



# Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2019, 3(1):13-33.

DOI: [10.26677/tutad.2019.44](https://doi.org/10.26677/tutad.2019.44)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### **Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**

Elif Esmâ KARAMAN

Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, e-posta: [elifsmakaraman@gmail.com](mailto:elifsmakaraman@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5735-2504>

Dr. Öğr. Üyesi, Neslihan ÇETİNKAYA,

Atatürk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Erzurum, e-posta: [nserceoglu@atauni.edu.tr](mailto:nserceoglu@atauni.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1549-0834>

## **Öz**

Literatürde insanların eğitimi, bilgi ve becerilerinin yaptığı işin gereklerine uymaması olarak ifade edilen nitelik kavramı son yıllarda işletmelerde bir istihdam konusu olarak ele alınmaktadır. Örgütlerde çalışan insanlar ya yaptıkları işe göre kendilerini aşırı nitelikli hissetmekte ya da sık rastlanmasa da işin kendi niteliklerine fazla olduğunu kabul etmektedirler. Her iki durumda da örgüt çalışanı mutlu olmayan, mutlu olmadığı için verimi düşük çalışanlara dönüşmektedir. Ancak bazı durumlarda iş, çalışanın niteliklerine uygun olsa da çalışan kendisini aşırı nitelikli hissettiği için örgüte fayda sağlayamamaktadır. Bu durumda çalışanların kişilik özellikleri devreye girmektedir. Hangi kişilik özelliğine sahip çalışanın kendisini aşırı nitelikli hissettiğinin tespit edilmesi ve özellikle yöneticiler tarafından bu konuda önlemler alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisini incelemektedir. Bu amaç doğrultusunda "Beş faktör kişilik modeli" ile "Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği" kullanılarak anket formu düzenlenmiş ve konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlere anketler yapılmıştır. Toplamda değerlendirmeye alınan 132 ankete güvenilirlik ve geçerlik analizleri ile regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde duygusal dengenin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Genellikle kendisini rahat bir insan olarak nitelendiren, her şeyi merak eden duygusal denge kişilik özelliğine sahip insanların kendisini işin gerektirdiğinden fazla yetenekli ve bilgili gördüğü söylenebilir. Bu durumda yöneticilere düşen çalışanlarını iyi tanımak ve aldıkları eğitimle, sahip oldukları yeteneklere doğru orantılı işlere/departmanlara yerleştirmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik Özellikleri, Algılanan Aşırı Niteliklilik, Konaklama İşletmeleri.

**Makale Gönderme Tarihi:** 10.08.2018

**Makale Kabul Tarihi:** 25.12.2018

## **Önerilen Atıf:**

Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1):13-33.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



## Journal of Turkish Tourism Research

2019, 3(1):13-33.

DOI: [10.26677/tutad.2019.44](https://doi.org/10.26677/tutad.2019.44)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



### RESEARCH PAPER

## The Impact of Personality Characteristics on Perceived Excessive Quality: A Research on Employees of Accommodation Business Enterprises

Elif Esmâ KARAMAN

Atatürk University, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, e-mail [elifesmakaraman@gmail.com](mailto:elifesmakaraman@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5735-2504>

Dr. Öğr. Üyesi, Neslihan ÇETİNKAYA,

Atatürk University, Tourism Faculty, Erzurum, e-mail [nserceoglu@atauni.edu.tr](mailto:nserceoglu@atauni.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1549-0834>

### Abstract

The concept of quality expressed as not adapting the education, knowledge and skills of people to the necessity of the work being done in the literature has been a matter of employment in business enterprises in recent years. People working in the organizations either feel themselves over-qualified in accordance with the work they do or accept that the work is more than their skills despite not being common. In both cases, the employees of the organization turn into unhappy workers and this unhappiness decreases their performance. However, despite the fact that the work is suitable in line with the skills of the employees, the employees do not make any contribution to organization as they feel themselves over-qualified in some cases. In this vein, the personality characteristics of the employees come into play. It is essential to determine which employees with personality characteristics feel themselves over-qualified and particularly, the directors need to take precautions on this subject. In this sense, this purpose of this research is to investigate the impact of personality characteristics on perceived over qualification. A questionnaire form was developed using "Five Factor Personality Model" and "Perceived Over qualification" and was applied on the employees of the accommodation business enterprises. A sample of 132 questionnaire forms was evaluated and some statistical tests were run such as reliability test, validity analysis and regression analysis. The obtained data revealed that the emotional balance had a significant impact on perceived over qualification. It can be said that the people describing themselves as an easy-going person, having curiosity on everything and having emotional balance personality characteristic regard themselves more skilled and knowledgeable more than the work's necessity. In this case, the directors need to know the employees well and direct them right works and departments in proportion with their educational background and talents.

**Keywords:** Personality Characteristics, Perceived Over qualification, Accommodation Business Enterprises

**Received:** 10.08.2018

**Accepted:** 25.12.2018

### Suggested Citation:

Karaman, E. E. and Çetinkaya, N. (2019). The Impact of Personality Characteristics on Perceived Excessive Quality: A Research on Employees of Accommodation Business Enterprises, *Journal of Turkish Tourism Research*, 3(1):13-33.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

## GİRİŞ

Her örgütün genel amacı yüksek kar marjıdır. Ancak son yıllarda örgütlerin temel amaçlarının yalnızca kar elde etmek olmadığı, bunun yanında beşeri sermayeye yatırım yapmayı amaçladığı da görülmektedir. Beşeri sermaye, bir toplumda yer alan herhangi bir bireyin üretim süreciyle ilişkili olarak bir taraftan sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, tecrübe, işine bağlılık vb. özelliklerin düzeyini diğer taraftan da bedensel ve zihinsel zindeliğini ifade eden bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Keskin, 2011: 128). Örgütlerin beşeri sermayeye odaklanmasının sebebi küresel pazarda rekabet edebilirlik yeteneğini artırabilme amacından kaynaklanmaktadır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için ise iş-birey uyumuna dikkat edilmekte ve doğru işe doğru insan felsefesiyle konuya yaklaşılmaktadır.

Literatürde iş-birey uyumu konusunda insan davranışlarını inceleyen çalışmalara (O'Reilly vd., 1991; Cable ve Judge, 1997; Kılıç vd., 2008; Taslak, 2015; Kılıç ve Yener, 2015) rastlanmaktadır. Genellikle insan davranışlarını açıklayabilmek için kişilik özelliklerinin analizinin yapılması gerektiği sonucuyla karşılaşılmaktadır. Kişilik konusunun hem örgütsel davranış hem de insan kaynakları yönetimi açısından farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Özellikle örgütlerde yöneticilerin çalışan davranışlarını doğru anlayabilmesi, çalışanların birbirleriyle uyumlu çalışmalarının sağlanabilmesi ve çalışanların iş tatmini düzeylerinin artırılabilmesi için örgüt yöneticilerinin çalışanların kişilik özelliklerini bilmesi şarttır. Çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmesi örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde önemli bir ölçüttür.

Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmemesi bazı olumsuz durumlarla karşılaşılmasına sebebiyet vermektedir. Çalışan, bir kişilik özelliği olarak kendini diğer insanlardan daha üstün görüp, her zaman "en iyinin" kendisi olduğunu düşünürse yani kendini diğer çalışanlara göre aşırı nitelikli olarak görürse hem kendine hem de çevresine zarar verebilir. Bu düşüncesi onun yaptığı işe uymadığı, daha iyi işleri hak ettiği sonucunu doğurmakta ve çalışan işinden tatmin olmamaktadır. Ayrıca çevresine her zaman küçümseyen bir tavır sergileyeceğinden örgüt ikliminin bozulmasına sebebiyet de verecektir. Bu durumda aşırı niteliklilik kavramıyla karşılaşılmaktadır. Aşırı nitelikliliğin iş ile ilgili tutum ve davranışları olumsuz etkilediği birtakım araştırmalarla desteklenmiştir (Johnson vd., 2002:439; Maynard vd., 2006: 549). Bu durumda aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için önce çalışanların kişilik özelliklerinin tespit edilmesi daha sonra sahip oldukları yetkinlikler de göz önünde bulundurularak doğru işe/departmana yerleştirilmelidir. Bu noktadan hareketle bu araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

## LİTERATÜR TARAMASI

### Kişilik Özellikleri

İnsan davranışları karmaşık bir yapıya sahiptir ve insanlar doğum ile ölüm arasındaki süreçte sayılamayacak kadar çok faaliyet ve hareketlerle davranışlarını belli ederler. Davranışın gözlenebilen, kaydedilebilen ve ölçülebilen bütün etkinlikleri içermesine (Crider vd., 1983: 5) rağmen, bireyin iç dünyasıyla şekillendiği için her davranışı anlamlandırmak kolay olmamaktadır. Bu noktada davranışlarını çözümlenmeye çalıştığımız kişinin kişilik özellikleri hakkında bilgi edinme gerekliliği devreye girmektedir. Kişilik özellikleri, bir kişinin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır (Eroğlu, 2013: 218). Bu nedenle araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Ancak kavram çok farklı bakış açılarıyla ele alındığı için üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır.

Kişilik kavramı kökenini Latince “persona” kelimesinden almaktadır. Latin dilinde yer alan persona kelimesi tiyatro oyuncularından tarafından kullanılan maske anlamına gelmekte ve oyuncuların canlandıracağı karakteri yansıtmak amacıyla oyun süresince yüzlerinde kullandıkları maskeyi temsil etmektedir (Karabacak, 2010: 3). Yapılan araştırmalar (Luthans, 1992: 85; Yanbaşı, 1996:9; Hergenbahn ve Olson, 2003:1; Parlak ve Sazkaya, 2018) bu kavramın kişiler arasındaki karakteristik farklılıkları anlatan bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. Çok yönlü bir kavram olan kişiliğin insan davranışlarıyla ilgili birçok özelliği çağrıştırmaya yapılan tanımların sayısını artırmıştır. Kişilik kavramını genel bir davranış teorisi olarak inceleyen Hellriegel (1989: 38), kişiliği “zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki (düşünceler, duygular ve eylemlerdeki) farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamına verilen bir ad” olarak tanımlamıştır. Kişiliğin en güncel tanımını yapan Weinstein, Capitanio ve Gosling (2008: 330) ise kişiliği “*bireylerin istikrarlı bir örüntü gösteren duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını tanımlayan ve açıklayan bireysel özellikler*” olarak tanımlamışlardır (Kuşluvan ve Eren, 2011: 142).

İnsan toplumsal bir varlık olarak dünyaya gelir ve toplumun temel yapı taşı oluşturur. İnsanın bu toplumsal yönü sosyal bilimlerde de kişilik tanımının farklı bilim dalları tarafından farklı açılardan ele alınmasına ve bu nedenle birçok farklı tanımın oluşmasına neden olmuştur. Her bilim dalı kişiliği incelediği çerçeveye göre tanımlamıştır. Psikoloji alanında psikologlar bazı yönlerden insanın benzer özellikleri taşıdıklarını kabul etmekle birlikte temelde kişilerin farklılıklarını araştırma yoluna gitmişlerdir (Uysal, 2006: 85-86). Psikologlar kişilik tanımlamalarında iki temel ilişkiyi baz almışlardır. Bunlardan birincisi kişinin kendisi ve iç dünyası ikincisi ise çevresi ve dış dünyasıdır (Mehmedoğlu, 2004: 46). Bu hususta psikolog Holm (2004: 109) kişiliği, “*Uzun süre boyunca istikrar gösteren ve çeşitli durumlarda ortaya çıkan, bireye ait belirli bir davranış modeline neden olan ruhsal özellikler bütünü*” olarak ifade ederken Parot, “*Bireyin kendine özgü davranış biçimlerini veren zihni yapısının tüm elemanlarının sentezi*” olarak yorumlar. (Altınköprü, 2005: 19). Sosyal psikolog Güngör (1997: 12) ise kişiliği, “*her insanın kendine özgü davranış ve eğilimlerinin dinamik bir bütünüdür.*” şeklinde tanımlamış ve kişinin kalıtsal olarak sahip olduğu değerleri eğilimleriyle birleşimi sonucunda yansıttığını ifade etmiştir.

Kişilik, çok sayıda özellikten meydana gelen karmaşık bir bütündür (Eroğlu, 2013: 231). Her birey kendine özgü bir takım kişilik özelliklerine sahiptir. Bireyin dış görünüşü, bir faaliyet alanına yönelik olarak rolü veya görevi, zekâ, enerji, arzu, ahlak vb. gibi potansiyel yetenekleri ve kişinin içinde yaşadığı toplumsal özellikler (toplumun yaşam felsefesi, kültür seviyesi, ahlak ve din anlayışı vb.) kişilik özelliklerini ortaya koyan faktörlerdir (Eren, 2014: 83). İlgili literatürde kişiliği belirleyen faktörlerin farklı sınıflandırmaları da mevcuttur.

İnsanın kişilik gelişimini etkileyen temel öğelerden birincisi varoluşundan itibaren anne ve babasından kalıtım yoluyla dünyaya getirmiş olduğu özelliklerdir. İkinci faktör ise doğum anından itibaren kişinin kendisi dışındaki her şeyi çevresel faktör olarak değerlendirmesi ve kişiliğini ona göre şekillendirmesidir. Kişilik özelliklerini etkileyen faktörler sınıflandırılırken farklı sayılarda alt başlıklar göze çarpmaktadır. Yapılan bu sınıflandırmaların temelinde ise ilk olarak kalıtsal özellikler daha sonra da çevresel faktörler gelmektedir. Kişiliği oluşturan bu etmenlerden kalıtımın mı yoksa çevresel etmenlerin mi daha etkin rol aldığını belirlemek oldukça güçtür. Bu sebeple kişilik kalıtsal ve çevresel faktörlerin birlikte oluşturduğu bir bütündür (Sarıtaş, 1997).

Tüm kişiler sahip oldukları farklılıklar neticesinde kendilerine özgü olarak farklı tutum ve davranışlar sergilerler. Bu tutum ve davranışlar neticesinde ise kişiler çalıştıkları örgütlerde farklı şekillerde değerlendirilirler. Bir kurum ve kuruluşta çalışan sıfatıyla yer alan kişilerin sahip oldukları kişilik özellikleri, mensubu oldukları örgütlerin verimliliklerini etkilemektedir. Aynı

örgütte aynı vasıflara sahip olan kişilerin yapmaları gereken bir işi aynı hedef doğrultusunda farklı şekillerde yapmasının altındaki sebep ise kişilik özelliklerindeki farklılıklardandır (Kelly, 2006: 22). Kişilik özelliklerinin çalışanların çalışma ortamlarındaki etkileri üzerine araştırma yapan Staw vd., (1986), kişilik özelliklerinin iş değerleri ve tutumlarını nasıl etkilediğini iki şekilde açıklamıştır. Bunlardan birincisi, hissi durumun kişilerin dünyayı algılama şeklinin işe karşı bakışını etkilediği, ikincisi ise farklı kişilerin farklı işlere yöneldiği şeklindedir. Furnham vd., (2005), kişilik özelliklerini ve çalışanın iş değerlerini inceledikleri çalışmada, gelişim faktörünün iç ihtiyaçlarla ve çalışma koşullarıyla, finansal koşulların ise dış maddelerle bağımsız ve yeteneklerin kullanılmasının motive edici değerlerle ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010: 493).

Kişilik özellikleri ilk kez 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından sınıflandırılmıştır. Araştırmacılar Webster's New International Dictionary'i incelemiş ve bir kişinin davranışlarının diğerlerinden ayrıldığını iddia ettikleri bir terimler listesi oluşturmuşlardır. Bu listeden genel davranışları eleddikten sonra kişiliği tanımlamak için kullanılan 17.953 kelimelik bir sıfatlar listesi ortaya çıkarmışlardır (Dunsmore, 2005: 2). Daha sonra Raymond Cattell (1946) tarafından sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk şeklinde 16 kişilik özelliğiyle ifade ederek bugünkü Beş Faktör Modelinin temeli oluşturulmuştur. Fiske 1949 yılında Cattell'in kişilik özellikleri modelinin 16 faktör yerine beş faktörle açıklanabileceğini savunmuştur (Dunsmore, 2005: 2). 1963 yılına gelindiğinde ise beş faktör kişilik modelini günümüzdeki kullanım şekline uygun olarak Warren Norman düzenlemiştir. Norman kişiliği dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duyuşal denge ve yeniliklere açıklık olarak ayırmıştır (Morgan, 1999: 51).

### **Aşırı Niteliklilik**

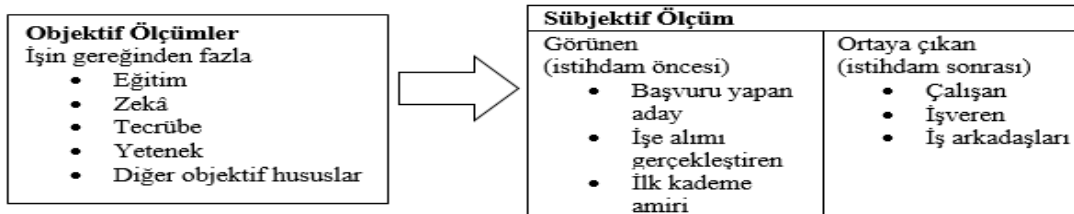
Günümüzde işletmelerin yalnızca mekanik bir sistem olmadığı, dinamik bir özelliğinin de olduğu görülmektedir. İşletmelere dinamiklik kazandıran en önemli unsur "insan" unsurudur (Öğüt ve Kocabacak, 2013). İnsan kaynağı olarak da nitelendireceğimiz bu unsur, işletmelerin bu kaynağı doğru kullanmasıyla başarıya ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Bu durumda insan kaynakları yöneticileri "insan kaynağını" doğru kullanabilmek hatta işe alım sürecinde "doğru işe doğru insan" felsefesinden yararlanmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) uygulayıcılarının karşılaştıkları en önemli konulardan biri, çalışanların işlerini başarıyla gerçekleştirecek becerilere sahip olmalarını sağlamaktır (Grugulis, 2003). İnsan kaynakları yöneticileri her ne kadar yeterince çalışmayan veya sahip olduğu yetenekleri değerlendiremeyen çalışanlara yönelseler de (Edwards vd., 2009), günümüzde işlerinde aşırı/fazla nitelikli olan çalışanlara dikkat edilmeye başlanmıştır (Erdoğan vd. 2011b). Quintini (2011) ve Pouliakas (2013), artan eğitim seviyesinin, küresel değişkenliğin ve son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin çalışanları daha nitelikli hale getirdiğini ifade etmişlerdir (Alfes vd., 2016: 84). Bu durumda hem aşırı niteliklilik kavramının öneminin arttığı görülmekte, hem de kişi-iş uyumunun takip edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Edwards (1991) "Kişi-İş Uyumu" konusunda yaptığı literatür incelemesinde bu uyumu talep-yetenek ve ihtiyaç-sunulan uyumu olarak incelemiştir. Talep-yetenek uyumunda içinde bulunulan ortamın/örgütün bireyden/çalışandan bazı talepleri olmaktadır. Eğer bireyler/çalışanlar kendilerinden beklenen talepleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerle karşılayabilirlerse bu durumda talepler ve yetenekler arasında uyum gerçekleşmektedir (French vd., 1982; Kristof, 1996: Cable ve DeRue, 2002). İhtiyaç-arz uyumu ise örgütlerin çalışanlarının ihtiyaçlarını, arzularını ve tercihlerini karşılaması anlamına gelmektedir (Kristof, 1996). French

vd., (1974) bu uyumu çalışanların biyolojik ihtiyaçlardan psikolojik ihtiyaçlara kadar birçok farklı ihtiyacı olabileceğini ifade etmektedir. İhtiyaç-arz uyumunun Psikolojik İhtiyaçları Karşılama kuramında da kabul gördüğü yapılan araştırmalarda (Edwards, 1991; Saks ve Ashforth, 1997; Cable ve DeRue, 2002) görülmektedir. Bu kurama göre çalışanların ihtiyaçları karşılanmazsa veya ihtiyaç duyduğundan daha azı karşılanırsa, kişinin doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Irak, 2012: 15).

Kişi-iş uyumunun boyutlarından biri olan nitelik uyumu/uyumsuzluğu, çalışanların niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerle uyumlu olup olmaması durumudur. Kalleberg (2006)'e göre nitelik uyumu/uyumsuzluğu kişi-iş uyumunun talep-yetenek boyutunu göstermektedir. Talep-yetenek uyumsuzluğu ise aşırı niteliklilik kavramını doğurmaktadır. Aşırı niteliklilik kavramı örgütsel araştırmalarda çok az yer edinmiştir (Erdoğan vd. 2011a). Geçmiş araştırmalar aşırı niteliklilik kavramını objektif (Madamba ve De Jong, 1997) ve öznel (Johnson vd. 2002; Maynard vd., 2006) olarak ölçmüştür. Objektif yani nesnel olarak değerlendirilen aşırı niteliklilik ölçülürken, genellikle çalışanın kendi algısından ziyade bir ölçme aracından ya da dış gözlemciden yararlanılarak çalışanın nitelikleri ile işin gerekleri arasındaki uyum değerlendirilmektedir (Maltarich vd., 2011:236). Objektif ölçümler daha somut sonuçlar verirken sübjektif ölçümlerle elde edilen sonuçlar daha soyut nitelik taşımaktadır.

Erdoğan vd. (2011a) tarafından yapılan "Overqualification Theory, Reserch and Prctice: Things That Matter" isimli araştırmada iş başvurusunda bulunan adayların işe alınmadan önce objektif ölçümler doğrultusunda somut bir değerlendirmeye alındığı, ardından da adayın sübjektif değerlendirme aşamalarını geçmesi gerektiği ifade edilmektedir (Şekil 1). Yapılan objektif ölçüm değerlendirmeleri adayın eğitim düzeyini, zekâ seviyesini, iş tecrübesinin ve yeteneklerinin iş için gerekli olup olmadığını ortaya koymaktadır (Akın ve Ulukök, 2016). Sübjektif ölçümlerde ise kişinin aşırı niteliklilik özelliğinin işe girmeden önce var olma durumu ve işe girdikten sonra oluşma durumu değerlendirilmektedir (Akbiyık, 2016: 29).



**Şekil 1:** Aşırı Nitelikliliğin Objektif ve Sübjektif Ölçümü

**Kaynak:** Erdoğan vd., (2011a:263)

Algılanan aşırı niteliklilik, çalışanın fazla meslek yeterliliğine sahip olması ve yeni bir işle ilgili beceri edinme ve bu becerileri kullanma fırsatlarının sınırlı olması olarak tanımlanmaktadır (Hoskins, 2003: 15). Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ilgili yazında iki şekilde fonksiyonel hale yani işlevsel hale getirilebilir. Kavramlarla ilgili olan ilk tanımda "aşırı nitelikli olmak hali hazırdaki görevlerini yerine getirmek için istenilenden daha fazla özelliklere sahip olan işçilerin veya emekçilerin sadece bir algılaması" olarak öne sürülmektedir. İkinci tanımda ise emekçilerin/işçilerin iş tanımları ve resmi özellikleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu durumda aşırı nitelikli olma durumu hali hazırdaki iş tanımının gerektirdiğinden daha fazla resmi özelliğe sahip olma durumu olarak tanımlamak mümkündür (Berk vd., 2015:61).

Aşırı niteliklilik kişinin, eğitim, iş tecrübesi, yetenek ve becerilerinin faaliyet gösterdiği işinin ihtiyaç duyduğundan daha fazlasına sahip olmasından dolayı ortaya çıkan bir olgudur (Erdoğan

ve Bouer, 2009: 557). Bir benzer tanımı yapan Fine ve Nova (2008: 346)'ya göre aşırı niteliklilik, işin ihtiyaç duyduğundan daha fazla eğitim, tecrübe ve beceriye sahip olunması, kişinin işin gerekleri ile uyumsuzluğu sonucunda kişinin taşıdığı tüm nitelikleri eksik kullanmasıdır (Kristof- Brown, 2000).

### **Kişilik Özellikleri ile Aşırı Niteliklilik İlişkisi**

Aşırı nitelikli çalışanlar, yaptıkları işin gerektirdiğinden daha fazla bilgi, beceri, yetenek ve eğitim seviyesine sahiptirler (Maynard vd., 2009). Bu durum işyerlerinde onlardan istenen ile sahip olunan yeteneklerin birbirleriyle örtüşmemesine sebep olmaktadır. İş yeri yetenekli çalışanından yeteneklerini kullanacağı bir şey talep etmemektedir. Bu durumda aşırı nitelikli çalışandan da durumdan memnun olmamakta ve olumsuz bir takım sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü bu çalışanlar işlerini veya yaptıklarını küçük görmekte ve kendilerine bu durumu yakıştıramamaktadırlar.

Aşırı nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının ele alındığı araştırmalarda aşırı nitelikli çalışanların yüksek işten ayrılma niyetlerine sahip olduğu (Sagie vd., 2002; Maynard vd., 2006; Erdogan ve Bauer, 2009; Lobene ve Meade, 2013), örgütüne düşük düzeyde duygusal bağlılık duyduğu (Bolino ve Feldman, 2000; Lobene ve Meade, 2013), yüksek düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilediği (Luksyte vd., 2011 ve Liu vd., 2015), işlerinden tatmin olmadıkları (Johnson ve Johnson, 1997; Maynard vd., 2006; Johnson vd., 2002 ve Fine ve Nevo 2008), performanslarının düşük olduğu (Feldman vd., 2002 ve Bolino ve Feldman 2000), işe adanmışlık seviyelerinin düşük olduğu (Dumani, 2015) görülmektedir. Lobene ve Meade (2010), yaptıkları çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin işi asma (işe geç gelme veya erken ayrılma) ve işte var olamama durumu ile ilişkili olduğuna yönelik hipotezler kurmuş, ancak bu hipotezler verilerle desteklenmemiştir.

Bir çalışanın kendini diğer çalışanlarla kıyaslayarak aşırı nitelikli olduğunu algılaması, kendisiyle aynı işi yapan ancak kendisi gibi eğitim, yetenek, tecrübe vb. konularda daha düşük niteliklere sahip olan çalışanlarla aynı ücreti alması ve aynı haklara sahip olması, aşırı nitelikli çalışanın iş yerine karşı bir takım olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Aşırı nitelikli çalışanların memnun edilmesi ve çalışanın dolayısıyla örgütün olumsuz etkileneceği sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Literatürde bu konuya yönelik verilen önerilerde aşırı nitelikli çalışanların bilgi ve tecrübelerinden yararlanılması, ödüllendirme sisteminin getirilmesi, başarılarının her zaman özellikle diğer çalışanlar yanında takdir edilmesi, istedikleri uygun çalışma ortamının oluşturulması vb. sonuçlar yer almaktadır. Ancak söz konusu turizm sektörü çalışanları olduğu zaman karşımıza kariyer engelleri ve "okullu-alaylı" kavramları çıkmaktadır. Turizm sektöründe hem alt kademelerden başlayarak belirli bir noktaya gelen hem de turizm eğitimi aldıktan sonra sektöre giriş yapan çalışanlar mevcuttur. Bu durumun "okullu-alaylı" ayırımına ve dolayısıyla kariyer hedefi açısından engel teşkil eden bir boyuta taşındığı yapılan araştırmalarla (Gürkan, 2005) desteklenmektedir.

İnsanın insana hizmet ettiği turizm sektöründe hizmetin üretildiği anda tüketilmesi ve müşteri-çalışan arasında etkin iletişim kurulması gerekliliği sektörde çalışanların nitelikli olması zorunluluğunu doğurmaktadır. Herhangi bir turizm işletmesi nitelik ve nicelik olarak ne kadar yeterli ve başarılı olursa olsun turizm eğitimi almamış işgücü ile istenilen kalitenin sunulması mümkün olmamaktadır (Grant, 1991; Harmancıoğlu, 2012). Bu durumda turizm sektöründe çalışan işgörenlerin kendilerini nitelikli görmeleri için kendi alanında eğitim alarak uzmanlaşmış olması gerekmektedir (Güzel, 2006: 228-229; Işık vd., 2015: 29). Ancak nitelikli çalışanlar (okullu), herhangi bir eğitim almadan eğitim alandan daha önce çalışmaya başlayanlarla (alaylı) aynı örgütte aynı statüde dahi değerlendirilemedikleri için turizm sektöründe gerçekleşen hizmet

kalitesinin düzeyinde sıkıntılar yaşanmaktadır. Turizm sektöründe var olan aşırı nitelikli çalışanların da bireysel ve örgütsel olarak sıkıntılar yaşadıkları yadsınamaz bir gerçektir. Ancak bu noktada çalışanların kendilerini aşırı nitelikli görmesine rağmen aslında aşırı nitelikli olmadığı da karşılaşılan sorunlar arasındadır. Bu durumda iş yerlerinde çalışanların kendilerini aşırı nitelikli görüp görmedikleri ve/veya hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin kendilerini aşırı nitelikli gördüğü konusuna da ağırlık vermek ve gerekirse çalışanları sahip oldukları kişilik özellikleri neticesinde değerlendirmek ve memnun etmek gerekecektir. Bu nedenle literatürde yer almamasına rağmen iş görenlerin kişilik özelliklerinin aşırı nitelikliliğe olan etkisinin de araştırılması gerekmektedir.

İnsanların kişilik özellikleri konusunda çok net bir şey söylemek mümkün değildir. Ancak araştırmacılar tarafından insanların kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik birçok model geliştirilmiştir. Norman (1963) tarafından geliştirilen beş faktör kişilik modelinin faktörleri; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve yeniliklere açık olmadır. Dışa dönüklük özelliğine sahip bireyler, sempatik, baskın (Erkuş ve Tabak, 2009:217), risk alabilen, duygularını gösteren, değişikliği tercih eden (Bowditch ve Buono, 2005:46), kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında öncülük eden, (Can, 2007:109) toplum içinde olmayı seven, insan odaklı ve iyimser (Costa vd., 1986:641; McCrae ve Costa, 1986:392) bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Uyumluluk özelliğine sahip bireyler arkadaşça davranan, birlikte çalışmayı seven, kibar, hoşgörülü, güven verici, yumuşak kalpli, iş birliğine inanan, etrafına karşı saygılı ve anlayışlıdır. Sorumluluk özelliği öz disiplin göstermeye yönelim, sorumluluk sahibi olarak hareket etme ve başarı için azimli olma; kendiliğinden olan yerine planlı hareket etme” olarak tanımlanmaktadır. (Ören ve Biçkes, 2011:69) Can’a göre (2007) bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları fazladır. Yüksek duygusal dengeye sahip bireyler ise, güven verici, sakin, dengeli vb. kişilik özellikleri gösterirler. Ayrıca bireyin sınırlı olup olmaması, kendine güven derecesi, iyimser ve kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. (Can, 2007:110) Açıklık özelliğine sahip bireylerin ise, kültürlü, meraklı, orijinal fikirlere sahip, hayal gücü geniş, yenilikçi bireyler olduğu ifade edilmektedir (Serçeoğlu ve Gündüz, 2013: 387).

Örgütlerde işgörenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri hem kendisini hem de iş arkadaşlarını bazı durumlarda olumlu bazı durumlarda olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Genel olarak dışa dönük kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin insan odaklı olması, kalabalık içinde çalışmayı sevdiğini gösterirken; mesafeli olan işgörenlerin sosyalleşmeyi sevmemesi, çalışmasını veya verimli olmasını etkilemektedir (Şimşek ve Çetinkaya, 2017: 533). Şeker (2011)’e göre başkalarıyla çalışmayı seven ve işbirliğine inanan uyumlu işgörenlerin diğer işgörelere göre performanslarının daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Ayrıca disiplin sahibi, özenli, dikkatli ve sorumlu kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin de yüksek performans gösterdikleri söylenebilir. Ancak aşırı nitelikli işgörenlerin performanslarının genellikle düşük olduğuna yönelik çalışmaların varlığı sorumluluğun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin bir başka boyutu olan duygusal denge boyutunda ise sakin, hevesli, güven verici, eleştiriye açık kişilik özelliklerinin olduğu görülmektedir. Bu özelliklere sahip olan işgörenlerin ise örgütlerine ve aynı zamanda işlerine bağlı olacakları ilgili yazında ifade edilmektedir (İnanır, 2012: 53; Sakallı, 2015: 52). Ancak aşırı niteliklilik ile ilgili yazın incelendiğinde aşırı nitelikli işgörenlerin işlerine bağlı olmadıkları, örgütüne sadakat duymadıkları ve işten ayrılma niyetleri oldukları gözlenmektedir. Bu durumda duygusal denge kapsamındaki kişilik özelliklerine sahip bireylerin kendilerini aşırı nitelikleri görmedikleri söylenebilir. Beş faktör kişilik modelinin son boyutunu oluşturan yeniliklere açık olma kişilik özelliği ise kendine güven, hayal kurma, merak, yenilik kavramlarıyla açıklanmaktadır.



Kendilerine güvenen iş görenlerin muhtemelen kendilerini aşırı nitelikli hissetmeleri normal olarak tahmin edilmektedir. Bu bağlamda yeniliklere açık olan işgörenin aşırı nitelikli olduğu varsayımı ifade edilebilir. Bu araştırma sonuçlarından hareketle aşırı nitelikli iş görenlerin kişilik özelliklerinin tespit edilebilmesi için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H<sub>1</sub>: Dışa dönüklüğün algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Uyumluluğun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Sorumluluğun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Duygusal dengenin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>5</sub>: Yeniliklere açık olmanın algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### Araştırmanın Değişkenleri ve Ölçümü

Bu çalışmada turizm sektöründe çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi incelenmektedir. Araştırmada kişilik özellikleri bağımsız değişkeni oluştururken, algılanan aşırı niteliklilik bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. İlgili yazında bahsi geçen iki değişkenin birbirlerine olan etkisi veya birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Ancak dolaylı olarak kişilik özelliklerinin etkileri ve algılanan aşırı nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçları göz önünde bulundurularak işgörenlerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin kendilerini aşırı nitelikli görüp görmeyeceklerini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada işgörenlerin kişilik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla “Beş Faktör Kişilik Modeli”, algılanan aşırı nitelikliliği belirleyebilmek için ise Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 maddeli “Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği” kullanılmıştır.

Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği oluşturulurken ilk önce ilgili yazarların içeriği ve kapsamı belirlemek için literatür taraması yaptıkları gözlenmiştir. İşyerlerinde aşırı nitelikliliğin nasıl anlaşıldığını belirleyebilmek/ölçebilmek için daha önce yapılan nitel araştırmalardaki yönetici ve çalışanlara yönelik aşırı niteliklilik kavramları gözden geçirilmiştir. Başta 22 maddeden oluşan ölçeğe temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Bu analiz, tek bir grup halinde bulunan çok sayıda değişkenlerin boyut indirgeyerek anlamlı ve daha kolay açıklanabilir daha az sayıda değişkenle ifade edilmesini amaçlamaktadır. Temel bileşenler analizi, başlı başına bir analiz tekniği olduğu gibi, başka analiz teknikleri için veri hazırlama tekniği olarak da kullanılmaktadır. Analizin çok değişkenli analizler olan Faktör Analizi, Kanonik Korelasyon Analizi, Ayırma Analizi, Lojistik Regresyon Analizi ve Çok Değişkenli Regresyon Analizi için de ilk adımı oluşturduğu görülmektedir (Alkan, 2008: 2). Yapılan temel bileşenler analizinden sonra ölçeğin uzunluğu düşürülmüştür. Orijinal dili İngilizce olan ölçek ifadeleri iyi derecede İngilizce bilen ve konusunun uzmanı bir akademisyen tarafından Türkçeye, Türkçesi ise bir başka akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş ve ölçek ifadeleri karşılaştırılmıştır. Hala herhangi bir anlam hatasının olup olmadığı net olarak belli olmadığı için Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile memurlarından oluşan 25 kişilik gruba pilot testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlaşılır olmayan herhangi bir ifade bulunmadığına karar verilmiş ve anket formu son haline getirilmiştir.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Erzurum ilindeki konaklama işletmelerinin işgörenleri oluştururken, örneklemini Palandöken kayak merkezindeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Örneklemin tespitinde kullanılan örnekleme yöntemi evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türü olan oransız eleman örnekleme yöntemidir. Bu yöntem basit tesadüfi örnekleme, yalın örnekleme ve yansız örnekleme gibi isimler de verilmektedir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde ana kütlede yer alan her birimin önceden bilinen ve diğer birimler ile eşit seçilme ihtimalleri vardır. Diğer bir ifadeyle her birim ana kütleliyi oluşturan diğer birimlerden bağımsız olarak seçilmektedir (Karasar, 1994).

Anketin uygulanacağı birim sayısı,  $n = \frac{z^2pq}{d^2}$  formülü yardımıyla hesaplanan denklemde; 0,05 anlamlılık düzeyinde  $z=1,96$ ;  $d(\text{duyarlılık})=0,05$  ve  $p$  ve  $q$  değerleri 0,5 olmak üzere örneklem hacmi 384 olarak hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç 2006).

İlgili literatür doğrultusunda hazırlanan anket formları konaklama işletmeleri bizzat ziyaret edilerek dağıtılmıştır. Bilindiği üzere kayak merkezinde yer alan oteller sezonluk faaliyet göstermektedir. Her ne kadar Erzurum ilindeki iki 5 yıldızlı otel tüm yıl faaliyet gösterse de müşteri ve işgören sayısının fazlalığı yalnızca Kasım-Şubat arasında olmaktadır. Kayak sezonunun sona ermesiyle müşteri sayısı ve işgören sayısı azalmaktadır. Bu nedenle araştırmanın özellikle Kasım-Şubat ayları içinde yapılması uygun görülmüştür. Ancak bu durum yoğun sezonda işgörenlerin büyük bir kısmının araştırmamıza dâhil olamaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle her ne kadar "384" rakamına ulaşılmaya çalışılsa da geri dönen anket sayısı yalnızca "207" olmuştur. Ancak bu sayının içinden kullanılabilir nitelikte olmayan anketler çıkarılmış ve kullanılabilir nitelikteki anket sayısı "132" olmuştur.

## ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

### Güvenilirlik ve Geçerlilik

Güvenilirlik, bir ölçeğin ölçmek istediği özelliği ne ölçüde doğru ölçtüğünü, ölçeğin üretkenliğini ve sürekliliğini gösteren bir ölçüttür (Çakmur, 2012: 340). Ölçekte yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan güvenilirlik analizleri içerisinde en yaygın olarak kullanılanı ise Cronbach alpha iç tutarlılık değeridir (DeVellis, 2003: 27). Bu değer 0 ila 1 arasındadır ve değer 1'e yaklaştıkça tutarlılık artmaktadır (Kalaycı, 2005: 405). Bu nedenle konunun amacına uygun olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik oranları incelenmiştir. Aşırı niteliklilik ölçeğinin maddelerinin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach alpha katsayısı hesaplanmış ve Tablo 1.de gösterilmiştir.

Elde edilen değerler incelendiğinde düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonunda herhangi bir negatif ve sorunlu değer bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda ölçekte yer alan maddelere ilişkin katılımcıların verdikleri cevapların oranlarını belirleyebilmek üzere betimleyici istatistikler yapılarak tek bir boyutu olan ölçeğin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Bu değerler Tablo 2.'de yer almaktadır.

Tablo 2. incelendiğinde aşırı niteliklilik ölçeğinde yer alan ifadeler katılımcıların genel olarak (ortalama=2,91) "katılmıyorum" ve "ne katılıyorum ne katılmıyorum" şeklinde cevaplar verdikleri gözlemlenmiştir. Ölçekteki ifadeler verilen cevapların ortalamalarının tespit edilmesindeki neden anketi cevaplayan katılımcıların ölçeğin her bir boyutuna ve maddesine ilişkin algı düzeylerini belirleyebilmek içindir. Ortalama değer düşük olması katılımcıların aşırı niteliklilik konusunda olumsuz bir yaklaşım sergilediklerini ortaya koymaktadır.

**Tablo 1.** Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde- Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
S1	2,5267	1,45881	23,6641	31,379	,574	,529
S2	2,4046	1,50782	23,7863	34,677	,335	,592
S3	2,6336	1,50490	23,5573	35,756	,271	,609
S4	2,7405	1,48110	23,4504	32,834	,463	,559
S5	2,9008	1,46684	23,2901	38,454	,126	,643
S6	3,2901	1,42769	22,9008	37,059	,218	,620
S7	3,3588	1,40914	22,8321	36,679	,248	,613
S8	2,9237	1,51210	23,2672	34,967	,315	,597
S9	3,4122	1,28823	22,7786	37,435	,241	,614
Ölçeğin	<b>Aritmetik Ortalaması</b>	<b>Standart Sapması</b>	<b>Varyansı</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alphası</b>	
	26,1908	6,54936	42,894	9	,627	

**Tablo 2.** Aşırı Niteliklilik Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	N	En Düşük	En Yüksek	Standart Sapma	Ortalama	Cronbach Alpha
Aşırı Niteliklilik	132	1,22	4,89	,72497	2,9108	,627

Beş faktör kişilik envanterinin de iç tutarlılığını ve homojenliğini tespit edebilmek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. 50 ifadeden oluşan envanterden elde edilen değerler incelendiğinde, yalnızca bir ifadenin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonunun negatif olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle beş faktör kişilik envanterindeki 20.ifade olan “Kişisel eşyalarımı çevrede bırakırım” ifadesi ölçeğe negatif yönde katkısı puanlama ile açıklanamayacağından ölçekten çıkarılmıştır. Ancak envanterde kalan 49 ifadeye tekrar Cronbach Alpha katsayısı hesaplaması yapmak gerekmektedir. Bu bağlamda yenilenen test Tablo 3.’te yer almaktadır.

Bu test sonrası sorunlu bir ifadenin kalmadığı negatif değerli ifadelerin olmamasıyla ispatlanmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin beş boyutuna ilişkin katılımcıların verdikleri cevapların betimleyici istatistiklerle ortaya konulması uygun görülmüştür.

Tablo 4.’te yer alan betimleyici istatistiklere göre boyutlar arasındaki ortalamaların birbirlerine yakın olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlerin incelenmesinin nedeni araştırmaya katılan kişilerin kullanılan ölçeğin her bir boyutuna karşı ne derece olumlu veya olumsuz yaklaştıklarını ortaya koymaktır. Sonuç olarak düşük düzeyde hesaplanan ortalama değerler olumsuz bir yaklaşımı belirtirken; yüksek düzeyde hesaplanan ortalama değerler ise olumlu bir yaklaşımı belirtmektedir. Tablodaki standart sapma değerleri incelendiğinde *sorumluluk* boyutunun diğer boyutlardan daha yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Standart sapma değeri gözlem değerlerinin ortalama değerlerden ne derece farklılık gösterdiği konusunda bir fikir vermektedir. İlgili tablonun Cronbach Alpha güvenirlik değerleri incelendiğinde ise *duygusal denge* ve *sorumluluk* boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.** 49 Maddelik Beş Faktör Kişilik Envanterinin Cronbach Alpha Katsayısı

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde- Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
S1	3,4688	1,36859	149,9063	417,282	,218	,760
S2	3,4844	1,32204	149,8906	416,949	,235	,760
S3	3,2344	1,35444	150,1406	412,311	,313	,757
S4	3,4766	1,37449	149,8984	411,431	,324	,757
S5	3,0859	1,44738	150,2891	415,136	,240	,759
S6	3,2734	1,46731	150,1016	415,761	,225	,760
S7	3,7500	1,31017	149,6250	417,008	,236	,760
S8	3,5000	1,30414	149,8750	410,646	,360	,756
S9	3,6484	1,28339	149,7266	407,555	,428	,753
S10	3,2109	1,38412	150,1641	416,689	,226	,760
S11	3,0156	1,43073	150,3594	421,287	,137	,763
S12	2,6094	1,45934	150,7656	425,645	,060	,766
S13	3,1172	1,38962	150,2578	421,075	,147	,763
S14	3,5469	1,36814	149,8281	407,136	,405	,754
S15	3,3984	1,36519	149,9766	421,614	,141	,763
S16	3,2266	1,41541	150,1484	413,734	,271	,758
S17	3,5703	1,37860	149,8047	412,410	,305	,757
S18	2,9609	1,37699	150,4141	420,182	,165	,762
S19	2,9844	1,40855	150,3906	409,594	,347	,756
S20	3,0000	1,41977	150,3750	419,496	,170	,762
S21	2,6719	1,46942	150,7031	423,344	,097	,765
S22	3,0391	1,34224	150,3359	429,118	,157	,762
S23	3,0078	1,47149	150,3672	410,376	,316	,757
S24	3,3203	1,52632	150,0547	422,462	,105	,765
S25	2,6484	1,36659	150,7266	424,436	,090	,765
S26	3,8359	3,82857	149,5391	388,959	,184	,775
S27	2,3438	1,48185	151,0313	427,621	,025	,767
S28	3,5859	1,38341	149,7891	413,333	,287	,758
S29	3,4688	1,41387	149,9063	409,739	,343	,756
S30	3,7031	1,38814	149,6719	409,057	,363	,755
S31	2,7813	1,58207	150,5938	406,149	,356	,755
S32	2,8438	1,46044	150,5313	415,448	,232	,760
S33	3,4766	1,35719	149,8984	411,257	,332	,756
S34	2,7891	1,42338	150,5859	425,189	,071	,766
S35	3,1797	1,27009	150,1953	408,190	,420	,754
S36	2,9063	1,35993	150,4688	419,684	,177	,762
S37	2,9297	1,36424	150,4453	420,690	,158	,762
S38	2,4922	1,43629	150,8823	418,183	,189	,761
S39	2,7266	1,51483	150,6484	416,324	,206	,761
S40	2,8203	1,49768	150,5547	416,658	,204	,761
S41	3,4688	1,33362	149,9063	417,440	,223	,760
S42	3,0469	1,38530	150,3281	415,277	,251	,759
S43	3,4844	1,37460	149,8906	420,870	,153	,763
S44	3,6016	1,35356	149,7734	412,366	,312	,757
S45	3,4141	1,36045	149,9609	409,880	,357	,756
S46	2,5459	1,46808	150,8281	420,017	,153	,763
S47	2,4375	1,44587	150,9375	422,154	,120	,764
S48	3,3203	1,31577	150,0547	416,902	,237	,760
S49	1,9219	1,26497	151,4531	427,037	,052	,766
Ölçeğin		Aritmetik Ortalaması	Standart Sapması	Varyansı	Madde Sayısı	Cronbach Alphası
		153,3750	20,76945	431,370	49	,764

**Tablo 4.** Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	N	En Düşük	En Yüksek	Standart Sapma	Ortalama	Cronbach Alpha
Dışadönüklük	132	1,60	4,70	,58684	3,1064	,557
Uyumluluk	132	2,00	4,50	,52141	3,1205	,531
Sorumluluk	132	1,89	4,89	,73232	3,2466	,692
Duygusal Denge	132	1,90	4,40	,60210	3,0174	,755
Yeniliklere Açık Olma	132	2,00	4,70	,50619	3,2056	,561

### Araştırmaya Katılan İş Görenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan iş görenlerin demografik özellikleri Tablo 5.'de yer almaktadır. Araştırmaya 132 işgören katılmıştır. Bu çalışanların 114'ü 5 yıldızlı otelde, 18'i ise 4 yıldızlı otelde çalışmaktadır. Çalışanların yarısından fazlasının (%68,2) erkek olduğu ve çalışanların % 72,8'lik kısmının 19-32 yaş aralığında olduğu gözlenmiştir. Bu durumda turizm sektörü çalışanlarının genel olarak genç nüfustan oluştuğu söylenebilir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde lisans mezunlarının sayısının az olduğu görülmektedir. Genellikle ortaöğretim ve ön lisans mezunlarının fazla olması sektör çalışanlarının eğitim düzeylerinin düşük olduğunun ispatı niteliğindedir. Çalışanların çoğunluğunun (%81,1) gelir durumlarının düşük olduğu da görülmektedir. Eğitim durumlarının düşük olması gelir durumlarının da düşük olduğunun bir göstergesidir. Çalışanların medeni durumlarının % 60 oranında bekar olması yaş aralıkları ile de örtüşmektedir. Çalışanların departmanları incelendiğinde ise yiyecek-içecek ve kat hizmetleri departmanında çalışanların sayısı olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe konaklama işletmelerinin en fazla çalışan istihdam edilen departmanı yiyecek-içecek departmanı olduğundan sonuçların birbiriyle örtüştüğü görülmektedir. Çalışanlar büyük oranda (%78,8) departman çalışanı, 1 yıldan az çalışan (% 31,8), yarısından fazlası (% 54,5) daha önce turizm eğitimi almamış kişilerdir.

### Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisini test edebilmek amacıyla araştırmanın bu aşamasında regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 6.'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Aşırı Niteliklilik ve Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R2	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Dışa Dönüklük	,026	3,510	,162	1,874	,063
Uyumluluk	,019	2,580	,139	1,606	,111
Sorumluluk	,007	,889	,082	,943	,347
Yeniliklere Açık Olma	,072	10,087	,268	3,176	,002
Duygusal Denge	,109	15,975	,331	3,997	,000

**Not:** Bağımsız Değişkenler; Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Yeniliklere Açık Olma, Duygusal Denge, Bağımlı Değişken: Aşırı Niteliklilik \* $p < ,005$

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılan İş Görenlerin Demografik Özellikleri

	(n)	(%)
Cinsiyet		
Erkek	90	68,2
Kadın	42	31,8
Yaş		
18 ve altı	1	0,8
19-25	53	40,2
26-32	43	32,6
33-39	29	22,0
40 ve üzeri	6	4,5
Eğitim Durumu		
İlköğretim	10	7,6
Ortaöğretim	49	37,1
Ön Lisans	46	34,8
Lisans	26	19,7
Lisansüstü	1	0,8
Gelir Durumu		
1400 TL ve altı	27	20,5
1401-2400 TL	80	60,6
2401-3400 TL	21	15,9
3401-4400 TL	3	2,3
4401-5400 TL	1	0,8
Medeni Durum		
Evli	52	39,4
Bekar	80	60,6
Çalışılan Departman		
Ön Büro	16	12,1
Yiyecek-İçecek	30	22,7
Güvenlik	16	12,1
Muhasebe	12	9,1
Mutfak	12	9,1
Teknik Servis	5	3,8
Kat Hizmetleri	25	18,9
Diğer	16	12,1
İşletmede Çalışılan Kademe		
Departman Çalışanı	104	78,8
Departman Şefi	20	15,2
Departman Müdürü	8	6,1
Sektörde Çalışma Süresi		
1 yıldan az	42	31,8
1-3 yıl	33	25,0
4-6 yıl	30	22,7
7 yıl ve üzeri	27	20,5
Daha Önce Turizm Eğitimi Alma Durumu		
Evet	60	45,5
Hayır	72	54,5
Konaklama İşletmesinin Sınıfı		
Dört Yıldızlı	18	13,6
Beş Yıldızlı	114	86,4
Toplam	132	100

Tablo 6.'daki anlamlılık değerleri incelendiğinde dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açık olma boyutlarının algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Ancak kişilik özelliklerinden duygusal denge ( $\beta = ,331$ ;  $p = ,000 < 0,05$ ) boyutunun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Yani duygusal dengenin algılanan aşırı nitelikliliği açıklama oranı % 10 düzeyindedir. Bu bağlamda “dışa dönüklüğün algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki  $H_1$  hipotezi, “uyumluluğun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki  $H_2$  hipotezi, “sorumluluğun algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki  $H_3$  hipotezi ve “yeniliklere açık olmanın algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki  $H_5$  hipotezi reddedilirken; “duygusal dengenin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada sahip olunan kişilik özellikleri çerçevesinde algılanan aşırı niteliklilik üzerinde durulmuş ve kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışanların öncelikle yöneticiler tarafından daha sonra iş arkadaşları tarafından anlaşılabilmesi, doğru bir iletişim kurabilmesi için bilinmesi gereken kişilik özellikleri, çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak görüp görmediğinin de bir ölçütü olarak ön görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanın kişilik özelliklerinin tespitiyle, aşırı niteliklilik düzeyinin belirlenmesi sonucu yöneticiler, çalışanlarını doğru işe yerleştirip yerleştirmediklerinin farkına varır, kendisinin aşırı nitelikli olduğunu düşünen ve gerçekte de öyle olan çalışanların hak ettiklerini anlamasına çabalar. Bu durumda her örgütte hem bireysel hem de örgütsel sonuçlara yol açan aşırı nitelikliliğin doğru yönetilmediği takdirde daha çok olumsuz sonuçlar doğuracağı ifade edilebilir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan analizler sonucunda yalnızca duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan çalışanların, diğer çalışanlara nazaran aşırı nitelikli olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde duygusal denge sahibi insanların sakin, dengeli, heyecansız ve tutarlı (Aslan vd., 2012:205) oldukları görülmektedir. Genellikle diğerlerinden daha rahat çalışanların kendisini aşırı nitelikli hissettiği söylenebilir. Bu durum kişi kendisini nitelikli buluyorsa, iş ortamında rahat davranıyor anlamına gelmektedir. Yaptığı işin gerektirdiğinden daha fazla beceriye/yeteneğe ve eğitime sahip olduğuna inanmakta ve ne yazık ki bu durum kişinin görev performansını negatif yönde etkilemektedir.

Aşırı niteliklilik örgütlerde işten ayrılma niyeti (Maynard vd. 2006; Erdoğan ve Bauer, 2009; Lobene ve Meade, 2013); düşük iş performansı (Bolino ve Feldman, 2000; Fine ve Nevo, 2008), düşük iş tatmini (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006), düşük duygusal bağlılık (Lobene ve Meade, 2013) gibi olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Bunun yanında aşırı nitelikli çalışanların, yüksek düzeyde üretkenlik karşısı iş davranışı gibi tutum ve davranışlar da sergilediğine de rastlanmıştır (Luksyte vd., 2011; Liu vd., 2015). Ayrıca kendisini aşırı nitelikli gören ve sahip olduğu özelliklerin işinin gerektirdiğinden daha fazla olduğuna inanan çalışan, kendisi gibi nitelikli olmayan ancak kendisiyle aynı işi yapıp aynı ücreti alanlara karşı ve dolayısıyla örgüte karşı olumsuz davranışlar da sergileyebilecektir (Akın ve Ulukök, 2016: 81). Bu sonuçlardan hareketle örgütlerdeki bu olumsuzlukların azaltılabilmesi için yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler işe aldıkları çalışanlarının hem iş için gerekli olan niteliklerini bilmeli hem de kişilik özelliklerini öğrenmelidir. Sahip olunan niteliklerin yönetici tarafından öğrenilmesi yöneticinin işe aldığı/alacağı personeli doğru departmana yerleştirmesine olanak tanıyacaktır. Personel doğru departmanda ve doğru konumda çalışınca işinden tatmin, yüksek performans sergileyen ve işten ayrılma niyeti olmayan bir personel olacaktır. Ayrıca herhangi bir

haksızlıkla karşı karşıya kaldığını düşünmediğinden diğer çalışanlarla da iyi bir iletişim kuracaktır. Ancak tüm bunlara rağmen aşırı nitelikliliğini abartıp örgütün iklimini olumsuz bir şekilde etkileyen çalışanın neden bu tutum ve davranışa sahip olduğunun da araştırılması gerekmektedir. Kendini başka insanlardan üstün gören bir personelin olduğu örgütte çalışanlar arası huzurun sağlanmasını sağlayacak olan kişi yine yöneticidir. Bu nedenle özellikle insanın insana hizmet ettiği konaklama işletmelerinde müşteri kayıplarını engelleyebilmek için huzurlu bir ortam yani iyi bir örgüt iklimi sağlanmalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi için ise her çalışan kişilik özellikleriyle tanınmalı ve tedbirler de bu doğrultuda alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akbıyık, B. Ü. (2016). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü, *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 26-41.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme, *Journal of Business Research Turk*, 8(4), 71-86.
- Alfes, K., Shantz, A. and Baalen, S. V. (2016). Reducing Perceptions of Over Qualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work, *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Alkan, Ö. (2008). Temel Bileşenler Analizi ve Bir Uygulama Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunköprü, T. (2005), *Şahsiyet Analizi*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş. ve Başoda, A. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 203-219.
- Berk, U., Kahya M., Kuzu, B. and Bayramlık, H. (2015). Effect of Laborers Over Qualifications Perception on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey", *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 60-73.
- Bolino, M.C. and Feldman, D. C. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 889-911.
- Bowditch, J. L. and Buono, A. F. (2005). *A Primer on Organizational Conflict*. (Sixth Edition). John Wiley & Sons Inc. USA.
- Cable, D, M. and DeRue, D, S. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- Cable, D. and Judge, T.A. (1997). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82, 562-577.
- Can, Y. (2007). A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- Costa, P, T., Busch, C, M., Zonderman, A, B. and McCrae, R.R. (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality, *Journal of Personality Assessment*, 50 (4), 640-650.



- Crider, A. B., Goethals, G. R., Kavanaugh, R. D. and Soloman, P. R. İ. (1983). Psychology Scott, Foresman and Company, Glenview, Illinois.
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme-Güvenilirlik-Geçerlilik, TAF Prev Med Bull, 11(3), 339-344.
- DeVellis, R., F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*, (2.Bs.), Sage: Thousand Oaks.
- Dumani, S. (2015). Engaging Overqualified Employees: The Role of Job and Nonwork Crafting, Doctoral Dissertation, University of South Florida.
- Dunsmore, A. J. (2005). An Investigation of the Predictive Validity of Broad and Narrow Personality Traits in Relation to Academic Achievement, The University of Tennessee, Phd Dissertation, Knoxville, UMI.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review and Methodological Critique. *International Review of Industrial/Organizational Psychology* (Vol. 6) in (283-357). London: Wiley.
- Edwards, P., Sengupta, S. and Tsai, C.J. (2009). Managing Low-Skill Workers: A Study of Small UK Food Manufacturing Firms, *Human Resource Management Journal*, 19(1), 40-58.
- Erdoğan, B. and Bauer, T.N. (2009). Perceived Over qualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment, *Journal of Applied Psychology*, 4(2), 557-565.
- Erdoğan, B., Bauer, T.N., Peiro, J.M. and Truxillo, D.M. (2011a), Over Qualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter, *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260-267.
- Erdoğan, B., Bauer, T.N., Peiro, J.M. and Truxillo, D.M. (2011b), Over Qualified Employees: Making the Best of A Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations, *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215-232.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Feldman, D.C., Leana, C.R. and Bolino, M.C. (2002). Underemployment and Relative Deprivation Among Re-Employed Executives, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
- Fine, S. and Nevo, B. (2008). Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- French, J. P. R., Caplan, R. D. and Harrison, R. V. (1982). The Mechanisms of Job Stress and Strain. New York: Wiley.
- French, J. P. R., Rogers, W. and Cobb, S. (1974). Adjustment as Person-Environment Fit. G. Coelho, D. Hamburg and J. Adams, (Ed.), in *Coping and Adaptation* (316-333). New York: Basic Books.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. and Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships Between Personality Traits and Work Values, *The Journal of Psychology*, 139(1), 5-32.

- Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation, *California Management Review*, 33 (3). S. 114-135.
- Grugulis, I. (2003). 'Putting Skills to Work: Learning and Employment at the Start of the Century. *Human Resource Management Journal*, 13(2), 3-12.
- Güngör, E. (1997). *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Gürkan, A. (2005). Alaylı-Mektepli  
<http://www.turizm gazetesi.com/articles/article.aspx?id=19485> (erişim,06.01.2018).
- Güzel, N. G. (2006). Yükseköğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Harmancıoğlu, N. (2012). İnovasyon Süreci: Yeni Ürün Geliştirmede İnovasyon Literatürünün Teorik Meta Analizi, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 1(1), 1-29.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. and Wodman, R. W. (1989). *Organizational Behaviour*, Fifth Edition, West Publishing Company, St. Paul.
- Hergenhahn, B.R. and Mathevw H. O. (2003). *An Introduction to Theories of Personality*, Pearson Education, Upper Saddle River Newjersay.
- Holm, N. G. (2004). *Din Psikolojisine Giriş* (Çev. A. Bahadır), İstanbul: İnsan Yayınları.
- Hoskins, T. E. (2003). The Effects of Perceived Overqualification on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover: A Study of a Fit Graduates.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-24.
- Işık, C., Keskin, G. ve Serçeoğlu, N. (2015). Turizm Sektöründe Nitelikli İşgücü Açığına Yenilikçi Yaklaşım: Kapadokya Örneği, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(2), 27-48.
- İnanır, A. (2012). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Johnson, G.J. and Johnson, W.R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906-1918.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. and Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of Perceived Overqualification Scale Across Settings. *Journal of Applied Psychology*, 136, 425- 441.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalleberg, A. (2006). *The Mismatched Worker, Contemporary Societies*, W. W. Norton & Company, New York.
- Karabacak, G. (2010). İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Kelly, J. (2006). An Overview of Conflict, *Dimensions of Critical Care Nursing*, 25(1).
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4), 125-153.

- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), s.161-174.
- Kılıç, K. C., İplik, F. N. and Yalçın, A. (2008). The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behaviors: A Research on Turkish Academicians. *Management and Education*, 4(1), 66-74.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Kuşluvan, S. ve Eren, D. (2011). İşgörenlerin Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığı ve Ölçümü: Bir Literatür Taraması, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 139-153.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. and Wang, M. 2015. Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 250-270.
- Lobene, E. and Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes, Paper Presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Lobene, E. and Meade, A.W. (2013). The Effect of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers, *Journal of Career Development*, 00(0), 1-23.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. and Maynard, D. C. (2011). Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 279-296.
- Luthans, F. (1992), *Organizational Behavior*, 6. Edition, Mcgraw-Hill, Inc. New York.
- Madamba, A. B. and De Jong, G. F. (1997). Job Mismatch Among Asians in The United States: Ethnic Group Comparisons. *Social Science Quarterly*, 78, 524-542.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. and Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships and a Place for Each in The Literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4: 236-239.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. and Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 509-536.
- Maynard, D. C., Taylor, E. B. and Hakel, M. D. (2009). Applicant Overqualification: Perceptions, Predictions and Policies of Hiring Managers. In O. T. Chen (Ed.), *Organizational Behavior and Dynamics* (pp. 13-38). Hauppauge, NY: Nova Science.
- McCrae, R.R. and Costa, P. T. (1986), Personality, Coping, And Coping Effectiveness in an Adult Sample, *Journal of Personality*, 54 (2), 385-405.
- Mehmedoğlu, A. U. (2004). *Kişilik ve Din (Dindarlık Düzeyi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma)*. İstanbul: Dem.

Morgan, C. T. (1999). Psikolojiye Giriş, 13. Baskı, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Yayın No:1

Norman, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.

O'Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F. (1991). People of Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.

Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2013), *Doğru İşe Doğru İnsan*, Nobel Akademik Yayıncılık

Ören, K. ve Biçkes, M. (2011). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkileri (Nevşehir'deki Yüksek Öğrenim Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 67-86.

Parlak, Ö. ve Sazkaya, M. K. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), s.149-165.

Pouliakas, K. (2013). The Skill Mismatch Challenge in Europe, in European Commission (ed.), *Employment and Social Developments in Europe 2012*, Brussels: Publications Office of the European Union.

Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled. A Review of Existing Literature', OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121, Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.

Sagie, A., Birati, A. ve Tziner, A. (2002). Assessing The Costs of Behavioral and Psychological Withdrawal: A New Model and an Empirical Illustration. *Applied Psychology, An International Review*, 51, 67-89.

Sakallı, S. (2015). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Güven ilişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Saks, A. M. ve Ashforth, B. (1997). A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395- 426.

Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü, *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.

Serçoğlu, N. ve Gündüz, F. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Kişilik Özellikleri İle Çatışma Yönetim Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, 12.Ulusal İşletmecilik Kongresi, 2/4 Mayıs, Muğla Marmaris.

Staw, B. M., Bell, N. E. and Clausen, J. A. (1986). The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.

Şeker, M. (2011). Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.

Şimşek, A. ve Çetinkaya, N. (2017). Yiyecek-İçecek İşletmeleri Personelinin Kişilik Özellikleri ile İş Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Akademik Bakış Dergisi*, 64, 529-543.

Taslak, S. (2015). Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), s.145-160.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Uysal, V. (2006). *Türkiye’de Dindarlık ve Kadın*, Dem Yayınları: İstanbul.

Weinstein, T. A. R., Capitanio, J. P. and Gosling, S. D. (2008). Personality in Animals. in O. P. John; R. W. Robins and L. A. Pervin (Editörler), *Handbook of Personality: Theory and Research* (P. 328-350), New York: The Guilford Press.

Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.