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,4'ünü ($R^2 = ,0428$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,7754$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0431$, %95, LLCI = -,3412, ULCI = ,2549, $t = -,2859$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,5'ini ($R^2 = ,0536$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,1432$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,2133$, %95, LLCI = -,4995, ULCI = ,0730, $t = -1,4716$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan duygusal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,6'sını ($R^2 = ,0650$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,7161$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = ,0642$, %95, LLCI = -,2841, ULCI = ,4125, $t = ,3643$, $p > ,05$).

Tablo 21: İşini Küçük Görme Boyutunun Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinden Gelişime Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik Alt Boyutlarının Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Gelişime Açıklık	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2549	,0650	3,5904	3,0000	155,0000	,0151
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Gelişime Açıklık	,0005	,0879	1,0000	155,0000	,7672
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,1570	1,3955	,8290	,4084	-1,5998	3,9137
İşini Küçük Görme	,4753	,5422	,8767	,3820	-,5957	1,5463
Gelişime Açıklık	,2138	,3444	,6206	,5358	-,4666	,8941
Etkileşim Değişkeni	-,0399	,1345	-,2965	,7672	-,3056	,2258
Dışadönüklük	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2756	,0760	4,2479	3,0000	155,0000	,0065
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Dışadönüklük	,0018	,3085	1,0000	155,0000	,5794
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,6026	1,3561	,4444	,6574	-2,0763	3,2815
İşini Küçük Görme	,5972	,5119	1,1666	,2452	-,4140	1,6083
Dışadönüklük	,3621	,3412	1,0612	,2903	-,3119	1,0361
Etkileşim Değişkeni	-,0717	,1292	-,5554	,5794	-,3269	,1834
Duygusal Dengesizlik	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2978	,0887	5,0264	3,0000	155,0000	,0024
	Etkileşim Değişkeni	R ² Değişimi	F	df1	df2	p
	İşini Küçük Görme x Duygusal Dengesizlik	,0012	,2072	1,0000	155,0000	,6496
Model	Katsayı	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,7340	1,5077	2,4766	,0143	,7556	6,7124
İşini Küçük Görme	,0348	,5312	,0655	,9479	-1,0146	1,0841
Duygusal Dengesizlik	-,4723	,4350	-1,0857	,2793	-1,3316	,3870
Etkileşim Değişkeni	,0715	,1570	,4552	,6496	-,2387	,3816

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, process model özeti bölümünde regresyon analizine dahil edilen algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri gelişime açıklık boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,6'sını ($R^2 = ,0650$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x gelişime açıklık etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,7672$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0399$, %95, LLCI = -,3056, ULCI = ,2258, $t = -,2965$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri dışadönüklük boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,7'sini ($R^2 = ,0760$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x dışadönüklük etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,5794$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler dışadönüklük kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = -,0717$, %95, LLCI = -,3269, ULCI = ,1834, $t = -,5554$, $p > ,05$).

Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun, kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun ve etkileşimsel terimin sonuç değişkeni olan davranışsal sinizm üzerindeki değişimde yaklaşık %0,8'ini ($R^2 = ,0887$) açıkladığı görülmektedir. İşini küçük görme x duygusal dengesizlik etkileşimsel terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,6496$). Etkileşim değişkenine ait katsayı değerinin anlamlılık düzeyi, güven aralıklarının alt ve üst limitlerine (LLCI-ULCI) ait değerler duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir ($\beta = ,0715$, %95, LLCI = -,2387, ULCI = ,3816, $t = ,4552$, $p > ,05$).

Yukarıdaki tablolarda yapılan düzenleyici etki analiz sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri gelişime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik alt boyutlarının düzenleyici bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p > ,05$). Bu sonuçlara göre araştırmanın **H₂** hipotezi **reddedilmiştir**.

Araştırmada kullanılan hipotezlerin test edildiği regresyon analizinden elde edilen bulgular genel olarak Tablo 22’de sıralanmaktadır.

Tablo 22: Araştırmanın Hipotez Doğrulama Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H _{1a}	Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{1b}	Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H _{1c}	Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{1d}	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H _{1e}	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H _{1f}	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₂	Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutlarına etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici etkisi vardır.	Red

4.5.1.6. Karşılaştırma Testlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik unsurlarının, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri üzerinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 22: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	U	Z	P
Kendini Üstün Görme	Kadın	50	3,5350	2409,000	-1,177	,239
	Erkek	109	3,3280			
İşini Küçük Görme	Kadın	50	2,7080	2361,000	-1,354	,176
	Erkek	109	2,5413			
Bilişsel	Kadın	50	2,9680	2461,500	-,981	,326
	Erkek	109	2,7670			
Duygusal	Kadın	50	2,4150	2585,000	-,529	,597
	Erkek	109	2,2523			
Davranışsal	Kadın	50	2,9550	2469,000	-,954	,340
	Erkek	109	2,7706			
Gelişime Açıklık	Kadın	50	4,1247	2344,000	-1,418	,156
	Erkek	109	3,9032			
Dışadönüklük	Kadın	50	4,0567	1991,500	-2,728	,006
	Erkek	109	3,7434			
Duygusal Dengesizlik	Kadın	50	3,3514	2477,500	-,920	,357
	Erkek	109	3,4819			

Tablo 23’de gösterilen Mann– Whitney U sonuçları incelendiğinde, algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarından kendini üstün görme boyutu ve işini küçük görme boyutu açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($U=24$; $p>0,05$). Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duygusal, davranışsal sinizm açısından iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Kişilik özellikleri alt boyutları olan gelişime açıklık ve duygusal dengesizlik boyutları açısından iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan dışadönüklükte ise kadın çalışanların ortalamalarının (4,0567), erkek çalışanların ortalamalarına (3,7434) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyinde değerlendirildiğinde, dışadönüklük boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ($U=20$; $p<0,05$).

Tablo 23: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni D.	N	Ort.	U	Z	P
Kendini Üstün Görme	Evli	60	3,2292	2532,500	-1,561	,119
	Bekar	99	3,4924			
İşini Küçük Görme	Evli	60	2,4067	2336,000	-2,262	,024
	Bekar	99	2,7071			
Bilişsel	Evli	60	2,6800	2587,000	-1,366	,172
	Bekar	99	2,9212			
Duygusal	Evli	60	2,2458	2795,500	-,631	,528
	Bekar	99	2,3384			
Davranışsal	Evli	60	2,7333	2738,000	-,829	,407
	Bekar	99	2,8864			
Gelişime Açıklık	Evli	60	4,0683	2569,500	-1,427	,153
	Bekar	99	3,9150			
Dışadönüklük	Evli	60	3,9283	2609,000	-1,286	,198
	Bekar	99	3,7896			
Duygusal Dengesizlik	Evli	60	3,5976	2292,000	-2,415	,016
	Bekar	99	3,3478			

Tablo 24'e göre, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu açısından evli ve bekar çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (**U=23; p<0,05**). İşini küçük görme boyutunda, bekar çalışanların ortalamalarının (3,4924) evli çalışanlara (3,2292) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan duygusal dengesizlikte evli çalışanların ortalamalarının (3,5976), bekar çalışanlara (3,3478) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal dengesizlik açısından evli ve bekarlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (**U=23; p<0,05**).

Tablo 24: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Üstün Görme	A. 18-24	17	92,71	4	7,347	,119	-
	B. 25-29	54	81,00				
	C. 30-39	65	81,85				
	D. 40-49	17	53,53				
	E. 50+	6	90,00				
İşini Küçük Görme	A. 18-24	17	86,15	4	5,565	,234	-
	B. 25-29	54	83,95				
	C. 30-39	65	79,10				
	D. 40-49	17	58,18				
	E. 50+	6	98,58				
Bilişsel Sinizm	A. 18-24	17	82,32	4	11,685	,020	D- B; D- C
	B. 25-29	54	82,80				
	C. 30-39	65	87,02				
	D. 40-49	17	45,47				
	E. 50+	6	70,08				
Duygusal Sinizm	A. 18-24	17	79,94	4	2,500	,645	-
	B. 25-29	54	74,57				
	C. 30-39	65	84,28				
	D. 40-49	17	90,94				
	E. 50+	6	51,58				
Davranışsal Sinizm	A. 18-24	17	94,35	4	3,556	,469	-
	B. 25-29	54	83,51				
	C. 30-39	65	77,12				
	D. 40-49	17	70,62				
	E. 50+	6	65,50				
Gelişime Açıklık	A. 18-24	17	84,76	4	4,049	,399	-
	B. 25-29	54	77,75				
	C. 30-39	65	82,34				
	D. 40-49	17	85,50				
	E. 50+	6	45,83				
Dışadönüklük	A. 18-24	17	75,44	4	3,951	,413	-
	B. 25-29	54	81,16				
	C. 30-39	65	81,98				
	D. 40-49	17	85,47				
	E. 50+	6	45,50				
Duygusal Dengesizlik	A. 18-24	17	75,56	4	4,554	,336	-
	B. 25-29	54	71,45				
	C. 30-39	65	85,50				
	D. 40-49	17	93,29				
	E. 50+	6	72,25				

Tablo 25'e göre, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özelliklerinin alt boyutları incelendiğinde, örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizmin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2_{(4)}=11,685$; $p<0,05$). Bilişsel sinizmin hangi yaş aralıklarında anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek amacıyla ikili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır. Mann-Whitney U analizi sonucunda farklılığın 40-49 yaş aralığının 25-29 ve 30-39 yaş aralığı arasında olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 40-49 yaş aralığındaki çalışanların, 25-29 ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla bilişsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$).

Tablo 26: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim D.	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Üstün Görme	A. Lise	29	62,00	4	7,454	,114	-
	B. Önlisans	23	74,70				
	C. Lisans	78	84,01				
	D. Y. Lisans	26	92,96				
	E. Doktora	3	78,00				
İşini Küçük Görme	A. Lise	29	67,90	4	3,433	,488	-
	B. Önlisans	23	78,96				
	C. Lisans	78	84,77				
	D. Y. Lisans	26	77,94				
	E. Doktora	3	98,83				
Bilişsel Sinizm	A. Lise	29	74,53	4	3,965	,411	-
	B. Önlisans	23	66,07				
	C. Lisans	78	84,34				
	D. Y. Lisans	26	83,00				
	E. Doktora	3	100,83				
Duygusal Sinizm	A. Lise	29	67,98	4	7,579	,108	-
	B. Önlisans	23	63,93				
	C. Lisans	78	85,92				

	D. Y. Lisans	26	87,60				
	E. Doktora	3	99,50				
Davranışsal Sinizm	A. Lise	29	68,09	4	8,425	,077	-
	B. Önlisans	23	65,41				
	C. Lisans	78	84,52				
	D. Y. Lisans	26	87,67				
	E. Doktora	3	123,00				
Gelişime Açıklık	A. Lise	29	67,24	4	3,431	,489	-
	B. Önlisans	23	85,00				
	C. Lisans	78	80,28				
	D. Y. Lisans	26	87,62				
	E. Doktora	3	91,83				
Dışadönüklük	A. Lise	29	69,71	4	4,756	,313	-
	B. Önlisans	23	92,46				
	C. Lisans	78	77,59				
	D. Y. Lisans	26	89,38				
	E. Doktora	3	65,33				
Duygusal Dengesizlik	A. Lise	29	76,71	4	,274	,991	-
	B. Önlisans	23	81,89				
	C. Lisans	78	81,22				
	D. Y. Lisans	26	81,22				
	E. Doktora	3	78,67				

Tablo 26'ya göre, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri boyutlarına verilen cevaplar, eğitim durumu verilerine göre değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 27: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yıl	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Üstün Görme	A. 0-1	23	67,35	4	9,726	,045	B- D; B- E
	B. 1-3	45	96,24				
	C. 3-6	38	81,50				
	D. 6-10	29	72,19				
	E. 10+	24	68,73				
İşini Küçük Görme	A. 0-1	23	87,24	4	2,210	,697	-
	B. 1-3	45	85,66				
	C. 3-6	38	75,14				
	D. 6-10	29	76,45				
	E. 10+	24	74,44				
Bilişsel Sinizm	A. 0-1	23	73,52	4	17,754	,001	E-C
	B. 1-3	45	75,88				
	C. 3-6	38	103,75				
	D. 6-10	29	80,52				
	E. 10+	24	55,71				
Duygusal Sinizm	A. 0-1	23	84,13	4	5,958	,202	-
	B. 1-3	45	73,57				
	C. 3-6	38	92,36				
	D. 6-10	29	81,31				
	E. 10+	24	66,96				
Davranışsal Sinizm	A. 0-1	23	80,30	4	4,786	,310	-
	B. 1-3	45	76,77				
	C. 3-6	38	93,39				
	D. 6-10	29	74,60				
	E. 10+	24	71,08				
Gelişime Açıklık	A. 0-1	23	78,61	4	1,919	,751	-
	B. 1-3	45	82,79				
	C. 3-6	38	86,34				
	D. 6-10	29	74,09				
	E. 10+	24	73,21				
Dışadönüklük	A. 0-1	23	80,48	4	5,404	,248	-
	B. 1-3	45	71,97				
	C. 3-6	38	93,26				
	D. 6-10	29	81,71				
	E. 10+	24	71,54				
Duygusal Dengesizlik	A. 0-1	23	82,35	4	1,458	,834	-
	B. 1-3	45	78,68				
	C. 3-6	38	82,05				
	D. 6-10	29	85,02				
	E. 10+	24	70,92				

Tablo 26'ya göre, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun çalışanların görevdeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2_{(4)}=9,726$; $p=0,05$). Kendini üstün görme boyutunun hangi çalışma sürelerinde anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek amacıyla ikili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır. Mann-Whitney U analizi sonucunda farklılığın 1-3 yıl ile 6-10 ve 10+ yılları arasında olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 1-3 yıl aralığındaki çalışanların, 6-10 ve 10 ve üzeri yıl çalışanlara kıyasla sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiği niteliklerden fazla olduğunu düşündükleri ve kendilerini daha üstün algıladıkları tespit edilmiştir. Bilişsel sinizm boyutuna verilen cevaplar, çalışanların görevdeki çalışma süresine göre değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($\chi^2_{(4)}=17,754$; $p<0,05$). Bilişsel sinizmin hangi çalışma sürelerinde anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek amacıyla ikili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır. Mann-Whitney U analizi sonucunda farklılığın 3-6 yıl ve 10 ve üzeri yılları arasında olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Görevde 3-6 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 28: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özelliklerinin Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Gelir D.	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Üstün Görme	A. 0-2.000₺	8	53,50	5	6,023	,304	-
	B. 2.001-3.000₺	24	95,42				
	C. 3.001-4.000₺	35	75,07				
	D. 4.001-5.000₺	27	83,00				
	E. 5.001-6.000₺	23	81,26				
	F. 6.001+₺	42	77,73				
İşini Küçük Görme	A. 0-2.000₺	8	71,88	5	11,879	,036	B- D; B- E; B- F
	B. 2.001-3.000₺	24	106,29				
	C. 3.001-4.000₺	35	85,86				
	D. 4.001-5.000₺	27	69,56				
	E. 5.001-6.000₺	22	73,63				
	F. 6.001+₺	42	71,85				
Bilişsel	A. 0-2.000₺	8	95,44				
	B. 2.001-3.000₺	24	74,48				

	C. 3.001-4.000₺	35	70,70	5	6,294	,279	-
	D. 4.001-5.000₺	27	70,76				
	E. 5.001-6.000₺	23	88,26				
	F. 6.001+₺	42	89,38				
Duygusal Sinizm	A. 0-2.000₺	8	105,50	5	8,810	,117	-
	B. 2.001-3.000₺	24	73,71				
	C. 3.001-4.000₺	35	76,19				
	D. 4.001-5.000₺	27	63,87				
	E. 5.001-6.000₺	23	90,52				
	F. 6.001+₺	42	86,52				
Davranışsal Sinizm	A. 0-2.000₺	8	111,19	5	10,278	,068	-
	B. 2.001-3.000₺	24	71,19				
	C. 3.001-4.000₺	35	78,54				
	D. 4.001-5.000₺	27	62,81				
	E. 5.001-6.000₺	23	84,09				
	F. 6.001+₺	42	89,12				
Gelişime Açıklık	A. 0-2.000₺	8	94,19	5	7,245	,203	-
	B. 2.001-3.000₺	24	80,75				
	C. 3.001-4.000₺	35	64,13				
	D. 4.001-5.000₺	27	77,04				
	E. 5.001-6.000₺	23	92,13				
	F. 6.001+₺	42	85,36				
Dışadönüklük	A. 0-2.000₺	8	64,06	5	3,805	,578	-
	B. 2.001-3.000₺	24	73,88				
	C. 3.001-4.000₺	35	75,06				
	D. 4.001-5.000₺	27	79,56				
	E. 5.001-6.000₺	23	92,33				
	F. 6.001+₺	42	84,19				
Duygusal Dengesizlik	A. 0-2.000₺	8	47,44	5	7,220	,205	-
	B. 2.001-3.000₺	24	89,25				
	C. 3.001-4.000₺	35	73,31				
	D. 4.001-5.000₺	27	77,41				
	E. 5.001-6.000₺	23	79,59				
	F. 6.001+₺	42	88,38				

Tablo 27'ye göre, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri boyutlarına verilen cevaplar, gelir durumu verilerine göre değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı

bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Aşırı niteliklilik algısının alt boyutu olan işini küçük görme boyutunun, gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2_{(5)}=11,879$; $p<0,05$). İşini küçük görme boyutunun hangi gelir durumu aralıklarında anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek amacıyla ikili Mann- Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır. Mann- Whitney U analizi sonucunda farklılığın 2.001-3.000₺ aralığının 4.001-5.000₺, 5.001-6.000₺ ve 6.001+₺ aralığı arasında olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 2.001-3.000₺ aralığında gelire sahip olan çalışanların, 4.001-5.000₺, 5.001-6.000₺ ve 6.001+₺ üzerinde gelire sahip olan çalışanlara kıyasla işlerini küçük gördükleri tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diğer bir deyişle, gelir seviyesi düşük olan çalışanlar, sahip oldukları niteliklerini işin icrasında kullanmadıklarını algılamaktadırlar.

Tablo 29: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özelliklerinin İşletmedeki Pozisyona Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	İşletmedeki Pozisyon	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Üstün Görme	A. Personel	61	84,17	4	1,974	,741	-
	B. Alt Düzey Yönetici	26	79,42				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	74,66				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	77,73				
	E. İş Ortağı/Patron	5	96,90				
İşini Küçük Görme	A. Personel	61	93,66	4	13,603	,009	A-C
	B. Alt Düzey Yönetici	26	75,92				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	67,54				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	63,00				
	E. İş Ortağı/Patron	5	111,40				
Bilişsel Sinizm	A. Personel	61	82,03	4	,983	,912	-
	B. Alt Düzey Yönetici	26	82,23				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	79,41				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	73,50				
	E. İş Ortağı/Patron	5	64,50				
Duygusal Sinizm	A. Personel	61	79,22	4	,576	,966	-
	B. Alt Düzey Yönetici	26	84,94				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	79,04				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	74,91				
	E. İş Ortağı/Patron	5	85,80				
Davranış	A. Personel	61	78,00				
	B. Alt Düzey Yönetici	26	89,75				

	C. Orta Düzey Yönetici	56	79,46	4	3,101	,541	-
	D. Üst Düzey Yönetici	11	83,09				
	E. İş Ortağı/Patron	5	52,90				
Gelişime Açıklık	A. Personel	61	75,56	4	2,406	,661	-
	B. Alt Düzey Yönetici	26	83,88				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	81,83				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	93,45				
	E. İş Ortağı/Patron	5	63,90				
Dışadönüklük	A. Personel	61	71,57	4	5,831	,212	-
	B. Alt Düzey Yönetici	26	76,75				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	90,35				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	88,09				
	E. İş Ortağı/Patron	5	66,10				
Duygusal Dengesizlik	A. Personel	61	67,89	4	11,957	,018	A-C
	B. Alt Düzey Yönetici	26	88,69				
	C. Orta Düzey Yönetici	56	93,62				
	D. Üst Düzey Yönetici	11	63,32				
	E. İş Ortağı/Patron	5	66,70				

Tablo 28 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının işini küçük görme ($x^2_{(4)}=13,603$) alt boyutu ve kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik ($x^2_{(4)}=11,957$) alt boyutunun çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (**p<0,05**). Bir başka ifade ile farklı pozisyonlarda çalışan bireylerin, aşırı niteliklilik algıları ve kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacı ile değişik sayıda ikili Mann- Whitney U testi karşılaştırılmaları yapılmıştır. Bu analizler sonucunda, farklılığın personel ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan bireyler arasında olduğu saptanmıştır. İşini küçük görme boyutunun, personel olarak çalışan bireylerde orta düzey yöneticilere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($U=12$; $p<0,05$). Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan duygusal dengesizliğin orta düzey yöneticilerde personel olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($U=12$; $p<0,05$).

Araştırmada karşılaştırma testleri sonucu demografik faktörlere ilişkin elde edilen temel bulgular aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 30: Karşılaştırma Testleri Sonucu Elde Edilen Temel Bulgular

Demografik Faktörler	Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm ve Kişilik Özellikleri Boyutları
Cinsiyet	Kişilik özellikleri alt boyutu olan dışadönüklük kişilik özelliği, kadın çalışanlarda erkek çalışanlara kıyasla daha yüksektir.
Medeni Durum	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu, bekar çalışanlarda evli çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutu, evli çalışanlarda bekar çalışanlara göre daha yüksektir.
Yaş	Örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm, genç çalışanlarda daha yüksektir.
Çalışma Süresi	Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu, çalışanların çalışma süreleri arttıkça düşüş göstermektedir. Görevde 3-6 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.
Gelir Durumu	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu, çalışanların gelir seviyeleri düştükçe yükselmektedir.
İşletmedeki Pozisyon	Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu, personel olarak çalışan bireylerde orta düzey yöneticilere kıyasla daha yüksektir. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan duygusal dengesizlik, orta düzey yöneticilerde personel olarak çalışan bireylere göre daha yüksektir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın temel amacı, aşırı niteliklilik algısı boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı, son yıllarda araştırmacıların ilgi duyduğu konular arasında yer almaktadır. Bireylerin sahip olduğu aşırı niteliklilik algısı, uluslararası yazında 1990'lı yıllardan itibaren, ulusal yazında ise 2010'lu yılların başından itibaren çalışmalara konu olmuştur (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 108). İlgili alan yazın incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Değişkenler arasındaki etkiyi inceleyen çalışmaların da literatürde oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, bu çalışmanın alan yazını destekleyeceği düşünülmektedir.

Günümüz iş dünyasında işletmeler, rekabet üstünlüğü ve bu üstünlüğün sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla insan kaynağına daha fazla odaklanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek ve beşeri sermayeden maksimum düzeyde yararlanmak için “doğru işe doğru insan” ilkesi ile hareket etmektedirler (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 15). Ancak iş dünyasında, gerçekte olması gereken kişi iş uyumu, sınırlı rasyonellik ilkesi gereği her zaman sağlanamamaktadır (Yıldız ve Arda, 2018: 142). OECD 2019 işsizlik verilerine göre, Ekonomi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'na (OECD) üye ülkelerin işsizlik oranının %5.4 olduğu, Türkiye'nin işsizlik oranının ise %13.7 olduğu gözlenmiştir (OECD, 2020). OECD 2019 işsizlik verilerine paralel olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Nisan 2020 işgücü istatistiklerine göre ise, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsizlik oranı %12.8 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2020). Bu bilgiler ışığında bireyler, Türkiye gibi işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, işsiz kalmamak için sahip oldukları niteliklerle uyumlu olmayan işlerde çalışmayı kabul edebilmektedir (Akbiyık, 2016b: 20). OECD 2020 nitelik uyumsuzluğuna ilişkin veriler incelendiğinde, üye ülkelerin aşırı nitelikli işgücü oranı %16.8 iken, Türkiye'nin aşırı nitelikli işgücü ortalamasının %29.1 olduğu görülmektedir (OECD, 2020).

Ülke ekonomisindeki daralmalar ve yaşanan ekonomik krizler sonucu oluşan işsizlik ve işten çıkarmalar emek piyasasındaki denge noktasını değiştirmektedir. Bu

dönemlerde yaşanan işgücü arzındaki artış ve işgücü talebindeki düşüş, bireylerin yapacakları işleri belirleme haklarını ellerinden almaktadır ve daha düşük ücretlerle daha az nitelik gerektiren işleri kabul etmelerine neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111). Aşırı nitelikli çalışan sorununun, işe alımlarda efektif olmayan insan kaynakları yöneticilerinden kaynaklandığı ve kişi iş uyumsuzluğunun ortaya çıktığı söylenebilir. Türkiye gibi toplulukçu kültüre sahip olan ülkelerde, bireylerin nitelikleri ile uyumlu bir iş yerine toplumda değerli ve itibarlı görülen meslekleri seçmesi de aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışan sayısını artırabilir. Aşırı niteliklilik sorunun bir diğer nedeni, sınav puanlarına odaklı bir eğitim sistemi olabilir. Bireyler, yetenek ve ilgileri ile uyumlu olmayan bölümler okuyup meslek edinebilmektedirler (Gizlier, 2018: 125). Çeşitli nedenlerle yaygın olarak görülen aşırı niteliklilik algısı, örgütler için sinizm gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Literatürde aşırı niteliklilik algısı olarak adlandırılan bu durumu inceleyen araştırmaların sınırlı olması, bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel sinizm ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi, modellerin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu ve verilerin modelle uyumunu göstermiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde ise bazı ifadeler öz değerleri düşük olduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdükleri için analizden çıkarılmış ve 19 ifade ile tekrar faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 3 faktörlü (gelişime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik) yapı ile analizlere devam edilmiştir. Tüm değişkenler için, güvenilirlik analizi yapılmış ve iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır.

Hipotezler test edilmeden önce korelasyon analizi yapılmış ve aşırı niteliklilik algısı boyutları, örgütsel sinizm boyutları ve kişilik özellikleri boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonucunda, algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları ile örgütsel sinizmin boyutları arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aşırı niteliklilik algısının boyutları ile gelişime açıklık kişilik özelliği arasında anlamlı; işini küçük görme boyutu ile duygusal dengesizlik kişilik özelliği boyutu arasında ise negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Yapılan karşılaştırma testleri sonucu, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin birtakım bulgular elde edilmiştir. Çalışanların aşırı niteliklilik algısı ve örgütsel sinizm boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Aşırı niteliklilik algısının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık oluşturmaması, önceki çalışmalarla kısmen benzerlik göstermektedir Harari vd. (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturmadağı bulgulanırken; Luksyte ve Spitzmueller (2011)'in çalışmasında ise kadınların erkeklere kıyasla kendilerini daha aşırı nitelikli hissettikleri tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutu olan dışadönüklüğün ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklere kıyasla daha dışadönük kişilik özelliğine sahip olduğu saptanmıştır (Gökdeniz ve Merdan, 2011; Schmitt vd., 2008; Weisberg vd., 2011).

Aşırı niteliklilik algısının işini küçük görme boyutunun medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunda, bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla yaptıkları işin kendilerinden daha az niteliğe sahip çalışanlar tarafından icra edildiğini gözlemleyerek işlerini küçük gördükleri bulgular arasında yer almaktadır. Büchel ve Battu'nun (2003) yapmış oldukları çalışmada özellikle Batı Almanya'da evli kadınların, bekar kadınlara ve (evli veya bekar) erkeklere göre kendilerini daha fazla aşırı nitelikli olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Gizlier'in (2018) çalışmasında ise, bekar çalışanların sahip oldukları aşırı niteliklilik algısının evli çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırma bulgusunun önceki çalışmalarla kısmen benzerlik gösterdiği söylenebilir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Kişilik özellikleri duygusal dengesizlik boyutunun çalışanların medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, duygusal dengesizlik boyutunda evli çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görölmektedir.

Algılanan aşırı niteliklilik ve kişilik özellikleri boyutlarının katılımcıların yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bazı

araştırma sonuçlarına göre, bireylerin yaşları yükseldikçe, aşırı niteliklilik algılarının da yükseldiği tespit edilmiştir (Guerrero ve Hatala, 2015; Zhang vd., 2016). Peiro ve diğerleri (2010) ise bireylerin yaşları yükseldikçe, aşırı niteliklilik algılarının düştüğünü tespit etmiştir. Buradan hareketle, çalışanların yaşlarının aşırı niteliklilik algısında herhangi bir değişime neden olup olmadığı konusunda fikir birliği olmadığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizmin ise çalışanların yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, 40-49 yaş aralığındaki çalışanların, 25-29 ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlara göre bilişsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. İş hayatına yeni başlayan genç çalışanlar, deneyim eksikliği gibi nedenlerle, kendi arzu ettikleri veya nitelikleri ile uyuşmadığını düşündükleri pozisyonlarda istihdam edilebilmektedir. Bu durum genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Mirvis ve Kanter, 1991; Üreten ve Gemlik, 2016).

Algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri boyutlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışanların eğitim durumlarının aşırı niteliklilik algılarında herhangi bir düşüş ya da yükselmeye sebep olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim konusunda yapılan araştırmalar, eğitim seviyesindeki artışın, aşırı niteliklilik algısının artmasına neden olduğunu göstermektedir (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016). Buradan hareketle, araştırma bulgusunun önceki çalışmalarla örtüşmediği söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında araştırma katılımcılarının % 49,1'inin lisans seviyesinde olmasının etkisi olabilir.

Aşırı niteliklilik algısının kendini üstün görme boyutunun katılımcıların çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, 1-3 yıl aralığındaki çalışanlar, 6-10 ve 10 üzeri yıl çalışanlara kıyasla sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiği niteliklerden fazla olduğunu düşünmekte ve kendilerini daha üstün algılamaktadırlar. Diğer bir deyişle, mevcut görevdeki çalışma süresi arttıkça, çalışanların aşırı niteliklilik algısının azaldığı tespit edilmiştir. Zhang vd. (2016)'nın yapmış olduğu çalışmada çalışma süresi arttıkça çalışanların aşırı niteliklilik algısının yükseldiği bulgulanırken; Gizlier (2018)'in

çalışmasında çalışma süresi arttıkça çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının düştüğü tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma bulgusunun önceki çalışmalarla kısmen benzerlik gösterdiği söylenebilir. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin diğer bir bulgu ise, görevde 3-6 yıl arası çalışanların 10 yıl ve üzeri çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olmasıdır. Örgütsel sinizm ile çalışma süresi arasındaki ilişkide, bazı araştırmalar anlamlı bir ilişki bulamamış (Erdost vd., 2007), bazı araştırmalar ise çalışanın iş yerindeki kıdemi olarak tanımlanan çalışma süresi arttıkça çalışanlarda sinizmin azaldığını belirtmişlerdir (James, 2005).

Aşırı niteliklilik algısının işini küçük görme boyutunun çalışanların gelir durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, 2.001-3.000₺ aralığında gelire sahip olan çalışanların, 4.000-5.000₺, 5.001-6.000₺ ve 6.000₺ ve üzeri gelire sahip olan çalışanlara kıyasla işlerini küçük gördükleri gözlenmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret miktarı düştükçe, aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği bulgulanmıştır. İlgili alan yazında yapılan çalışmalar da, bireylerin ücretleri arttıkça, aşırı niteliklilik algılarının azaldığını göstermektedir (Feldman, 1996; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2006). Bu doğrultuda araştırma bulgusunun önceki çalışmalarla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Aşırı niteliklilik alt boyutu olan işini küçük görme ve kişilik özellikleri alt boyutu olan duygusal dengesizliğin çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, işini küçük görme boyutunun, personel olarak çalışan bireylerde orta düzey yöneticilere kıyasla daha yüksek olduğu; duygusal dengesizliğin kişilik özelliğinin ise orta düzey yöneticilerde personel olarak çalışan bireylere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Brynin vd. (2006) yapmış oldukları çalışmada, hiyerarşik yapının alt basamaklarında yer alan çalışanlarda aşırı niteliklilik algısının yüksek olduğunu bulgulamışlardır.

Araştırmanın ilk hipotezi olan algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Luksyte ve diğerleri (2011) yapmış

oldukları çalışmada, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm düzeylerinin de artış gösterdiğini saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanlarda yaptıkları işin anlamını kaybetmesine neden olmakta ve çalışanlarda olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015). Bu çerçevede, araştırma bulgusunun Luksyte vd.'nin (2011) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bireylerin sahip oldukları niteliklerin işin icrası için gereken niteliklerden fazla olduğunu algılayarak kendini üstün görmesi veya sahip olduğu nitelikleri işin icrasında kullanmaması durumunda işini küçük görmesi algılanan aşırı nitelikliliğin iki boyutunu oluşturmakta (Yıldız vd., 2017) ve örgütler açısından sinizm gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Gkorezis ve Vatou, 2018; Liu vd., 2015; Maynard vd., 2006; McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Oki, 2013; Varma ve Sandhya, 2019; Wu vd., 2015).

Araştırmanın ikinci ve özgün hipotezinde algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmiştir. İlgili alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğu (Fine, 2007); narsist kişilik özelliğine sahip olan bireylerin aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği (Harari vd., 2017; Liu ve Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014); nevrotik kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları (Liu ve Wang, 2012; Özdevecioğlu vd., 2015); duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan çalışanların kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli gördükleri (Karaman ve Çetinkaya, 2019) bulgulanmıştır. Alan yazında, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmiş, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016).

Kişilik özelliklerinin düzenleyici (moderatör) rolünün tespitinde düzenleyicilik etki analiz yöntemine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Yazın taraması sonucunda kişilik özelliklerinin iki değişken arasındaki düzenleyici rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum, araştırmanın yazına katkısı ve sonraki araştırmalara destek sağlaması bakımından önemlidir. Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili araştırma yapacak bilim insanlarına kişilik özelliklerinin bağımsız değişken olarak aşırı niteliklilik algısı üzerindeki etkisi, kültürel boyutların etkisi veya aşırı nitelikliliğin aracı rolü olan farklı bir araştırma deseni geliştirmeleri önerilebilir. Araştırmacıların, aşırı niteliklilik algısını farklı sektörlerde, daha büyük örneklem kitleleri üzerinde ve/veya farklı veri toplama teknikleri kullanarak çalışması alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasında değerli katkılar sağlayabilir.

Araştırmada, çalışanların çeşitli nedenlerle sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme neden olabileceği bulgusu, örgütler için önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, yönetici ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmaktadır. Aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının azaltılmasında insan kaynakları yöneticileri ve uygulayıcılarının işgören temin ve seçim sürecinde kişi-iş uyumunu sağlaması gerekmektedir. Doğru işe doğru insan yerleştirilebilmesi ve ifa edilecek olan işin bireyin potansiyeli altında kalmaması için iş analizlerine işlevsellik kazandırılmalıdır. İşin gerekleri yani talep edilenler ile bireyin nitelikleri arasında zayıf uyum veya uyumsuzluk söz konusu ise bu durum bireyin olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Ayrıca, işe alımlarda istihdam koşulları ve her iki tarafın istihdam koşullarındaki kazanımları açıkça belirtilmelidir. Bu sayede çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri ve eşitsizlik duyguları önlenirken; işverenlerin ise çalışanın sahip olduğu artı niteliklerin işletme için uygun ve yararlı olup olmadığının anlaşılmasını sağlayabilir.

Aşırı niteliklilik algısı ve örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticilerin, çalışanların katkılarına değer verdiklerini vurgulamaları ve çalışanların yetkinliklerini takdir etmeleri önerilebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların iş arkadaşları için mentorluk hizmeti vermesi veya yeni istihdam edilen bireylere iş başında eğitim vermek üzere görevlendirilmeleri

aşırı niteliklilik algısının ve örgütsel sinizmin olumsuz çıktıları azaltabilir. Ayrıca aşırı nitelikli çalışanlar, niteliklerini kullanabilecekleri zorlu görevler ile motive edilebilirler. Göreli Yoksunluk teorisinin varsayımlarından hareketle, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların örgütten elde edeceği kazanımların arttırılması, örgüte karşı oluşabilecek sinizm gibi olumsuz tutum ve davranışları engelleyebilir. Bu doğrultuda örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarının uyumlu hale getirilmesi, çalışanlara söz hakkı verilmesi ve çalışanların yetkilendirilmesi önerilebilir.

Erdoğan ve Bauer (2009)'ın yapmış olduğu araştırmadan hareketle, önerilerden bir tanesini de personel güçlendirme faaliyetleri oluşturmaktadır. Personel güçlendirme faaliyetleri, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların performanslarının yükselmesinde ve onların daha uzun süre örgütte kalmalarında etkili bir yoldur (Erdoğan ve Bauer, 2009: 564). Örgütsel destek algısı, kariyer gelişim olanakları, iş zenginleştirme, ödüllendirme sistemi, performansa dayalı ücret sistemlerinin kurulması gibi öneriler, aşırı niteliklilik algısının neden olduğu örgütsel olumsuz çıktıların olumlu çıktılara dönüştürülmesinde katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 269-292.

Acaray, A. (2019). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 447-468.

Acun, S. ve Güneş , B. (2014). Türkiye'de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri. *Ekonomik Yaklaşım Derneği*, 49-69.

Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısar, N. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 483-509.

Akbıyık, B. S. (2016a). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1712-1720.

Akbıyık, B. S. (2016b). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü. *Journal of Tourism Theory and Research*, 19-29.

Akçay, V. (2017). Örgütlerde İş Rolü Algıları, Sinizm ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 476-486.

Akdoğan, A. ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25-43.

Akın, A. ve Ulukök , E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 71-84.

Akıncı, Z., Güven, M. ve Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 55-74.

Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Alan, H. ve Fidanboy, C. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 165-176.

Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group . *Zeitschrift für Personalforschung*, 314-330.

Alfes, K., Shantz, A. ve Baalen, S. (2016). Reducing Perceptions of Over Qualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work. *Human Resource Management Journal*, 84-101.

Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.

Altınöz, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 82-95.

Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 1395-1418.

Andersson, L. ve Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior* , 449-469.

Angın, T. (2019). *Çok Uluslu İşletmelerde Çalışan Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Antonioni, D. (1998). Relationship Between the Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 336-355.

Apan, M. ve Ercan, S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisinin Yol Analizi ile Belirlenmesi: Lisans Düzeyindeki İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 177-202.

Arkar, H., Sorias, O., Tunca, Z., Şafak, C., Alkın, T., Akdede, B., . . . Cimilli, C. (2005). Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 190-204.

Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15-26.

Aslan, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*.

Atabay, T. (2019). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Seviyeleri ve Tükenmişlik Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Ayhan, G. (2019). *Örgütsel Sinizmin Kurumsal İtibara Ekisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 261-279.

Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 123-144.

Baloğlu, M. ve Harris, M. (2016). Psikolojik Danışma Öğrencilerinin Cinsiyet ve Program Türü ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7-15.

Barrick, M. ve Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 1-26.

Barrick, M., Stewart, G. ve Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 43-51.

Başay, Ö., Yüncü, Z., K. Başay, B., Öztürk, Ö. ve Aydın, C. (2016). Alkol-Madde Kullanım Bozuklukları Olan Ergenlerin Kişilik Özellikleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 127-135.

Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 32-45.

Bernerth, J., Armenakis, A., Feild, H. ve Walker, H. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 303-326.

Bilgin, M. (2017). Ergenin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Sosyal Yetkinlik, Bilişsel Hatalar ve Anne Baba Beş Faktör Kişilik Özellikleri İlişkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 230-250.

Blatt, S. ve Levy, K. (2003). Attachment Theory, Psychoanalysis, Personality Development, and Psychopathology. *Psychoanalytic Inquiry*, 102-150.

Bolino, M. ve Feldman, D. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 889-911.

Bommer, W., Rich, G. ve Rubin, R. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change. *he Journal of Organizational Behaviour*, 733-753.

Brandes, P., Castro, S., James, M., Martinez, A., Matherly, T., Ferris, G. ve Hochwarter, W. (2007). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 233-247.

Brynin, M., Lichtwardt, B. ve Longhi, S. (2006). Overqualification: Major or Minor Mismatch? *Institute for Social and Economic Research*.

Bulut, M. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 362-370.

Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany: the firms' viewpoint. *Economics of Education Review*, 263-275.

Büchel, F. ve Battu, H. (2003). The Theory of Differential Overqualification: Does It Work? *Scottish Journal of Political Economy*, 1-16.

Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Atıf İndeksi.

Caliendo, M., Fossen, F. ve Kritikos, A. (2014). Personality Characteristics and The Decisions to Become. *Small Business Economics*, 787-814.

Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 199-208.

Cattell, H. ve Mead, A. (2008). The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, 135-178.

Cervone, D. ve Pervin, L. (2016). *Kişilik Psikolojisi, Kuram ve Araştırma*. Çev. Ed. Mustafa Baloğlu. Ankara: Nobel Yayınları.

Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.

Cole, M., Bruch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 463-484.

Costa, P., Busch, C., Zonderman, A. ve McCrae, R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 640-650.

Crano, W. ve Prislin, R. (2006). Attitudes and Persuasion. *Annual Review Psychology*, 345-374.

Cüceloğlu, D. (2018). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 79-89.

Çalışkan, S. C., Ünal, Z., Kalafatoğlu, Y., Üçler, Ç. ve Akün, F. (2015). Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekâsı, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 1-11.

Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23-39.

Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 241-256.

Çetin, F. ve Basım, H. (2017). Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler. Ü. Sığı, & S. Gürbüz içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 93-135). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Davis, W. ve Gardner, W. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *Journal of the Leadership Quarterly*, 439-465.

Dean, J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Maastricht: University of Maastricht.

Demir, H. (2019). *Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 231-254.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 301-330.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 141-165.

Duman, B. (2004). Attribution Theory (Katkı= Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı* (s. 129-131). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Durmaz, C. (2019). *Babacan Liderlik-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Yıldırma Değişkeninin Aracı, Bireycilik-Toplulukçuluk Değişkeninin Düzenleyici Rolü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Durna, U. (2005). A ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 275-290.

Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Toronto: York Üniversitesi. Master of Arts.

Erdoğan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 557-565.

Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making The Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 215-232.

Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 17-36.

Erdoğan, T., Ünsar, A. ve Süt, N. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 447-461.

Erdost, H., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Erol, N. (1982). Ülkemizdeki Psikiyatrik Hastalarda MMPI'nin Geçerlik Çalışması. *Psikoloji Dergisi*, 15-23.

Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. (2016). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 43-53.

Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 139-151.

Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 385-407.

Feldman, D. C., Leana, C. R. ve Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 453-471.

Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 61-68.

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*, 346-355.

Fine, S. ve Nevo, B. (2011). Overqualified Job Applicants: We Still Need Predictive Models. *Industrial and Organizational Psychology*, 240-242.

FitzGerald, M. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Ohio: University Of Cincinnati.

Fleming, P. (2005). Workers' Playtime? Boundaries and Cynicism in a "Culture of Fun" Program. *The Journal of Applied Behavior Science*, 285-303.

Frei, C. ve Sousa-Poza, A. (2012). Overqualification: Permanent or Transitory? *Applied Economics*, 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.

Gençer, E. (2017). *Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların Aşırı Niteliklilik Algılarının Sonuçlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Gkorezis, P. ve Vatou, A. (2018). Perceived Over-Qualification and Organisational Cynicism: The Role of Work-Related Boredom and Empowering Leadership. *International Journal of Employment Studies*, 93-112.

Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23-36.

Göktaş Kulualp, H. ve Sarı, Ö. (2019). Destekleme Davranışı ve Sosyal Değişim Teorisi Kapsamında Kırsal Turizmin Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 643-666.

Göktaş, P. ve Kazaferoğlu, E. (2018). Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39-63.

Green, F. ve McIntosh, S. (2007). Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? *Applied Economics*, 427-439.

Guerrero, L. ve Hatala, J.-P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. *Career Development International*, 409-423.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 91-109.

Gün, F. ve Başkan, G. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 361-379.

Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 28-47.

Helvacı, M. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 1475-1497.

Hersch, J. (1995). Optimal Mismatch and Promotions. *Economic Inquiry*, 611-624.

Hoskins, T. E. (2003). *The effects of perceived over qualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover: a study of AFIT graduates*. Retrieved from Master's thesis.

Hultin, H., Lundberg, M., Lundin, A. ve Magnusson, C. (2016). Do overeducated individuals have increased risks of ill health?: a Swedish population-based cohort study. *Sociology of Health & Illness*, 980-995.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 67-92.

İlbars, Z. (1987). Kişiliğin Oluşumunda Kültürel Etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*.

James, M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*,. USA: The Florida State University. Unpublished Doctoral Dissertation.

Jauhiainen, S. (2011). Overeducation in the Finnish regional labour markets. *Papers in Regional Science*, 573-588.

John, O., Naumann, L. ve Soto, C. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin, & (Eds.) içinde, *Handbook of Personality, Third Edition: Theory and Research* (s. 114-158). New: NY: Guilford Press.

Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 1906-1918.

Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1999). Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Social Psychology*, 14-28.

Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000a). Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work. *Journal of Social Behavior and Personality*, 167-184.

Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000b). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 537-555.

Johnson, J. ve O'Leary-Kelly, A. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 627-647.

Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 425-441.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kahveci, G. ve Köse, Ö. (2019). İlk ve Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolünün İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 135-156.

Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal Of Economics And Business Studies*, 34-46.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 83-97.

Karabacak, G. (2010). *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Karaca, M., Özdevecioğlu, M. ve İnce, F. (2016). Kamu Girişimcilerinin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 94-119.

Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 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.

Karancı, A., Dirik, G. ve Yorulmaz, O. (2007). Eysenck Kişilik Anketi -Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 1-8.

Karslı, H. (2018). *Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Kılıç, K. ve Aytar, F. (2017). Erken Çocuklukta Sosyal Becerilere Sosyal Beceri Eğitiminin Etkisi, Sosyal Becerilerle Mizaç Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 185-204.

Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atefetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 61-78.

Konakay, G. ve Çelik, F. (2018). Kişilik Kuramları ve Psikolojik Sözleşme Etkileşiminin İşletmelere Yansıması. *Journal of Human Sciences*, 697-706.

Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 81-93.

Kütük, H. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Presenteeism Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Liu, S. ve Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 1-42.

Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 250-271.

Lobene, E. (2010). *Perceived Overqualification: A Model of Antecedents and Outcomes*. North Carolina: North Carolina State University. Degree of Master of Science.

Lobene, E. V. ve Meade, A. W. (2013). The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Career Development*, 508-530.

Lobene, E. V., Meade, A. W. ve Pond, S. B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of Psychology*, 684-710.

Lobene, E. ve Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes. *In 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA*.

Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2011). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation? *Industrial and Organizational Psychology*, 256-259.

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

Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*. N.Y.: Mcgrow Hill.

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

Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent. In *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions In Psychological Science*, 189-192.

Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 99-113.

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*, 435-455.

Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. ve Sauer, C. E. (2014). I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification. *Applied Psychology: An International Review*, 208-232.

Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536.

McCrae, R. ve John, O. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of personality*, 175-215.

McKee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011). "I Have a Job, But . . .": A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 962-996.

Mirvis, P. ve Kanter, D. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 45-68.

Mishra, A. ve Spreitzer, G. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *Academy of Management Review*, 567-588.

Mount, M., Barrick, M., Scullen, S. ve Rounds, J. (2005). Higher-Order Dimensions of the Big Five Big five personality traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 447-478.

Mueser, K., Yarnold, P. ve Bryant, F. (1987). Type A Behaviour and Time Urgency: Perception of Time Adjectives. *British Journal of Medical Psychology*, 267-296.

Murat, G. (2017). *Karanlık Kişilik Özellikleri ile Sinizm Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Murat, G. ve Börü, D. (2017). Karanlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi. 5. *Örgütsel Davranış Kongresi* (s. 576-585). Antalya: Marmara Üniversitesi.

Mutlu, P. (2013). *The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Naus, A. (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Maastricht: Dissertation in Maastricht University Press.

OECD. (2020, 7 17). *OECD Data*. OECD.org: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart> adresinden alındı

OECD. (2020, 7 10). *OECD.Stat*. stats.oecd.org: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH#> adresinden alındı

Oki, A. (2013). *Too Overqualified to Care: The Effect of Cynicism on Overqualification and Commitment*. The Faculty of the Department Of Psychology University of Houston. Doctoral Dissertation.

Öndeş, E. ve İrmiş, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socieconomic Studies*, 1-12.

Öz, H. (2018). *Üniversite Okuyan Genç Yetişkinlerin Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Özdevecioğlu, M., Harmancı, Y. K. ve Dedeoğlu, T. (2015). The Effect of Perceived Overqualification on Employee Performance: The Mediating Role of Neuroticism. *In Symposium paper presented at the IAMB Conference in Istanbul, Turkey*, 1-11.

Özgün, M. S. (2007). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Özkanan , A. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğe İki Yönlü Bakış: Çalışan- Amir Değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 664-672.

Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 47-57.

Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1-12.

Özyeşil, Z. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayış Düzeylerinin Bilinçli Farkındalık Kişilik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.

Peiro, J., 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*, 666-689.

Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 9-16.

Recepoğlu, E., Kılınç, A., Şahin, F. ve Er, E. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 603-617.

Reichers, A., Wanous, J. ve Austin, J. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 48-59.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.

Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 527-548.

Schmitt, D., Reola, A., Voracek, M. ve Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Big five personality traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 168-182.

Searle, M. (2000). Is Leisure Theory Needed For Leisure Studies? *Journal of Leisure Research*, 138-142.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 317-339.

Sezgin, O., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 411-438.

Sıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (. (2017). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Simon, L., Bauer, T., Erdogan, B. ve Shepherd, W. (2019). Built to Last: Interactive Effects of Perceived Overqualification and Proactive Personality on New Employee Adjustment. *Personnel Psychology*, 213-240.

Smith, T., Pope, M., Sanders, J., Allred, K. ve O'Keeffe, J. (1988). Cynical Hostility at Home and Work: Psychosocial Vulnerability across Domains. *Journal of Research Personality*, 525-548.

Somer, O. (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 31-40.

Steel, R. P. ve Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 271-282.

Stewart, I. ve Joines, V. (2017. Çev. Edt. Füsun Akkoyun). *Günümüzde TA, Transaksiyonel Analiz'e Yeni Bir Bakış*. Ankara: Ekşi Kitaplar.

Şentürk, F. K. (2015). Etik Liderliğin Belirleyicisi Olarak Kişilik Faktörü. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 598-605). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi .

Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Tatar, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 70-79.

Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G. ve Dinçel, M. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 181-199.

Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 939-971.

Taymur, İ. ve Türkçapar, M. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 154-177.

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*, 113-121.

Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 53-63.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 283-305.

Topçu, İ., Türkkan, N., E. Bacaksız, F., T. Şen, H., Karadal, A. ve Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 125-131.

Torun, N. ve Tekin, P. (2014). Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 45-56.

Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutkun, Ö. ve Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 255-273.

TÜİK. (2020, 7 10). *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*. [tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788) adresinden alındı

Uçar, Z. (2016). Kontrol Algısı - Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 40-58.

Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 916-923.

Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 231-250.

Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.

Üreten, Z. ve Gemlik, H. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 443-463.

Vaisey, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in Amerika, 1972-2002. *Social Forces*, 835-864.

Varma, P. ve Sandhya, D. (2019). Perceived Overqualification at Workplace. *International Journal of Research and Development*, 107-110.

Verhaest, D. ve Omeij, E. (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*, 419-448.

Verhaest, D., Schatteman, T. ve Van Trier, W. (2015). Overeducation in the Early Career of Secondary Education Graduates: An Analysis Using Sequence Techniques. *Young*, 336-356.

Vice, S. (2011). Cynicism and Morality. *Ethic Theory Moral Prac*, 169-184.

Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. *International Journal of Manpower*, 140-156.

Wanous, J., Reichers, A. ve Austin, J. (2000). Cynicism about Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates. *Group & Organization Management*, 132-153.

Weisberg, Y., DeYoung, C. ve Hirsh, J. (2011). Gender Differences in Personality Across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 1-11.

Weymer, A. ve Maciel, C. (2014). The influence of the Overqualification and Learning on Individuals' job Satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 96-109.

Wu, C.-H., Luksyte, A. ve Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 917-937.

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.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 196-217.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 83-99.

Yıldırım, Y. T. (2018). Aşırı Niteliklilik Algısının İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Üzerine Etkisi. *International Conference on Empirical Economics and Social Sciences* (s. 396-402). Bandırma: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.

Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 141-161.

Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 40-61.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 853-879.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 1253-1284.

Yücel, C. ve Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 685-706.

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 247-271.

Yüksel, H., Cevher, E. ve Yüksel, M. (2015). Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 143-156.

Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayınları .

Zhang, J., Zhou, M. ve Zhang, J. (2016). The Interactive Effects of Personality and Burnout on Knowledge Sharing Among Teachers. *Social Behavior and Personality*, 1267-1280.

Zhang, M. J., Law, K. S. ve Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 61-84.

Zheng, B. ve Wang, Z. (2017). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Organizational Learning. *Social Behavior and Personality*, 1675-1690.





EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

A BÖLÜMÜ: Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışma tarafımızdan yapılmakta olan "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Çalışma" adlı yüksek lisans tez çalışmasının araştırma sorularını içermektedir. Anketten elde edilen veriler sadece bilimsel amaçla değerlendirilecek ve istatistiksel analizlere tabi tutulacaktır. Katılımcılardan kurum ve kişi isimleri istenmemekte ve anketi dolduranların kimlikleri bilinmemektedir.

Çalışmanın güvenilirliği açısından tüm sorulara eksiksiz olarak cevap vermenizi rica ederiz. Çok değerli vaktinizi ayırdığınız ve gösterdiğiniz ilginiz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Y. Lisans Öğr. Sena DEMİR

E-Posta: deu.sdmr@gmail.com

A BÖLÜMÜ: Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
2. Medeni Durumunuz? () Evli () Bekar
3. Yaşınız? () 18-24 () 25-29 () 30-39 () 40-49 () 50+
4. Eğitim Durumunuz? () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Şu an Mevcut Bulunduğunuz Görevdeki/Pozisyonadaki Çalışma Süreniz? () 0-1 Yıl () 1-3 Yıl () 3-6 Yıl () 6-10 Yıl () 10+ Yıl
6. Gelir Durumunuz? () 0-2.000₺ () 2.001-3100₺ () 3.001-4.000₺ () 4.001-5.000₺ () 5.001-6.000₺ () 6.001+ ₺
7. İşletmedeki Pozisyonunuz? () Personel () Alt Düzey Yönetici () Orta Düzey Yönetici () Üst Düzey Yönetici () İş Ortağı/ Patron

B BÖLÜMÜ: Algılanan Aşırı Nitelikliliği Ölçmeye Yönelik Sorular

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.					
2. Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.					
3. Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim.					
4. Benden daha az eğitilmiş biri de işimde iyi performans gösterebilir.					
5. Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.					
6. İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.					
7. İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.					
8. Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisi de benim yaptığım işi yapabilir.					
9. İş yapmak için gerekenden daha fazla yeteneğe sahibim.					

C BÖLÜMÜ: Örgütsel Sinizmi Ölçmeye Yönelik Sorular

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					

10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıırız.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

D BÖLÜMÜ: Kişilik Özelliklerini Ölçmeye Yönelik Sorular

Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu belirtiniz.	Hiç Uygun Değil	Biraz Uygun Değil	Kararsızım	Biraz Uygun	Tamamen Uygun
1. Konuşkan					
2. Başkalarında hata arayan					
3. İşini tam yapan					
4. Bunalımlı					
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan					
6. Ketum					
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan					
8. Biraz umursamaz					
9. Rahat, stresle kolay baş eden					
10. Farklı konuları merak eden					
11. Enerji dolu					
12. Başkalarıyla sürekli didişen					
13. Güvenilir bir çalışan					
14. Gergin olabilen					
15. Derin düşünen					

16. Heyecan yaratabilen					
17. Affedici bir yapıya sahip					
18. Dağınık olma eğiliminde					
19. Çok endişelenen					
20. Hayal gücü yüksek					
21. Sessiz bir yapıda					
22. Genellikle başkalarına güvenen					
23. Tembel olma eğiliminde olan					
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					
25. Keşfeden, icat eden					
26. Atılgan bir kişiliğe sahip					
27. Soğuk ve mesafeli olabilen					
28. Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen					
29. Dakikası dakikasına uymayan					
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren					
31. Bazen utangaç, çekingen olan					
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan					
33. İşleri verimli yapan					
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen					
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden					
36. Sosyal					
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen					
38. Planlar yapan ve bunları takip eden					
39. Kolayca sinirlenen					
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen					
41. Sanata ilgisi çok az olan					
42. Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven					
43. Kolaylıkla dikkati dağılan					
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili					