T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ ve KARİYER BAŞARISI ile İLİŞKİSİ

Beritan YAŞA

DANIŞMAN
Doç. Dr. Betül SÖNMEZ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Tezli Yüksek Lisans Programı

Haziran, 2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Beritan YAŞA tarafından, **Doç. Dr. Betül SÖNMEZ** danışmanlığında hazırlanan **" HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRINİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ ve KARİYER BAŞARISI ile İLİŞKİSİ "** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **22/05/2024** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

		İmza	**Sonuç**
DANIŞMAN	Doç. Dr. Betül SÖNMEZ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Fatma AZİZOĞLU Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü		☒ Kabul ☐ Ret

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Beritan YAŞA

(İmza)

İTHAF

Tezi biricik eşime ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ ve KARİYER BAŞARISI ile İLİŞKİSİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim sürecinde ve tez çalışmamın her aşamasında, bilgi ve tecrübesiyle her zaman yanımda olduğunu hissettiren benden rehberliğini ve samimiyetini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım sayın Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'e,

Eğitim ve meslek hayatımın her aşamasında gerek liderliği gerek mesleki duruşları ile her zaman örnek aldığım ve bana değer katan sayın Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM, Prof. Dr. Ülkü BAYKAL ve Doç. Dr. Handan ALAN'a ,

Yüksek Lisans tez çalışmamı yürüttüğüm kurum ve yöneticilerine ve çalışmamı yürütmemde bana destek olan veri toplama aşamasında anlayış gösteren meslektaşlarıma,

Tez sürecimde beni destekleyen, izin saatlerimi her ihtiyacım olduğunda bana göre ayarlayan, sadece sorumlu değil yeri geldiğimde abilik yapan sevgili sorumlum Fatih Tomuş'a ve desteklerini benden esirgemeyen ekip arkadaşlarıma,

Bu yola beraber çıktığım değerli arkadaşlarım Fidan TOPRAK, Betül DEMİR ÇELİK, Sümeyye EKİM, Merve ELYILDIRIM ve Osman BİLGİN' e,

Eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem Kıymet GÜNGÖRMEZ, babam İbrahim GÜNGÖRMEZ, ablam Sevgi DEMİROĞLU ve kardeşim Amine GÜNGÖRMEZ'e,

Her zaman en büyük destekçim olan, bu tez sürecinde beni motive eden, bana kendimden daha çok güvenen ve sabrı ile yanımda olan canım eşim Mehmet YAŞA'ya,

Ve yaşadığım her türlü olumsuzluklara rağmen tezimi bitirebildiğim için kendime,

Sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2024 **Beritan YAŞA**

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI ..... **ii**
BEYAN ..... **iii**
İTHAF ..... **iv**
BÜTÇE DESTEKLERİ ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **ix**
TABLO LİSTESİ ..... **x**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ ..... **xi**
ÖZET ..... **xii**
ABSTRACT ..... **xiv**
1. GİRİŞ **1**
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **4**
2.1. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK 4
2.1.1. Eksik İstihdam 5
2.1.2. Objektif ve Subjektif Aşırı Niteliklilik 7
2.1.3. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Teorik Yapısı 9
2.1.3.1. Eşitlik Teorisi 9
2.1.3.2. Göreli Yoksunluk Teorisi 9
2.1.3.3. Kişi - İş Uyumu Teorisi 10
2.1.4. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Öncülleri 10
2.1.5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Sonuçları 13
2.2. İŞ BECERİKLİLİĞİ 17
2.2.1. İş Becerikliliğinin Öncülleri ve Sonuçları 19
2.2.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Becerikliliği İlişkisi 20
2.2.3 İş Becerikliliği ve Kariyer Başarısı İlişkisi 21
2.3. KARİYER BAŞARISI 22
2.3.1. Kariyer Başarısı ile ilgili Hemşire Örnekleminde Yapılan Çalışmalar 23
2.3.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Kariyer Başarısı İlişkisi 24
2.3.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik, İş Becerikliliği ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki 25
3. YÖNTEM **26**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ 26
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 26
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARACI 26
3.3.1. Hemşire Bilgi Formu 27
3.3.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği (AANÖ) 27
3.3.3. İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ) 27
3.3.4. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği(OKBÖ) 28
3.4. VERİLERİN ANALİZİ 28
3.5. ETİK KONULAR 29
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 29
4. BULGULAR 30
4.1. HEMŞİRELERİN ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR 30
4.2. ÖLÇEK PUANLARINA İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR 32
4.3. ÖLÇEK PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONA İLİŞKİN BULGULAR 36
4.4. ÖLÇEK PUANLARI ÜZERİNE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ 37
5. TARTIŞMA 43
5.1. ÖLÇEK PUANLARINA İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULARIN TARTIŞILMASI 43
5.2. ÖLÇEK TOPLAM PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI 45
5.3. ÖLÇEK PUANLARI ÜZERİNE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI 46
5.3.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması 46
5.3.2. İş Becerikliliği Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması 48
5.3.3. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması 50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 53
6.1. SONUÇLAR 53
6.2. ÖNERİLER 55
KAYNAKLAR 58
EKLER 81
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 90
ETİK KURUL İZİN YAZISI 91
KURUM İZNİ YAZILARI 92
ÖZGEÇMİŞ 96

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1: Aşırı niteliklilik ölçümlerine çok yönlü bir bakış……..8

Şekil 4.1: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puan dağılımı…….32

Şekil 4.2: İş Beceriklilik Ölçeği puan dağılımı…….33

Şekil 4.3: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puan dağılımı……...34

Şekil 4.4: Ölçek puanlarının dağılımları……35

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 4.1: Hemşirelerin demografik özellikleri…….....30

Tablo 4.2: Hemşirelerin mesleki özellikleri…….....30

Tablo 4.3: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları…….....32

Tablo 4.4: İş Becerikliliği Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları……...32

Tablo 4.5: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları……..33

Tablo 4.6: Ölçek puanlarının normallik analizleri…….....34

Tablo 4.7: İş Becerikliliği ve Öznel Kariyer Başarısı Ölçekleri ile Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanları arasındaki korelasyon.....36

Tablo 4.8: Öznel Kariyer Başarısı ve İş Becerikliliği Ölçek puanları arasındaki korelasyon…….....37

Tablo 4.9: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler.....37

Tablo 4.10: İş Becerikliliği Ölçeği Puanı üzerine etki eden değişkenler.....39

Tablo 4.11: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler.....41

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Simge	**: Açıklama**
α	: Alpha
n	: Örneklem Sayısı
p	: İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon Katsayısı
^{a}r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
^{b}r	: Spearman Korelasyon Katsayısı

Kısaltmalar	**: Açıklama**
AANÖ	: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği
DW	: Durbin Watson
EAH	: Eğitim ve Araştırma Hastanesi
GA	: Güven Aralığı
İBÖ	: İş Becerikliliği Ölçeği
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KSA	: Bilgi (knowledge), Beceri (skills), Yetenek (abilities)
Maks	: Maksimum
Min	: Minimum
SML	: Sağlık Meslek Lisesi
OKBÖ	: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği
Ort	: Ortalama
Ss	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: ve benzeri
ve diğ.	: ve diğerleri
VIF	: Varyans Enflasyon Faktörü
YBÜ	: Yoğun Bakım Ünitesi

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ ve KARİYER BAŞARISI ile İLİŞKİSİ

Beritan YAŞA

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman : Doç. Dr. Betül SÖNMEZ

Kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımdaki bu araştırmanın amacı, hemşirelerde algılanan aşırı niteliklilik ve iş becerikliliğinin kariyer başarısı ile ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini, İstanbul da faaliyet gösteren bir devlet hastanesi, bir eğitim araştırma hastanesi ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturdu. Hastanelerde aktif çalışan hemşire sayısı bilinmediği için örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında evreni bilinmeyen örnekleme yöntemi kullanıldı ve son durumda araştırmanın örneklemini 603 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri, Aralık 2022 ve Mayıs 2023 tarihleri arasında, "Hemşire Bilgi Formu", "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği", "İş Becerikliliği Ölçeği" ve "Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği" ile toplandı. Çalışmanın verileri tanımlayıcı testler, korelasyon analizi ve hiyerarşik lineer regresyon analizi kullanılarak analiz edildi.

Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği alt boyutlarından kendini üstün görmenin ortalamanın üzerinde, işini küçük görme alt boyutu ve toplam puanın ortalamanın altında olduğu saptandı. İş Becerikliliği Ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarının ortalamanın üzerinde olduğu saptandı. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği alt boyutlarından tatmin ve kişisel yaşamın ortalamanın altında, diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puanının ortalamanın üzerine olduğu belirlendi. Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliği toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon bulunmazken iş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutu ile pozitif, bilişsel beceriklilik boyutu ile negatif anlamlı korelasyon bulundu. Yine algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ile görev becerikliliği arasında pozitif, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik

boyutu arasında anlamlı negatif korelasyon belirlendi. Kendini üstün görme boyutu ile görev becerikliliği arasında anlamlı pozitif korelasyon saptandı. Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile öznel kariyer başarısı toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon saptanmazken işin anlamlılığı alt boyutu ile anlamlı negatif bir korelasyon belirlendi. Algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından işini küçük görme ile öznel kariyer başarısı toplam puanı ve tanınma, işin anlamlılığı, etki ve büyüme- gelişme alt boyutları ile arasında negatif; kendini üstün görme alt boyutu ile tanınma ve işin niteliği alt boyutları arasında pozitif korelasyon saptandı. Hemşirelerin iş becerikliliği ile öznel kariyer başarısı alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında pozitif anlamlı korelasyon belirlendi.

Hemşirelerin yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özellikleri algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının %5'ini, iş becerikliliği puanının %6,4'ünü, öznel kariyer başarısı puanının %9,4'ünü açıkladı. Hemşirelerin özellikleri ile birlikte algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı iş becerikliliği puanının %6,3'ünü açıkladı. Hemşirelerin özellikleri ile birlikte algılanan aşırı niteliklilik ve iş becerikliliği toplam puanı öznel kariyer başarısı toplam puanının %44,7'sini açıkladı. Algılanan aşırı nitelikliliği anlamlı etkileyen değişkenlerin; cinsiyet (erkek), eğitim (doktora) ve çalışılan birim (poliklinik), iş becerikliliğini anlamlı etkileyen değişkenlerin; eğitim durumu (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari), görev (sorumlu hemşire) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) ve öznel kariyer başarısını etkileyen değişkenlerin; gelir durumu (asgari)(negatif), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ayaktan tedavi), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı), aylık çalışma süresi (161-180 saat), algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı (negatif) ve iş becerikliliği toplam puanı olduğu belirlendi.

Sonuç olarak; hemşirelerde algılanan aşırı niteliklilik ile iş becerikliliği arasında anlamlı korelasyon bulunmamasına karşın, regresyon analizinde diğer değişkenlerle birlikte anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğu görüldü. Algılanan aşırı niteliklilik (negatif) ve iş becerikliliğinin hemşirelerin öznel kariyer başarısını etkilediği belirlendi. Çalışma sonuçlarının, hemşirelerde algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz etkisine yönelik literatürü destekleyerek ve öznel kariyer başarısında iş becerikliliğinin önemini ortaya koyarak literatüre katkı sağlayacağı ve hemşire yöneticilerin uygulamalarına yön vereceği söylenebilir.

Haziran 2024 , 111 sayfa.

Anahtar kelimeler: Algılanan aşırı niteliklilik, iş becerikliliği, kariyer başarısı, hemşire

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

THE RELATIONSHIP of PERCEIVED QVERQUALIFICATION in NURSES with JOB CRAFTING and CAREER SUCCESS

Beritan YAŞA

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Management in Nursing

Nursing Management Master Program with Thesis

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Betül SÖNMEZ

The purpose of this cross-sectional, descriptive and correlation-seeking study is to examine the relationship between perceived overqualification and job crafting and career success in nurses. The population of the research consisted of nurses working in a state hospital, a training and research hospital and a university hospital operating in Istanbul. Since the number of nurses actively working in hospitals is unknown, the unknown universe sampling method was used to calculate the sample size, and in the final case, the sample of the study consisted of 603 nurses. The data of the research was collected between December 2022 and May 2023 with the "Nurse Information Form", "Perceived Overqualification Scale", "Job Crafting Scale" and "Subjective Career Success Scale". The data of the study were analyzed using descriptive tests, correlation analysis and hierarchical linear regression analysis.

It was determined that self-superiority, one of the sub-dimensions of the Perceived Overqualification Scale, was above the average, while the job underestimation sub-dimension and the total score were below the average. The total score and subscales of the Job Crafting Scale were found to be above average. It was determined that the satisfaction and personal life sub-dimensions of the Subjective Career Success Scale were below the average, while the other sub-dimensions and the total score of the scale were above the average. While there was no significant relationship between the total score of perceived overqualification and the total score of job crafting, a positive relationship was found with the task crafting dimension of job crafting

and a negative significant relationship with the cognitive crafting dimension. Again, a positive correlation was found between the job underestimation dimension of perceived overqualification and task crafting, and a significant negative correlation was found between the cognitive crafting and relational crafting dimensions. A positive significant relationship was found between the self-esteem dimension and task crafting. While no significant relationship was found between the perceived overqualification total score and the subjective career success total score, a significant negative relationship was detected with the meaningful work sub-dimension. There is a negative relationship between underestimating one's job, one of the sub-dimensions of perceived overqualification, and the total score of subjective career success and the sub-dimensions of recognition, meaningful work, ınfluence and growth-development; a positive correlation was found between the self-superiority sub-dimension and the recognition and quality work sub-dimensions. A significant positive relationship was found between nurses' job crafting and subjective career success sub-dimension and total score averages.

Nurses' demographic and occupational characteristics, other than age and total working hours in the profession, explain 5% of the total perceived overqualification score, 6.4% of the job crafting score and 9.4% of the subjective career success score. The total score of nurses' perceived overqualification together with their characteristics explains 6.3% of the job crafting score. The total score and characteristics of nurses' perceived overqualification and job crafting explain 44.7% of the subjective career success total score. Variables that significantly affect perceived overqualification: Gender (male), education (Ph.D.) and unit of study (polyclinic) are variables that significantly affect job crafting; Educational status (associate degree), income status (very poor), income status (minimum), duty (responsible nurse) and monthly working hours (161-180 hours) and variables affecting subjective career success; income status (minimum) (negative), unit worked (emergency), unit worked (outpatient treatment), monthly working hours (160 hours and below), monthly working hours (161-180 hours), perceived overqualification total score (negative) and job crafting total score.

In conclusion; although there was no significant relationship between perceived overqualification and job crafting in nurses, it was seen to have a significant negative effect along with other variables in the regression analysis. It was determined that perceived overqualification (negative) and job crafting affected nurses' subjective career success. It can be said that the research results will contribute to the literature by supporting the negative effect of perceived overqualification in nurses and revealing the importance of job crafting in subjective career success, and will guide the practices of nurse managers.

June 2024, 111 pages.

Keywords: Perceived overqualification, job crafting, career success, nurse,

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler sürekli faaliyet içinde bulunan dinamik yapılar olup örgütlere bu dinamikliği kazandıran temel unsur insan kaynağıdır (Öğüt ve Kocabacak, 2013). Örgütlerin rekabet ortamında varlığını sürdürebilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri için ellerindeki insan kaynağını en doğru şekilde kullanmaları gerekmektedir. Yöneticiler insan kaynağını "doğru işe doğru insan" felsefesinden yola çıkarak en doğru şekilde seçip yerleştirmelidir (Karaman ve Çetinkaya, 2019). Çalışandan beklenen performans ile çalışanın kendi performansı arasındaki eşitlik her zaman sağlanamamaktadır. Bu eşitlikte bazen işveren, çalışana potansiyelinin üstünde iş vererek çalışanı aşırı iş yüküne maruz bırakırken bazen de çalışandan talep ettiği iş çalışan potansiyelinin altında kalmaktadır. Yapılan iş, bireyin potansiyelinin altında kaldığı zaman birey kendisine verilen işi yetersiz görerek kendisinin daha nitelikli olduğu kanısına varmaktadır ve bu durumda aşırı niteliklilik kavramı ortaya çıkmaktadır (Yıldız ve Arda, 2018).

Aşırı niteliklilik, bireyin çalışmakta olduğu işin gerekliliklerinden daha fazla bilgi, beceri, eğitim, yetenek, tecrübe vb. özelliklere sahip olduğunu düşünmesi durumudur (Maynard ve Parfyonova, 2013). Günümüzde insan kaynakları yönetimi çalışmaları, aşırı nitelikli çalışanlara ve bunların örgütsel performans ve genel ekonomik yaşam üzerindeki etkilerine odaklanmaya başlamıştır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2011-2012 yıllarında 23 ülkede yürütülen Yetişkin Becerileri Araştırması'nda (Programme for the International Assessment of Adult Competencies-PIAAC) 500 hekim ve 2000 hemşire katılımcıdan hekimlerin %70'i, hemşirelerin %80'i işlerinin bazı özelliklerine göre kendilerini değerlendirdiğinde fazla nitelikli olduklarını; buna karşın hekimlerin %50'si ve hemşirelerin %40'ı diğer görevler için az nitelikli olduklarını belirtmiştir. Fazla yetenekli çok sayıdaki sağlık çalışanlarının görevlerini yaparken işlerinin büyük bir çoğunluğunun hekim dışındaki sağlık çalışanlarına ya da yardımcılarına devrettiği belirtilmektedir (Sönmez, 2020).

Son zamanlarda yapılan çalışmaların bulguları, hem aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar hem de örgütler için bazı olumsuz sonuçlara yol açan uyumsuzluğun farkındalığına dair güçlü kanıtlar sunmaktadır (Biçkes ve diğ., 2020). Nitekim çalışan yaptığı iş ile kendi bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerinin uyuşmadığını ve yeteneklerinin altında bir işi yapmaya maruz bırakıldığını fark ettiği an, daha çok beklenti içine girmekte ve beklentileri karşılanmadığında işe ve örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Aşırı

niteliklilik algısı, bireylerin iş doyumunu olumsuz etkilemekte, örgüte olan bağlılıklarını azaltmakta ve de işten ayrılmalara yol açabilmektedir (Özkanan, 2018). Literatürde aşırı niteliklilik kavramının; iş doyumu (Karacaoğlu ve Arslan, 2019), işten ayrılma niyeti (Harari ve diğ., 2017), iş arama davranışları (Congregado ve diğ., 2016), iş stresi (Maynard ve diğ., 2015), bireysel performans (Bolino ve Feldman, 2000), örgütsel bağlılık (Harari ve diğ., 2017), mental iyi oluş (Erdogan ve Bauer, 2009) ve çalışan sağlığı (Kayalık, 2017) gibi birçok değişkenle birlikte incelendiği görülmektedir.

Son yıllarda araştırmalar, iş becerikliliği kavramının algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçları üzerinde ılımlı bir etkiye sahip olup olmadığı sorusuna odaklanmıştır. Kişinin kendi inisiyatifi doğrultusunda ihtiyaçları, yetenekleri, ilgi ve becerilerini dikkate alarak işini kendisi ile daha uyumlu hale getirmek amacıyla yeniden şekillendirmesi iş becerikliliği (job crafting) olarak tanımlanmaktadır. İş becerikliliği, temelde, çalışanların işlerini oluşturan sınırları proaktif olarak değiştirme sürecidir (Wrzesniewski ve diğ., 2013). Yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş becerikliği puanlarının ortalamanın üzerinde yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Erdem, 2021; Karaca ve Sezgin, 2021). Bireyin işini ihtiyaçları çerçevesinde iradesi ile değiştirmesi kişinin çalışma ortamında kontrol sahibi olduğunu hissetmesine, işini anlamlandırmasına ve meslektaşlarıyla etkili bağlar kurmasına olanak sağlar (Kerse, 2017). Zito ve diğ. (2019), iş özerkliğine sahip olmanın, iş ve aile ortamındaki çatışmaları azalttığını ve iş becerikliliğine anlamlı bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Öztürk (2020) de, iş becerikliliğinin öznel kariyer başarısı ile pozitif korelasyon gösterdiğini saptamıştır. Hemşirelerin öznel kariyer başarıları algıları orta düzeyde (Dan ve diğ., 2018; Wang ve diğ., 2019) ve yüksek düzeyde (Sönmez ve diğ., 2021) belirlenmiştir.

Önceki çalışmalarda algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliğini negatif yönde (Sesen ve Ertan, 2020; Wang ve diğ., 2019), işe yabancılaşma üzerinde ise pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Wang ve diğ., 2019). Maynard ve diğ. (2015), bireylerin aşırı niteliklilik düzeyleri arttıkça kariyerlerindeki iş streslerinin artacağını ortaya koymuştur. Yu ve Ye (2019) algılanan aşırı nitelikliliğin kariyer başarısı üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, algılanan aşırı nitelikliliğin kariyer başarısı ile pozitif ilişkili olduğunu ve bu iki değişken arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin kısmi aracı rolde olduğunu saptamıştır. Woo (2020) algılanan aşırı niteliklilik ile iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi ve kariyer uyumluluğunun bu ilişkideki düzenleyici etkisini incelediği çalışmasında, algılanan aşırı nitelikliliğin düşük seviyelerde iş becerikliliğini harekete geçirebileceği ve bu olumlu etkilerin kariyer uyumluluğu ile güçlendirilebileceğini saptamıştır.

Literatür incelendiğinde; hemşirelerin algılanan aşırı nitelikliliği, iş becerikliliği ve öznel kariyer başarısının incelendiği çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu belirlendi. Bu üç değişken arasındaki ilişkiyi hemşire örnekleminde inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadı. Bu doğrultuda; kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan bu tez çalışmasında, hemşirelerin aşırı nitelikliliğinin iş becerikliliği ve kariyer başarısı ile ilişkisini incelemek amaçlandı.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK

Aşırı niteliklilik kavramı, bir bireyin işin gerekliliklerini aşan niteliklere sahip olması durumunu ifade eder. Aşırı niteliklilik kavramı uluslararası yazında *"overqualification"* olarak kullanılmaktadır (Erdogan ve diğ., 2011; Fine, 2007; Maynard ve diğ., 2006). "Overqualification" kavramının ulusal alan yazında *"aşırı vasıflılık"* (Uçar, 2016; Şendoğdu ve Koçyiğit, 2021), *"fazla niteliklilik"* (Akın ve Ulukök, 2016), *"üstün niteliklilik"* (Mutlu, 2013; Kayalık, 2017; Üstün ve diğ., 2021) ve *"aşırı niteliklilik"* (Acaray, 2019; Gizlier ve Yıldız, 2021; Kanbur ve Şen, 2020; Kır ve Akçakanat, 2021; Özkanan, 2019; Akbıyık, 2016a, 2016b; Yıldız ve diğ., 2017) olarak ifade edildiği görülmektedir.

Literatürde aşırı niteliklilik kavramının ilk olarak 1976 yılında Richard Barry Freeman tarafından yazılan "The Overeducated American" adlı kitabında kullanıldığı görülmektedir. Freeman'ın kitabının yayınlanmasından bu yana, aşırı niteliklilik konusu ekonomi ve yönetim biliminin ilgisini çekmiş ve birçok araştırmanın konusu olmuştur. Freeman kitabında, işgücü piyasasının eğitimli insanlarla dolup taşması nedeniyle üniversite diplomasının değerinin azaldığı ve bu durumun gelecekte artarak devam etmesinin beklendiği yönündeki endişelerini dile getirmiş ve aşırı niteliklilik kavramını *"çalışanların işleri için gerekli olmayan yüksek eğitim durumu"* olarak tanımlamıştır (Freeman, 1976).

Benzer şekilde Maynard (2006) çalışanların aşırı nitelikliliğini; eğitim (education), deneyim (experience) ve/veya bilgi (knowledge), beceri (skills) ve yetenek (abilities) (KSA) fazlası olarak tanımlamaktadır (Maynard ve diğ., 2006). Aşırı niteliklilik, iş rollerinde aslında gerekli olmayan veya kullanılmayacak fazla eğitim, deneyim ve KSA (bilgi, beceri, yetenek) niteliklerine sahip olma durumunu ifade etmektedir. Genel olarak, kişinin niteliklerinin işin gerekliliklerileyle eşleşmediği bir tür kişi-iş uyumsuzluğu anlamına gelmektedir (Erdogan ve diğ., 2011).

Aşırı niteliklilikte, çalışan ile çalışma durumu arasındaki uyumsuzluk gerek örgütler için gerekse kişi için istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Aşırı nitelikliliğin beraberinde getirdiği olumsuz tablonun eksik istihdam ile örtüştüğü belirtilmekte ve bu doğrultuda aşırı niteliklilik eksik istihdamın bir parçası olarak ele alınmaktadır. Aşırı niteliklilik aynı zamanda eksik istihdamın diğer yüzü olarak değerlendirilerek aşırı eğitim, aşırı beceri ya da aşırı deneyim olarak da görülmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2008). Aşırı niteliklilik ya da

eksik istihdam, kişilerin işin gerekliliklerini aşan niteliklere sahip olması durumunda ortaya çıkar (Khan ve Morrow, 1991). Aşırı niteliklilik, eksik istihdamın yaygın biçimlerinden birisidir. Feldman (1996) aşırı nitelikli olmayı "eksik istihdamın bir türü ve istenmeyen bir istihdam durumu" olarak tanımlamıştır (Feldman, 1996).

2.1.1. Eksik İstihdam

Eksik istihdam tanımları hem akademik hem disiplinler arasında hem de akademik disiplinler içinde farklılık gösterse de hepsinde iki temel unsur vardır. Eksik istihdam; daha düşük nitelik, nicelik veya statüdeki bir istihdam türü olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak, eksik istihdam bazı standartlara göre tanımlanmaktadır. Eksik istihdam bir kişinin aynı eğitim veya iş geçmişine sahip diğer kişilerle karşılaştırılarak objektif bir şekilde tanımlanabileceği gibi kişinin kendi eğitim veya iş geçmişi dikkate alınarak öznel bir şekilde de tanımlanabilir. Eksik istihdamın açık ve objektif tanımını kullanmak önemlidir. Eksik istihdam olgusu ilk olarak gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliğin doğasını tanımlamak için ortaya atılmıştır. Dooley ve Catalano eksik istihdamı, işsizlik dahil her türlü yetersiz istihdam durumu olarak daha geniş tanımlamıştır (Dooley ve Catalano, 2003). Özetle eksik istihdam, bir standarda göre yeterli istihdamın elde edilememesi durumudur.

Eksik istihdam konusunda Feldman (1996) yaptığı araştırmalarla literatürde geniş kabul görmektedir. Feldman'ın eksik istihdam tanımının ve boyutlarının nesnel olduğunu ve literatürde yaygın olarak kabul gördüğü görülmektedir. Feldman'a göre eksik istihdam beş boyutlu bir yapıya sahiptir ve bu boyutları şu şekilde ifade etmiştir:

1. Bireyin iş için gerekli olandan daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip olması,
2. Bireyin kendi eğitim alanının dışındaki bir alanda istem dışı çalışması,
3. Bireyin pozisyonun gerekliliklerini aşan iş becerilerine ve iş deneyimine sahip olması,
4. Bireyin isteği dışında yarı zamanlı, geçici veya aralıklı olarak istihdam edilmesi,
5. Bireyin önceki işine göre %20 daha az maaş alıyor olması.

Feldman (1996), bireyin iş için gerekli olmayan yüksek eğitim durumu (madde 1) ve bireyin pozisyonun gerekliliklerini aşan iş becerilerine ve iş deneyimine sahip olmasını (madde 3) eksik istihdamın ilk şartı olarak kabul etmiştir. Eksik istihdamı tanımlayabilmek için yüksek eğitim durumu ve aşırı KSA'lar yanında; bireyin almış olduğu eğitimle alakasız bir alanda gönülsüz çalışıyor olması, yarı zamanlı çalışması ve önceki çalıştığı işten daha az kazanması gerekmektedir.

Eksik istihdamın ilk boyutu, işin gerektirdiğinden daha fazla örgün eğitime sahip olmaktır. *İkinci boyutu*, olgunun biraz farklı bir yönünü yakalamaktadır. Burada eksik istihdamın göstergesinin sadece aşırı eğitim değil, aynı zamanda bireyin kendi eğitim alanı dışında gönülsüz olarak istihdam edilmesine değinilmiştir. Örneğin; bir alanda yüksek lisansı olan kişi kendi alanında kadro bulamayıp, yine yüksek lisans derecesi gerektiren başka bir alanda bir pozisyon elde edebilir. Çalıştığı alanda yüksek lisans yapmış biri için bu pozisyon tatmin edici olarak görülebilir. Ancak kariyerine kendi alanında devam etmek isteyen bir çalışan için halen çalıştığı pozisyon, gerektirdiği yüksek düzey eğitime rağmen, psikolojik olarak yine de eksik istihdamı temsil etmektedir.

Eksik istihdamın üçüncü boyutu, birinci boyuta benzerdir, ancak eğitim yerine kişinin mevcut işinin gerekliliklerini aşan KSA'lara sahip olup olmadığına bakılır. Araştırma odaklı ünlü bir kurumun başkanı görevden alınarak üniversite öğrencilerine ders vermekle görevlendirilmiş olsa da teknik olarak istihdam için hala doktora eğitimine ihtiyaç duymaktadır ve kişinin işini psikolojik olarak eksik istihdam olarak deneyimlemesi muhtemeldir. *Eksik istihdamın dördüncü boyutunda* bireylerin tam zamanlı, kalıcı işler istediklerinde ve bulamadıklarında ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ancak yarı zamanlı, geçici veya aralıklı çalışan tüm personeli eksik istihdam olarak nitelendirmek de doğru bulunmamaktadır (Dooley ve Catalano, 2003). Feldman(1996), bu tür çalışma düzenlemelerinin yalnızca çalışanın sırasıyla tam zamanlı, sürekli ve düzenli istihdamı arzulaması halinde eksik istihdamı temsil ettiğini savunmuştur. Sonuç olarak, bir iş durumunu eksik istihdam olarak sınıflandırmak için, çalışanın tercih ettiği iş statüsünün gerçek istihdam statüsüyle örtüşüp örtüşmediğine bakmak gerekir. Mevcut ve arzu ettiği istihdam statüsü arasında çatışma yaşayan bir birey, gönülsüz istihdam edilmiş olarak kabul edilir (Feldman, 1996; Feldman ve Turnley, 1995) ve kendi isteğiyle istihdam edilenlere kıyasla iş durumlarına yönelik daha güçlü tepkiler sergileyeceği öngörülür (Edwards, 1991).

Eksik istihdamın beşinci boyutunda, halihazırda işgücünde olan kişi son işinden en az %20 daha düşük ücretle yeniden istihdam edildiğinde eksik istihdam ortaya çıkmaktadır. Özellikle yeni üniversite mezunları arasında eksik istihdamın daha belirgin olduğu görülmektedir (Feather ve O'Brien, 1986). Yeni mezunların ücretlerinin aynı bölüm veya meslek dalındaki diğer yeni mezunların aldığı ortalama ücretten en az %20 daha az olması da eksik istihdam olarak kabul edilmektedir (Feldman, 1996).

2.1.2. Objektif ve Subjektif Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik kavramının yapısına ilişkin son incelemeler (Erdogan ve diğ., 2011; Fine ve Nevo, 2011; Luksyte ve Spitzmueller, 2011a; Maltarich ve diğ., 2011) aşırı nitelikliliğin objektif (nesnel) boyutu ile algılanan yani subjektif (öznel) boyutu arasındaki ayrıma odaklanmışlardır. Objektif ölçümler kişinin niteliklerini işin gereklilikleri ile karşılaştıran ölçümler iken (gözlemci veya ölçüm aracı), subjektif ölçümler çalışanlara kendilerini aşırı nitelikli hissedip hissetmediklerini sorma eğilimindedir.

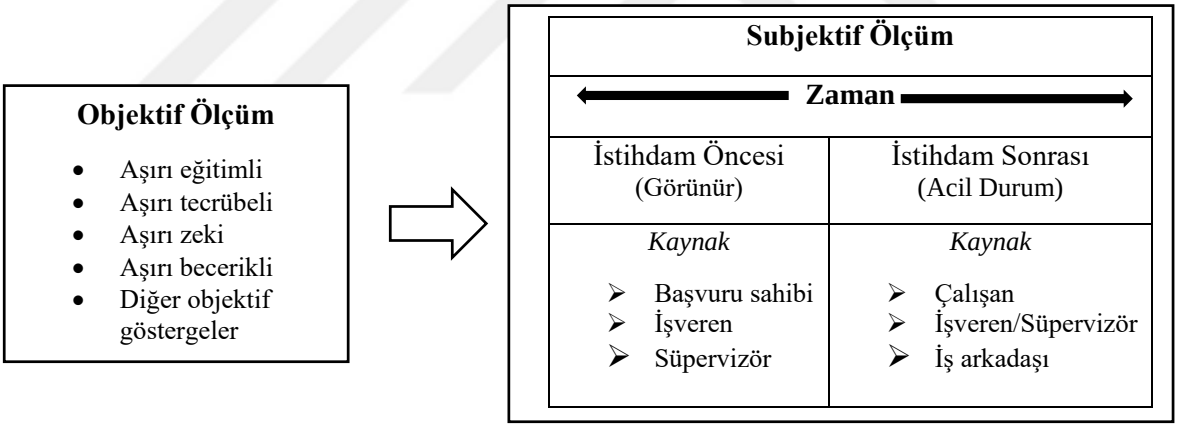
Objektif aşırı niteliklilik, bireyin niteliklerinin işin gerekliliklerini objektif bir biçimde aşması durumunu ifade eder. *Algılanan aşırı niteliklilik* ise bireyin sahip olduğu nitelikleri (eğitim, deneyim, KSA) yapmakta olduğu işten daha üstün olarak görmesi şeklinde tanımlanan, daha çok kişinin öznel izlenimlerine dayanan bir olgudur (Maynard ve diğ., 2015). Yani aşırı niteliklilik, bir bireyin niteliklerini iş gerekliliklerıyle karşılaştıran potansiyel bir işveren tarafından nesnel olarak değerlendirilebileceği gibi (örneğin; iş başvuruları, personel dosyaları, iş analizi kayıtları vb.), çalışan veya başvuru sahibinin kendisi tarafından öznel olarak da değerlendirilebilir.

Literatürde aşırı niteliklilik çeşitli boyutlarda değerlendirilmiştir. Aşırı niteliklilik, diğerlerinin yanı sıra aşırı eğitimli, aşırı becerikli (Fine ve Nevo, 2011), aşırı deneyimli veya aşırı zeki (Maltarich ve diğ., 2011) olmayı ifade edebilir. Aşırı niteliklilik, bu farklı varoluş durumlarını yakalayan uygun bir üst düzey yapı olsa da, çalışanlar ve kuruluşlar için benzer sonuçlar doğurmaz (Erdogan ve diğ., 2011).

Objektif ve algılanan aşırı nitelikliliği eşzamanlı olarak ölçen geçmiş araştırmalar, ikisi arasında nispeten mütevazı bir ilişki bulmuştur (Khan ve Morrow, 1991); bu da bazı çalışanların kağıt üzerinde işlerine gerçekten uygun olduklarını gösteren bilgilere rağmen kendilerini aşırı nitelikli olduklarına inandıklarını öne sürmektedir. Objektif ve sübjektif aşırı nitelikliliğin nesnel ve öznel olarak sınıflandırılması için net bir ölçüm yoktur. Nesnel ölçümlerin çoğunun öznelliği içerdiği belirtilmektedir. Verhaest ve Omey (2006), aşırı eğitimliliğin dört tür ölçüm yönteminden söz etmektedir: *doğrudan öz değerlendirme* (çalışanlara aşırı nitelikli olup olmadıklarının doğrudan sorulması), *dolaylı öz değerlendirme* (çalışanlara eğitim seviyelerinin sorulması ve çalışanlardan işlerinin gerekliliklerini bildirmelerinin istenmesi), *iş analizi* (işin gerekliliklerini değerlendirmek için bir iş analizinin kullanıldığı ve daha sonra aşırı nitelik derecesini belirlemek için kişinin nitelikleriyle karşılaştırılması) ve *gerçekleşen uyumsuzluklar* (kişinin meslektaşlarından bir standart sapma daha yüksek niteliklere sahip olması). Aşırı

eğitimlilik, aşırı nitelikliliğin bir alt boyutudur ancak aşırı niteliklilik için tek başına yeterli değildir (Frei ve Sousa-Poza, 2012). Kısaca aşırı eğitimlilik; aşırı nitelikli olmanın bir boyutudur, ancak aşırı eğitimli çalışanlar eğer deneyim gibi diğer becerilere sahip değillerse mutlaka aşırı nitelikli olmayabilirler (Rubb, 2006).

Aşırı niteliklilik üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların işe giriş sonrasındaki öz algılarını kullanmıştır. Ancak Erdogan ve diğ. (2011b), aşırı nitelikliliği ölçüm zamanına göre *"istihdam öncesi"* ve *"istihdam sonrası"* olarak iki farklı zamanda belirlenebileceğini ifade etmişlerdir. Aşırı nitelikliliğin ölçüm zamanlaması ve ölçümün perspektifi birlikte değerlendirilmesi gereken alanlardır. Spesifik olarak, aşırı niteliklilik, bir çalışanın bir kuruluşa katılmasından önce (*giriş öncesi aşırı niteliklilik*), nispeten nesnel ölçütler veya öznel ölçütler (*işe alan kişi, yönetici veya kişisel algılar*) kullanılarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde, aşırı niteliklilik, çalışanın kuruluşa katılmasından sonra (*giriş sonrası aşırı niteliklilik*), nesnel ölçütlerle birlikte öznel ölçütler (*yönetici, iş arkadaşı ve kişisel algılar*) kullanılarak değerlendirilebilir (Şekil 2.1).



Şekil 2.1: Aşırı niteliklilik ölçümlerine çok yönlü bir bakış (Erdogan ve diğ.,2011b).

İşe alım kararlarında, işverenin/yöneticinin aşırı nitelikliliğe ilişkin algıları, bir adayı işe alma veya almama kararlarını anlamak için kilit öneme sahip görünmektedir. İşe giriş sonrası yöneticisi ve iş arkadaşlarının öznel algıları kişinin performansı ve gruba uyumu için kritik önem taşımaktadır. İşe giriş öncesi algılar işe giriş sonrası algılarla etkileşime girebilir. Öyle ki, kişi işe alınmadan önce aşırı nitelikli olduğunu bilirse psikolojik sözleşmenin ihlalini daha az yaşayabilir ve algılanan aşırı nitelikliliğe ilişkin olumsuz sonuçlarından daha az etkilenir (Erdogan ve diğ., 2011b).

2.1.3. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Teorik Yapısı

Literatürde aşırı nitelikliliği açıklayan birçok teori bulunmasına karşın bu çalışmada yaygın olarak temel alınan Eşitlik Teorisi, bununla birlikte Göreli Yoksunluk Teorisi ve son olarak Kişi-İş Uyumu Teorisi ele alındı.

2.1.3.1. Eşitlik Teorisi

Eşitlik Teorisi'nin odak noktası; bireylerin kurumdaki eşitsizlik/adaletsizlik algılarının iş performanslarını nasıl etkilediğini ve aynı zamanda çalışanların kendi performanslarını ve sonuçlarını diğer çalışanlarla kıyaslayarak yargıda bulunmalarını içerir. Eşitlik Teorisi'ne göre çalışanlar, adalet duygularını belirlemek için girdi/çıktı karşılaştırmaları yapacaklardır. Girdiler (örneğin; eğitim, deneyim, bilgi, beceri, yetenek) çıktılarla (örneğin; tanınma, ücret, ödül, sorumluluk ve takdir) eşleşmediğinde, bireylerde adaletsizlik duygusu gelişecektir. Algılanan aşırı niteliklilik kavramında da kişinin eğitim, beceri ve deneyim gibi özelliklerine (girdiler) rağmen hak ettiklerini düşündükleri ücret, terfi, ödül ve takdir (çıktılar) gibi beklentilerinin karşılanamaması durumu söz konusudur. Erdogan ve diğ. (2011b) diğer iki teorinin aksine, Eşitlik Teorisi'nin çalışanların aşırı nitelikli olmakla baş edebilecekleri birden fazla strateji içerdiğini öne sürmektedir. Teoriye göre, çalışanlar işten ayrılmayı veya performanslarını düşürmeyi tercih edebilecekleri gibi, yöneticileriyle uzlaşıp sorumluluklarını artırmaya çalışabilir, tanınırlığı artırmak için iş yenilikleriyle meşgul olabilir, mevcut işlerinin tatmin edici yönlerini vurgulayarak durumla bilişsel olarak başa çıkabilir ve hatta gelecekte eşitlik sağlayacak bir terfi almak için performanslarını artırabilirler (Erdogan ve diğ., 2011b).

2.1.3.2. Göreli Yoksunluk Teorisi

Bu teori, aşırı nitelikliliğin etkileri için en sık atıfta bulunulan teoridir. Teori, bireylerin bir nesneyi istediklerinde ve onu almayı hak ettiklerini düşündükleri halde bunu yapamadıklarında hüsrana uğradıklarını öngörmektedir (Crosby, 1976). Hak sahibi olma duygusu ne kadar büyükse, hayal kırıklığı duygusu da o kadar büyük olacaktır. Teori, kişinin sahip oldukları ile hak sahibi olduğunu düşündüğü şeyler arasındaki tutarsızlığın olumsuz tepkilere neden olacağını belirtmektedir. Çalışan, meslektaşının elde ettiği kazanımları göz önünde bulundurduğunda eşit değerde bir sonucu hak ettiğine inanır. Ancak böyle bir sonucun yokluğunda kişi yoksunluk hissi yaşar. Aşırı niteliklilik algısı da bu yoksunluk hissini tetikleyen bir unsurdur. Çünkü aşırı niteliklilik algısına sahip olan kişi kendi eğitim, deneyim ve KSA'larını göz önünde bulundurarak işle ilgili daha yüksek beklentilere sahip olur. Bu beklenti onlara daha iyi bir pozisyonu hak ettiklerini ve kendileriyle aynı pozisyonu paylaşanlardan daha fazla kazanacaklarını düşündürür. Ancak, bu beklentiler kurumsal veya harici nedenlerle

karşılanamadığı için, aşırı nitelikli kişi bir yoksunluk ve kızgınlık duygusu yaşar (Erdogan ve Bauer, 2009). Dolayısıyla algılanan aşırı nitelikli bireylerin beklentilerinin artması ve örgüt tarafından beklentilerin karşılıksız bırakılması sebebiyle kişilerin göreceli yoksunluk duyguları tetiklenmektedir. Göreceli yoksunluk, ücretten duyulan memnuniyetin düşük olmasıyla (Sweeney ve diğ., 1990) ve zihinsel ve fiziksel sağlık sonuçlarıyla da ilişkilendirilmiştir.

2.1.3.3. Kişi - İş Uyumu Teorisi

Algılanan aşırı niteliklilğin olası etkileri için üçüncü bir açıklama, ki bu açıklama objektif aşırı niteliklilğin kurum perspektifinden incelenmesi için en uygun açıklama olabilir, Kişi-İş Uyumu Teorisi'dir. Algılanan aşırı niteliklilik, bir kişinin niteliklerinin özellikle KSA'lar açısından iş gerekliliklerini aştığı bir kişi-iş uyumsuzluğu türüdür. Aşırı niteliklilik kişi-iş uyumsuzluğunun bir türü olarak nitelendirilmektedir (Kır ve Akçakanat, 2021). Kişi-çevre uyumu, bir bireyin özellikleri ile çalışma ortamı arasındaki uyumu ifade eder (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Kişi-İş Uyumu Teorisi, kişi-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve bir kişinin nitelikleri ile iş gereklilikleri arasındaki uyumluluğa atıfta bulunur (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Literatürde kişi-iş uyumu iki alt boyutlu olarak ele alınmıştır: (a) çevrenin bireyin hedeflerini, değerlerini ve isteklerini ne kadar iyi karşıladığını gösteren *"ihtiyaç-arz uyumu"* ve (b) çalışanların eğitim, deneyim ve KSA'ları ile resmi iş gereklilikleri arasındaki uyumla karakterize edilen *"talep-yetenek uyumu"* (Edwards, 1991; Cable ve Edwards, 2004). Bu iki uyum türünün her ikisi de çalışanların ve kurumların daha önce var olan bir ihtiyacı veya boşluğu doldurduğu tamamlayıcı uyumu temsil eder (Cable ve Edwards, 2004; Edwards ve diğ., 2006). Uyumsuzluk meydana geldiğinde, insanlar psikolojik ihtiyaçlarının göz ardı edildiğini algılar (Cable ve Edwards, 2004), bu da hem bireyler (örneğin; iş tatminsizliği) hem de organizasyonlar (örneğin; zayıf iş performansı, düşük örgütsel bağlılık) için olumsuz sonuçlara yol açar (Kristof-Brown ve diğ., 2005; Edwards ve Shipp, 2007). Algılanan aşırı niteliklilik, kişinin niteliklerinin özellikle bilgi, beceri ve yetenekler açısından iş gerekliliklerini aştığı bir kişi-iş uyumsuzluğu türüdür. Maynard ve Parfyonova (2013), aşırı niteliklilğiği bir talep- yetenek uyumsuzluğu olarak ele almaktadır.

2.1.4. Algılanan Aşırı Niteliklilğin Öncülleri

Yapılan çalışmalarda algılanan aşırı niteliklilğin "*cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, ücret, işsizlik oranı, mekânsal faktörler, narsisizm, iş deneyimi"* kavramlarıyla birlikte ele alındığı görülmektedir. Aşırı niteliklilğiği cinsiyet değişkeniyle ele alan çalışmalardan Feldman (1996), kadınların aile taleplerini kariyerleriyle dengelemek için daha düşük ücretli işlerde çalışmaya erkeklerden daha istekli göründüklerini belirtmiştir. Büchel ve Battu (2003), cinsiyet ve medeni

durumun aşırı nitelikliliğin bir öncülü olup olmadığını incelediği araştırmasında; evli kadınların bekar kadınlara ve erkeklere (evli/bekar farketmeksizin) kıyasla, eğitimsel kazanımlarını tam olarak kullanamadıkları bir işte çalışma riskinin daha yüksek olduğunu bulmuştur (Büchel ve Battu, 2003). Luksyte ve Spitzmueller (2011b), kadınların iş-aile çatışması, aile ve çocuk bakma sorumlulukları, toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle aşırı nitelikli olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Çalışmada, yöneticilerin "cam tavan" etkisiyle kadın çalışanların örgütsel uyumlarının zayıf olduğu, bu nedenle onları terfi ettirme konusundaki isteksiz yaklaşımların, aşırı niteliklilik hissinin artmasına neden olacağı belirtilmiştir (Luksyte ve Spitzmueller, 2011b).

Kadınların yaşamları ve kariyerleri üzerinde ciddi sonuçları olan çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda pazarlık başlatma olasılıklarının erkek iş arkadaşlarına göre dört kat daha az olduğu belirtilmektedir (Babcock ve diğ., 2003). Kadın çalışanlar arasındaki bu pazarlık eksikliği, kadınların benzer pozisyonlarda çalışan ve eşdeğer niteliklere sahip erkek iş arkadaşlarına kıyasla daha az ücret almalarına (Blau ve Kahn, 2007; Judge ve Livingston, 2008), daha az ücret artışı almalarına ve daha az terfi fırsatı sunulmasına (Blackaby ve diğ., 2005) neden olmaktadır. Cinsiyet farklılıkları kaynakların adaletsiz dağılımına yol açar, bu da kadınların tüm niteliklerini kullanmalarını engelleyip aşırı niteliklilik hissinin artmasına yol açmaktadır. Buna karşın, algılanan aşırı niteliklilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptayan çalışmalar da mevcuttur (Johnson ve Johnson, 1996; Harari ve diğ., 2017).

Literatürde aşırı nitelikliliğin yaş değişkeniyle ele alındığı çalışmalar da mevcuttur. Feldman (1996), yaşlı mavi yakalı çalışanların genç meslektaşlarına göre işsizliğe daha az duyarlı olduklarını belirterek eksik istihdamın yaşla pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Algılanan aşırı nitelikliliğin yaş arttıkça artacağını bulgulayan çalışmalar olduğu gibi (Guerrero ve Hatala, 2015; Zhang ve diğ., 2016); yaş artıkça algılanan aşırı nitelikliliğin azalacağını bulgulayan çalışmalar da (Peiro ve diğ., 2010) mevcuttur. Smith ve diğ. (2012), genç işçilerin aşırı nitelikli olma olasılığının daha yüksekken, yaşlı işçilerin meslekleri için yetersiz nitelikte olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Harari ve diğ. (2017), aşırı nitelikliliğin yaşla önemli ölçüde ilişkili olmadığını bulgulamıştır.

Literatürde aşırı niteliklilik eğitim değişkeniyle birlikte de incelenmiştir. Feldman (1996), yüksek eğitime sahip çalışanlar, daha az eğitimli meslektaşlarına kıyasla işten çıkarmalara ve eksik istihdama daha az duyarlı olduğunu belirterek eğitimin eksik istihdam ile negatif yönlü olduğunu belirlemiştir. Bazı çalışmalarda bireylerin eğitim seviyesi arttıkça algılanan aşırı niteliklilik düzeylerinin de arttığı görülmektedir (Guerrero ve Hatala, 2015; Zhang ve diğ., 2016; Harari ve diğ., 2017; Ye ve diğ., 2017). Diğer yandan McKee-Ryan ve

Harvey (2011) eksik istihdamı ele aldığı çalışmasında, eğitim ile eksik istihdam ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarının tutarlı olmadığını belirtmektedir. Frenette (2004), yüksek lisansı olan bireylerin diğer mezunlara kıyasla; Støren ve Wiers-Jenssen (2010) ise, yurtdışında eğitim görüp ülkelerine dönen mezunların, eğitimlerini yurtiçinde tamamlayanlara kıyasla daha nitelikli algıladıklarını ortaya koymuştur.

Literatürde aşırı nitelikliliğin ekonomik koşullar kapsamında değerlendirilen işsizlik seviyesi ve ücret değişkenleriyle de ele alındığı görülmektedir. Feldman (1996), eksik istihdamın doğrudan işsizlik seviyesinden ve ücret politikalarından kaynaklandığını ve bu nedenle diğer alanlardaki müdahalelerin ancak dolaylı olarak çözülebileceğini belirtmiştir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde, kuruluşlar daha düşük maliyetle daha nitelikli çalışanları çekme fırsatına sahiptir (Erdogan ve diğ., 2011b). Yüksek işsizlik seviyeleri bireylerin eğitim, deneyim ve KSA'lar dışındaki alanlarda, hatta farklı sektörlerde çalışmalarına neden olabilir. Bu durum, uzun vadeli gelir kaybından kaçınma veya işgücü piyasasına hızlı bir şekilde girme arzusu nedeniyle aşırı niteliklilik hissine yol açar (Lobene ve diğ., 2015). McKee-Ryan ve Harvey (2011)'in çalışmasında işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, bireylerin *"herhangi bir iş, işsiz olmaktan daha iyidir"* düşüncesi ile sahip olduğu niteliklerinin oldukça altında olan işleri kabul etmek durumunda kalabildiklerini ve bireylerdeki aşırı niteliklilik algısının kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir. Maynard ve diğ. (2006), yüksek ücret ve terfi olanaklarına sahip kuruluşların çalışanların aşırı yeterlilik algılarını azaltabileceğini vurgulamıştır.

Aşırı nitelikliliği mekansal faktörler ile ilişkilendiren bir çalışmada (Ramos ve Sanromá, 2013), iş gücü piyasasının dar olduğu yerlerde yaşayan bireylerin, özellikle kadınların, büyük şehirlerde yaşayanlara kıyasla aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde küçük şehirlerde yaşayan evli kadınların aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olduğunu saptayan çalışmalar olduğu gibi (Büchel ve Battu, 2003; Romaní ve diğ., 2016); kadınların aşırı nitelikliliğinin iş gücü piyasasının büyüklüğü ile ilgili olmadığını raporlayan çalışmalar (McGoldrick ve Robst, 1996) da mevcuttur.

Literatürde aşırı nitelikliliği kişilik özellikleri ile değerlendiren çalışmalara da rastlandı. Karaman ve Çetinkaya (2019), konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile aşırı niteliklilik algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında, sadece kişilik özelliklerinde dengeli kişilerin kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları belirlenmiştir. Duygusal denge sahibi kişilik özelliği; sakin, rahat, heyecansız, uyumlu, empati yeteneği yüksek, iletişim becerileri iyi, atılgan, kendilerini kontrol edebilme mekanizmaları gelişmiş bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler yaptıkları işin gerekliliklerinden daha nitelikli olduklarına inanmakta ve bu durum kişinin iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Çetinkaya

ve Karaman, 2019). Kişide narsistik karakterin varlığının aşırı niteliklilik algısını arttıracağını belirten çalışmalar da mevcuttur (Lobene ve diğ., 2015; Harari ve diğ., 2017). Maynard ve diğ. (2015) aşırı niteliklilik deneyiminde narsizmin rolünü incelediği araştırmasında, narsistik düzeyi yüksek bireylerin kendilerini mevcut pozisyonları için aşırı nitelikli olarak algılama olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çalışmada narsizmin "sömürücülük ve hak iddia etme boyutu" ile aşırı niteliklilik arasında pozitif bir ilişki olduğu ve narsist çalışanların gereken eğitim seviyesine sahip değillerse bile kendilerini aşırı nitelikli hissedebilecekleri belirtilmiştir. Tuy (2017), algılanan aşırı niteliklilik ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamış ancak narsizmin bu ilişkide düzenleyici bir etkisinin olmadığını bulmuştur.

2.1.5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Sonuçları

Aşırı niteliklilik üzerine yapılan çalışmalar, aşırı nitelikliliğin *"iş doyumu, işten ayrılma niyeti, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık, üretkenlik karşıtı iş davranışları, uyumsuz davranışlar, sağlık, iş arama davranışları, iş performansı ve iş-aile çatışması"* ile ilişkisi incelenmiştir. Önceki araştırmalarda, aşırı niteliklilik ile iş doyumunun negatif ilişkili olduğu, bireylerin aşırı niteliklilik düzeylerinin artmasıyla iş doyumlarının azaldığı görülmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009; McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Maynard ve Parfyonova, 2013; Weymer ve diğ., 2014; Maynard ve diğ., 2015; Alfes ve diğ., 2016; Congregado ve diğ., 2016; Harari ve diğ., 2017; Wassermann ve diğ., 2017; Zheng ve Wang, 2017; Acaray, 2019; Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Alfes ve diğ. (2016), çalışanların liderleriyle ve ekipleriyle kurdukları ilişkinin kalitesinin yalnızca algılanan aşırı nitelikliliğin öncüsü olmadığını, aynı zamanda bireylerdeki aşırı niteliklilik algısının iş doyumu üzerindeki olumsuz etkiyi zayıflattığını bulmuştur. Erdogan ve Bauer (2009), çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça iş doyumu düzeylerinde azalma olduğunu belirtmiş ve çalışan bireylere yetki vermenin, kişideki aşırı niteliklilik algısının iş doyumu üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını saptamıştır. Verhaest ve Verhofstadt (2016), aşırı nitelikli çalışanlara özerklik sağlamanın iş doyumunu arttıracağını belirlemiştir. Güzel ve Sığırcı (2022), hekim ve hemşire örnekleminde yaptıkları çalışmada, bireylerde örgütsel özdeşleşme arttıkça iş doyumlarının artacağını fakat bu iki olgunun aşırı niteliklilik algısını etkilemediğini ortaya koymuştur (Güzel ve Sığırcı, 2022).

Yapılan çalışmalarda algılanan aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu; bireylerin algılanan aşırı niteliklilik düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı belirlenmiştir (Lobene ve Meade, 2013; Mutlu, 2013; Lobene ve diğ., 2015; Harari ve diğ., 2017; Ulukök, 2017; Ye ve diğ., 2017; Yıldız ve diğ., 2017; Acaray, 2019; Alten, 2019). Ye ve diğ. (2017), algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda aşırı

niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalacağını belirlemiştir. Lobene ve Meade (2013), algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve duygusal bağlılıkla negatif; işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma arzusuyla pozitif ilişkili olduğunu saptamıştır.

Yapılan diğer çalışmalarda da (Maynard ve diğ., 2006; Maynard ve Joseph, 2008; Lobene ve Meade, 2013; Maynard ve Parfyonova, 2013; Lobene ve diğ., 2015; Harari ve diğ., 2017; Zheng ve Wang, 2017) bireylerin aşırı niteliklilik algısı ile duygusal ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte, aşırı niteliklilik düzeyi yüksek bireylerde üretkenlik karşıtı iş davranışları da görülmektedir (Garcy, 2015; Liu ve diğ., 2015; Fine ve Edward, 2017; Harari ve diğ., 2017; Biçkes ve diğ., 2019). Garcy (2015), aşırı eğitimli bireyin statü hiyerarşisinde nerede konumlandırılması gerektiğine ilişkin algısı arasındaki uyumsuzluğun, çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine ve psiko-sosyal sağlığını olumsuz yönde etkilemesine yol açacağını ifade etmiştir. Uzun süreli uyumsuz statüye sahip olanlar arasında daha yüksek ölüm oranının olduğunu da raporlamıştır (Garcy, 2015). Kanbur ve Şen (2020), algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi davranışlar arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayaz ve Yıldız (2018) da, algılanan aşırı niteliklilik düzeyi yüksek çalışanların inovatif iş davranışları sergilemediklerini belirtmiştir (Ayaz ve Yıldız, 2018).

Literatürde aşırı nitelikliliğin yalnızca bireyin işi ve kurumuyla ilgili olmadığı, aynı zamanda sağlığı üzerinde de etkili olduğu görülmektedir (Feldman, 1996; Erdogan ve Bauer, 2009; Garcy, 2015; Hultin ve diğ., 2016; Harari ve diğ., 2017; Kayalık, 2017). Feldman (1996), çalışanların aşırı niteliklilik algılarını düşük psikolojik refah ve genel ruh sağlığı düzeyleri ile ilişkilendirmiştir. Maynard ve diğ. (2015), algılanan aşırı niteliklilik düzeyi arttıkça bireyin kariyeriyle ilgili iş stresinin de artacağını belirlemiştir. Harari ve diğ. (2017), algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz duygulanım ile pozitif, psikolojik iyi oluş ile negatif yönlü olduğunu bulgulamıştır. Kayalık (2017), aşırı nitelikli çalışanların mental olarak iyi durumda olmadıklarını belirterek duygusal destek sağlamanın bu etkide aracı rol oynayabileceğini ifade etmiştir.

Algılanan aşırı niteliklilik ile iş arama davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Wald, 2005; Maynard ve Parfyonova, 2013; Congregado ve diğ., 2016; Harari ve diğ., 2017). Harari ve diğ. (2017) bireylerin, niteliklerini mevcut pozisyonlarının talepleriyle karşılaştırarak, iş-yaşam dengesini sağlamak için eğitimlerini, deneyimlerini ve diğer becerilerini kullanabilecekleri alternatif iş fırsatlarını değerlendirebileceklerini ifade etmiştir. Congregado ve diğ. (2016), aşırı nitelikliliği istihdam durumuna göre ayrıştıran kapsamlı analizinde; aşırı niteliklilik oranının istihdam durumuna

göre değiştiğini, serbest meslek sahibi çalışanların en yüksek vakayı oluşturduğunu ve aşırı niteliklilik olgusunun çalışanların iş doyumunda azalmaya neden olduğu ve dolayısıyla kişide çeşitli iş arama davranışları, işte devamsızlık ve işgücü hareketliliğinde artış meydana geldiğini saptamıştır. Ayrıca, aşırı nitelikliliğin kalıcı bir olgu olduğu ve aşırı niteliklilikten kurtulmanın başarılı yollarının istihdam durumuna göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir (Congregado ve diğ., 2016). Buna karşın Frei ve Sousa-Poza (2012), bireylerin aşırı niteliklilik algılarının nispeten kısa ve geçici bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada belirli bir dönem kendilerini aşırı nitelikli olarak gören bireylerin yaklaşık yarısının, bir yıl sonra nitelikleriyle uyumlu işle eşleştiği belirtilmiştir.

Literatürde algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkinin henüz netlik kazanmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalar aşırı niteliklilik ile iş performansı arasında negatif bir ilişki olduğunu (Feldman ve diğ., 2002; Judge ve diğ., 2002; Harrison ve diğ., 2006; Alfes, 2013; Akbıyık, 2016b); bazı araştırmalarda pozitif bir ilişki olduğunu (Fine ve Nevo, 2008; Erdogan ve Bauer, 2009; Zheng ve Wang, 2017) belirtmektedir. Erdoğan ve Bauer (2009), aşırı nitelikliliğin sonuçlarına objektif satış performansını ekleyerek aşırı niteliklilik literatürüne önemli bir katkıda bulunmuştur. Çünkü o zamana kadar yapılan araştırmalarda, aşırı niteliklilik ya çalışanın kendi bildirdiği performansıyla (Bolino ve Feldman, 2000) ya da yönetici raporlarıyla (Fine ve Nevo, 2008) ilişkilendirilmiştir. Çalışmada, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça objektif satış performansının artacağı ve güçlendirmenin aracı rolünün bulunmadığı belirlenmiştir (Erdogan ve Bauer, 2009). Bazen çalışanlar kendi performanslarını daha düşük olarak görebilir (Bolino ve Feldman, 2000) ancak aşırı nitelikli çalışanlar yöneticileri tarafından genellikle yüksek performans gösteren çalışanlar olarak değerlendirilmektedir (Fine ve Nevo, 2008). Dolayısıyla aşırı nitelikli çalışanların iş doyumu daha düşük ve kurumdan ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilir ancak yine de yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde performans sergiledikleri görülmüştür (Erdogan ve Bauer, 2009). Lobene ve Meade (2013), aşırı nitelikli çalışanlar kariyer arayışlarında olduklarında iş performanslarında da bir artış olacağını belirtmiştir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında aşırı nitelikliliğin olumsuz bir kavram olduğu yönünde fikir birliği görülmektedir ancak sayıları az da olsa aşırı nitelikliliğin olumlu yönlerinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Erdogan ve diğ., 2011; Wu ve diğ., 2015; Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Erdoğan ve diğ. (2011), aşırı nitelikli kişileri işe almanın kötü bir fikir olmadığını, zira bu kişilerin bir kuruluşa değerli beceriler kazandırabileceğini öne sürmüştür. Çalışanların iş dışı sorumluluklarını yerine getirebilmek için gereğinden fazla nitelikli oldukları işleri tercih ettikleri durumlarda, aşırı nitelikli çalışanlar

daha az iş-aile çatışması yaşarlar. Üst düzey bir çalışan ailesine, arkadaşlarına ve hobilerine daha fazla zaman ayırabilmek için fazla mesai gerektiren yüksek maaşlı bir işi kabul etmeyebilir; bu da iş-yaşam çatışmasını engelleyeceğinden kişilerin yaşam memnuniyetinde bir artış ile sonuçlanacaktır. Bazen bireyler, gereğinden fazla nitelikli oldukları bir işi istemli olarak kabul edebilirler ancak iş kendi değerlerine ve ilgi alanlarına uygunsa, yine de bu işten derin bir tatmin duygusu yaşayabilirler. Örneğin; hemşirelik, öğretmenlik, aşçılık, hayvan bakıcılığı, botanik gibi mesleklere aşırı nitelikli olsalar bile ilgi duyabilirler çünkü bu işlerde çalışmak bireylere başkalarına yardım etme, anlamlı işler yapma, kendilerini olduğundan daha iyi hissetme, aidiyet duygularını tatmin eden bir iş yapma duygusu verecektir. Yani aşırı niteliklilik kavramının, işin daha geniş anlam çerçevesinde değerlendirildiğinde yalnızca olumsuz sonuçlarının olmadığı görülmektedir. Buna karşın, Culbertson ve diğ. (2011), aşırı nitelikli bireylerin yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmiştir. Çalışmasında iş-aile çatışması, zamana ve gerilime dayalı çatışma olarak iki farklı şekilde kavramsallaştırılmıştır. Zamana dayalı çatışma, bireylerin bir rolde aşırı miktarda zaman harcayarak başka bir roldeki sorumlulukları fiziksel olarak yerine getirmek için yeterli zamanın olmaması durumunda ortaya çıkar. Gerilime dayalı çatışma, bireyler bir rolü üstlenmenin getirdiği fiziksel veya duygusal taleplerden (örneğin; yorgunluk ve sinirlilik) diğer rollerine katılamayacak noktaya kadar etkilendiklerinde ortaya çıkar (Culbertson ve diğ., 2011). Erdoğan ve diğ. (2011a) aşırı nitelikli çalışanların daha az saat çalışacakları için daha az çatışma yaşayacaklarını belirtirken, zamana dayalı çatışma çerçevesinde ele almıştır; Culbertson ve diğ. (2011) ise aşırı nitelikli çalışanların gerilime dayalı çatışma yaşadıklarını böylece ailenin işe müdahale etmesinden ziyade işin aileye müdahale etmesine yol açması sebebiyle yüksek oranda iş-aile çatışması yaşanabileceğini belirtmiştir.

Özkanan (2019) bir üniversitede görev yapan 16 idari personel ile yaptığı nitel çalışmada, çalışanların büyük çoğunluğunun (%68,75) kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları belirlenmiştir. Kendilerini yaptığı işten daha nitelikli gören çalışanlar artık kendilerini geliştirmeye gerek duymadıklarını yeterli eğitim ve deneyime sahip olduklarını, herhangi bir öğrenme ya da gelişme çabası sarf etmediklerini ifade etmiştir (Özkanan, 2019). Başka bir çalışmasında da Özkanan (2018), kendini aşırı nitelikli algılayan 11 personel ve onların yöneticileri ile yaptığı görüşmeler sonunda, çalışanların kendilerini aşırı nitelikli görmelerine karşın yöneticileri tarafından aşırı nitelikli olarak değerlendirilmediği belirlenmiştir.

2.2. İŞ BECERİKLİLİĞİ

Literatüre yeni kazandırılan bir kavram olan iş becerikliliğinin ingilizce karşılığı *"job crafting"* olup *"crafting"* kelimesi üretmek ya da belirli bir konuda planlama yapma ve değiştirme becerisi anlamlarında kullanılmaktadır. Job crafting kavramı Türkçe literatürde *"iş zanaatkarlığı"* (Yavuz ve Artan, 2019; İnce ve Bozkurt,2019; Yıldız ve diğ., 2021), *"iş şekillendirme"* (Özdemir ve Turan, 2019), *"iş biçimlendirme"* (Çetin ve diğ., 2021; Köksal ve Şenel, 2022; Gerçek ve Ziğaloğlu, 2023), *"görev becerikliliği"* (Baş ve Şirin, 2021), *"bireysel iş yapılandırma"* (Uysal ve diğ., 2018), *"yenilikçi iş davranışı"* (Kale, 2019) olarak kullanılmaktadır. Yerel yazındaki çalışmalarda kavramın daha çok *"iş becerikliliği"* olarak kullanıldığı görülmektedir (Kerse, 2017; Kerse, 2019; Kerse ve Babadağ, 2019; Seçkin, 2019; Buluç ve Kart, 2020; Karaca ve Sezgin, 2021; Erdem, 2021; Güzel ve Aslan, 2021; Şeker ve Özgenen, 2022).

Kulik ve diğ. 1987 yılında işin yeniden tasarlanmasını genel olarak; "çalışanların işlerini bireysel ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre uyarlamalarına olanak tanıyan, yönetici veya kuruluştan izin almaya gerek kalmadan kendi istekleriyle süreci aktif bir şekilde yönettiği, çalışan odaklı ve gönüllü bir süreç" şeklinde tanımlayarak iş becerikliliğinin genel hatlarını açıklamışlardır (Rudolph ve diğ., 2017;113). Wrzesniewski ve Dutton ise (2001) iş becerikliliğini potansiyel olarak çalışanların iş doyumlarını ve refah düzeylerini arttırmak için kullanabilecekleri umut verici ancak henüz keşfedilmemiş bir yaklaşım olduğunu öne sürerek iş becerikliliği kavramını literatüre kazandırmıştır. İş becerikliliğini "bireylerin görevde veya işin ilişkisel sınırlarında yaptığı fiziksel ve bilişsel değişiklikler" şeklinde tanımlamışlardır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; 179).

İş tasarımı, geleneksel olarak yönetim tarafından yukarıdan aşağıya doğru tanımlanan ve uygun beceri, bilgi ve yeteneklere sahip bireylerin belirli roller için seçildiği bir süreçtir. Burada bireyin iş üzerindeki etkisi minimum düzeydedir. İşin yeniden tasarlanması (job redesign) tipik olarak yöneticilerin iş görevlerini veya rollerini yeniden tanımlamasını içerir (Tims, 2009). İş becerikliliği ise, aşağıdan yukarı doğru gerçekleşen, çalışanların kendi ihtiyaçlarını, becerilerini ve ilgi alanlarını dikkate alarak işlerinde proaktif olarak yaptıkları değişikliklerdir (Tims ve diğ., 2012). Wrzesniewski ve Dutton'a (2001) göre geleneksel iş tasarımı yaklaşımlarından farklı olarak iş zanatkarları (job crafters); işlerine anlam yükleyerek görevlerini, ilişkilerini ve bilişsel süreçlerini aktif olarak şekillendirip dönüştürürler ve bu süreçte yöneticilerin onayına ihtiyaç duymadan kendileri karar verirler.

Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından yapılan iş becerikliliği tanımında; çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel ve ilişkisel sınırlarında birtakım değişiklikler yaparak işlerini kendileriyle daha uyumlu hale getirmeleri ifade edilerek, iş becerikliliği üç alt boyutta incelenmiştir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). *Fiziksel beceriklilik*, çalışanın işin fiziksel sınırlarını değiştirmesi olarak bilinir. Bu, ek sorumluluklar üstlenmeyi veya görevlerinin kapsamını azaltmayı içerebilir. Kişinin işyerinde kendi becerilerine veya ilgisine uyan yeni iş tanımları ortaya çıkarması ya da işinde işlevsel görmediği uygulamaları kendi iradesi ile değiştirmesi olarak ifade edilir (örneğin; bir hemşirenin görev tanımı haricindeki işleri iradesiyle yapabilmesi ya da hastaları için uygun görmediği uygulamaları kendi takdiri ile değiştirmesi). *Bilişsel beceriklilik*, yapılan iş ile ilgili görünürde bir değişiklik yoktur fakat burada birey bakış açısını değiştirerek, işinde farklı anlamlar bulmaktadır. Kişinin işini sadece maddi kazanç sağlamak için yaptığı bir görev olarak değil topluma ve ülkesine sağladığı faydalarıyla birlikte çok yönlü düşünerek işini daha anlamlı hale getirmesi söz konusudur (örneğin, hemşirenin yapmakta olduğu işin insanlığa olan yararını düşünüp problemleri çözme, karar verme ve yaratıcılık yeteneğini kullanarak işine anlam katması). *İlişkisel beceriklilik*, kişinin işyerinde kimlerle ve nasıl etkileşimde bulunacağı konusunda takdir yetkisini kullanmayı içerir. Görev sınırlarında yapılan ilişkisel değişikliklerle bireyler iş tanımını ve sosyal çevrelerini değiştirmiş olurlar (Berg ve diğ., 2007; Wrzesniewski ve Dutton, 2001) (örneğin, bir hemşirenin yalnızca kendi meslektaşlarıyla değil aynı zamanda hekimlerle, sekreterlerle ve diğer personellerle etkileşimi ve kendilerini çalıştıkları birim ile bütünleştirmesi). Berg ve diğ.'ne (2007) göre iş becerikliliği, "çalışanların görevlerini ve iş yerindeki diğer kişilerle etkileşimlerini aktif bir şekilde değiştirerek işlerini düzenleme biçimidir." (Berg ve diğ., 2007; 4).

İş becerikliliği, çalışanların ihtiyaçlarını, yeteneklerini, ilgi ve becerilerini baz alarak işini kendisi ile daha uyumlu hale getirebilmek amacıyla işini yeniden şekillendirerek aktif rol aldıkları bir iş değiştirme sürecidir. Çalışanların işlerinde yaptıkları değişiklikler yöneticiler tarafından değil bizzat çalışanlar tarafından kendi irade ve istekleri doğrultusunda gerçekleşir ve bu resmi olmayan ama örgütler ve çalışan için olumlu sonuçlar yaratabilecek bir eylemdir. Bu nedenle iş becerikliliği bir tür kendine yönelik proaktif bir eylemdir (Grant ve Ashford, 2008; Berg ve diğ., 2010; Niessen ve diğ., 2016). Bireylerin işlerinde yapacakları anlamlı değişiklikler bireyin ve işin kimliğini olumlu yönde değiştirme potansiyeline sahiptir. İş becerikliliği, çalışanların işlerine uyum sağlama, işlerinin önemini yansıtma ve iş kimliklerini geliştirme becerilerini arttırdığı davranışsal bir modeldir (Niessen ve diğ., 2016).

2.2.1. İş Becerikliliğinin Öncülleri ve Sonuçları

İş becerikliliği kavramı, mevcut iş uygulamalarının çalışanların beklentilerini karşılamada yetersiz kalması sebebiyle ortaya çıkmıştır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bireyler iş becerikliliğini gerçekleştirdikleri zaman yalnızca yapmaları gereken görevleri yapmakla kalmayıp, aynı zamanda iş yerinde aktif katılım gösterirler (Kim ve diğ., 2019). Bireylerin işlerinden duydukları doyumu arttırmak, iş yerinde olumlu bir imaj sürdürmek ve hayata anlam katabilmek amacıyla iş becerikliliği uygulamalarını gerçekleştirdikleri görülmektedir (Niessen ve diğ., 2016). Literatürde iş becerikliliğinin genellikle sonuçlarının ele alındığı, öncüllerinin ise oldukça sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı görülmektedir. Bireysel faktörlerden kişilik özelliklerinin iş becerikliliğini etkilediğini bulgulayan çalışmalar mevcuttur. Kişilik özelliklerinin iş özellikleri ile uyumlu olması durumunda, kişinin görevlerini proaktif olarak yerine getirme eğiliminin yüksek olduğu görülmektedir (Kim ve diğ., 2019). Ancak kişilik özelliklerinden nevrotik kişiliğin, iş becerikliliği ile negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Şeker ve Özgen, 2022). Seçkin (2019), iç kontrol odağının görev ve ilişkisel beceriklilik ile pozitif ilişkili olduğunu ancak bilişsel beceriklilik ile ilişkili olmadığını bulmuştur. Kişinin benlik imajı, işinde kontrol sahibi olma duygusu ve değişime açık olma davranışlarının iş becerikliliğini tetiklediği görülmektedir (Lyons, 2008). Beş faktör kişilik özelliklerinin (Bell ve Njoli, 2016; Kim ve diğ., 2019; Geldenhuys ve Peral, 2020), öz yeterliliğin (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims ve diğ., 2014; Kim ve diğ., 2018;), öz denetimin (Tims, 2009), proaktif kişiliğin (Bakker ve diğ., 2012; Tims ve diğ., 2012; Plomp ve diğ., 2016; Rudolph ve diğ., 2017; Zahoor, 2018; Teng ve Chen, 2019; Zhang ve diğ., 2018; Li ve diğ., 2020), beş faktör ve proaktif kişiliğin (Şeker ve Özgen, 2022) iş becerikliliğinin öncülleri olarak incelendiği görülmektedir. Çalışanların işlerinde özerklik sağlamanın ve özyeterli olmanın iş becerikliliğini arttırdığı görülmektedir (Kim ve diğ., 2018). Yine Saragih ve diğ. (2020) çalışanlara iş özerkliği verildiğinde ve örgütsel destek sağlandığında, çalışanların iş becerikliliği davranışlarının arttığını ve kuruma olumlu katkılar sağlayacağını bulmuştur. Tims ve diğ. (2013), öz-yeterlik, öz-denetim ve bilişsel yetenek düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerinde daha fazla iş becerikliliği gösterdiğini ortaya koymuştur. Bireysel özelliklerden yaş faktörünün ele alındığı bir çalışmada, iş becerikliliğinin özellikle bilişsel beceriklilik boyutunun yaşça büyük çalışanlarda olumlu etkisi belirlenmiştir (Wong ve Tetrick, 2017).

Örgütsel faktör olarak; dönüştürücü liderliğin (Kerse ve Babadağ, 2019) ve algılanan örgütsel desteğin (Kim ve diğ., 2018) iş becerikliliğini olumlu etkilediği belirlenmiştir. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği davranışlarını

olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Erdem, 2021). Slemp ve diğ. (2015), örgütlerde iş becerikliliği ile özerklik desteği arasında sinerjik bir ilişki olduğunu saptamıştır. En yüksek esenliğe sahip çalışanların en fazla iş becerikliliğine sahip olduğunu ve en yüksek düzeyde algılanan özerklik desteğini deneyimlediğini göstermektedir. Ayrıca çalışmada, iş yerinde refahın teşvik edilmesinde hem bireysel hem de bağlamsal faktörlerin önemi vurgulanmaktadır.

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda iş becerikliliğine ayrı bir ilgi olduğu görülmektedir. Çalışanların işlerini kendi yeteneklerine ve tercihlerine göre işini özelleştirmek için yaptıkları değişiklikler kişinin motivasyonunu ve iş doyumunu arttırmakta (Wrzesniewski ve diğ., 2013), kişiye pozitif anlam ve benlik duygusu sağlamakta (Niessen ve diğ., 2016), psikolojik refah derecesini arttırmakta (Berg ve diğ., 2010; Nielsen ve Abildgaard, 2012; Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Tims ve Derks, 2013) ve işini kendisi ile daha uyumlu hale getirerek kişi-iş uyumu sağlanmaktadır (Berg ve diğ., 2013). Kişi-iş uyumu sağlanan bireylerde bireysel ve örgütsel olarak olumlu çıktılar görmek mümkündür.

Literatüre göre, iş becerikliliğinin çalışanların iş bağlılığını arttırdığı (Bakker ve diğ., 2012; Petrou ve diğ., 2012; Tims ve diğ., 2012; 2013; 2014; Tims ve Derks, 2013; Mcclelland ve diğ., 2014; Karatepe ve Eslamlou, 2017; Rudolph ve diğ., 2017; Zahoor, 2018; Vermooten ve diğ., 2019; Buluç ve Kart, 2020), iş performansını arttırdığı (Lyons, 2008; Leana ve diğ., 2009; Tims ve diğ., 2012; Rudolph ve diğ., 2017), iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Leana ve diğ., 2009; Tims ve Derks, 2013; Tims ve diğ., 2014; Cheng ve diğ., 2016; Niessen ve diğ., 2016; Plomp ve diğ., 2016; Rudolph ve diğ., 2017; Kim ve diğ., 2018; Kerse, 2019), iyi oluşlarını arttırdığı (Nielsen ve Abildgaard, 2012; Tims ve diğ., 2013; Slemp ve diğ., 2015), takım etkinliğini arttırdığı (Mcclelland ve diğ., 2014), işe adanmışlıklarını arttırdığını (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims ve diğ., 2012; 2013), sinizm ve tükenmişliği azalttığı (Tims ve diğ., 2012; 2013) görülmektedir. İş becerikliliği genel olarak çalışanların işlerine yükledikleri anlamı değiştirebildiği için; iş doyumu, işe adanmışlık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe aidiyet, duygusal bağlılık, iyi oluş gibi bireysel ve örgütsel olumlu sonuçlar sağladığı görülmektedir.

2.2.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Becerikliliği İlişkisi

Zhang ve diğ. (2021), algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği ile pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Wang ve diğ. (2019) da algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği üzerinde negatif etkili olduğunu, işe yabancılaşma üzerinde ise pozitif etkili olduğunu ve işe yabancılaşmanın algılanan aşırı niteliklilik ile iş becerikliliği arasında aracı rol oynadığını belirtmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda, işe yabancılaşmanın aşırı

niteliklilik ile iş becerikliliği arasındaki negatif ilişkiyi düzenlediği görülmektedir. Yani çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek iken, aşırı nitelikliliğin işe yabancılaşmaya etkisi daha düşük düzeydedir (Wang ve diğ., 2019). Harun ve Ertan (2019), algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve bu olumsuz etkinin çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin arttırılmasıyla azaltılabileceğini belirlemiştir (Harun ve Ertan, 2019).

Buna karşın, Rokitowski (2012) algılanan aşırı niteliklilik düzeyi yüksek çalışanların iş becerikliliği davranışlarının daha düşük olduğunu, ancak aynı zamanda sürekli olarak iş hayatlarından kopmanın veya iş hayatlarını basitleştirmenin yollarını aradıklarını ortaya koymaktadır. Zhang ve diğ. (2022), aşırı nitelikliliğin çalışanların iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediğini, işyeri kaygısının ise algılanan aşırı niteliklilik ve iş becerikliliği arasındaki olumlu ilişkiyi olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır. Bang ve Suh (2017), algılanan aşırı nitelikliliğin örgüt temelli özsaygı aracılığıyla iş becerikliliği üzerinde dolaylı olarak olumlu bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Ayrıca iş özerkliğinin, örgüt temelli özsaygı ile iş becerikliliği arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi olduğu görülmektedir (Bang ve Suh, 2017).

2.2.3 İş Becerikliliği ve Kariyer Başarısı İlişkisi

Öztürk (2020), iş becerikliliğinin öznel kariyer başarısı ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici rol oynadığını belirlemiştir. Ayrıca kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla iş becerikliliğine sahip olduğunu, öznel kariyer başarısı düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Kundi ve diğ. (2022), iş becerikliliğinin kariyer uyarlanabilirliği ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulgulamışlardır. Bu etkilerin moderatörleri olarak kişilik özelliklerinden yalnız kurt kişiliği (tek başına hareket etme) ve pozitif mükemmeliyetçiliği ele almıştır. Mükemmeliyetçilik altında gösterilen çabaların kariyer uyumu, kariyer tatmini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı ile pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Çalışmada iş becerikliliği ve kariyer odaklı kişilik özelliklerinin, kariyer uyumu ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi etkileyen önemli faktörler olduğu görülmektedir (Kundi ve diğ., 2021).

Yoo ve diğ. (2019), iş becerikliliği ve kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çok uluslu çalışanlarla yaptığı çalışmada; görev becerikliliği ve bilişsel becerikliliğin kariyer tutumu üzerinde etkili olduğunu ancak ilişkisel becerikliliğin kariyer üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirlemiştir.

2.3. KARİYER BAŞARISI

Arthur ve diğ. (2005) kariyer başarısı kavramını, bireyin yaşam boyu edindiği eğitim ve deneyimlerinin, arzu ettiği sonuçları yakaladığı nokta şeklinde tanımladılar. Kariyer başarısı, kişinin iş deneyiminin bir sonucu olarak olumlu iş ve psikolojik sonuçların birikimi olarak tanımlanır (Seibert ve Kraimer, 2001). Kariyer bir süreçtir ve başarısı, belirli bir andaki anlık görüntüsüdür (Greenhaus, 2003).

Geleneksel kariyer anlayışında başarı, genellikle terfiler ve artan kazançlar gibi maddi ve harici teşviklerle ölçülür ve kariyer başarısı yukarıya doğru dikey hareketlilik olarak nitelendirilir (Dikili, 2012). Çünkü toplumsal veya organizasyonel hiyerarşide yukarı çıkabilenler genellikle başarılı olarak kabul edilir ve kendilerini başarılı olarak görme olasılıkları daha yüksektir. Modern örgütlerde ise yükselme fırsatlarının azalması, küçülme ve çalışanların kariyer beklentilerine yönelik tutumlarındaki değişiklikler gibi yapısal nedenler, kariyer başarısında nesnel olmayan faktörlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ayrıca modern örgütlerde kariyer yalnızca dikey hareketlilikten ibaret olmayıp yatay kariyer hareketliliği ön plana çıkmıştır ve modern örgütlerde kariyer başarısı, geleneksellikten yani nesnel belirleyicilerden çıkıp bireyin kariyer memnuniyetini ifade eden öznel kariyer başarısını ön plana çıkarmaktadır (Polat ve Özdemir, 2021).

Kariyer başarısı literatürde yaygın olarak *nesnel kariyer başarısı* ve *öznel kariyer başarısı* olarak sınıflandırılmaktadır (Arthur, 2005; Heslin 2005; Budak ve Gürbüz, 2017; Atay, 2021). *Nesnel (objektif) kariyer başarısı;* doğrudan gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen kriterler üzerinde birleşmekte ve toplumun bakış açısına göre şekillenmektedir. Buna göre gelir düzeyi, hiyerarşideki pozisyonu ve terfi sayısı gibi başkaları tarafından görülebilen ve dolayısıyla objektif olarak değerlendirilebilen kriterlerle ölçmek mümkündür (Feldman ve diğ., 2005; Restubog ve diğ., 2011; Spurk ve Abele, 2014). Nesnel kariyer başarısı tipik olarak insanlar arasında kolayca karşılaştırılabilen kariyerdeki "dönüm noktalarına" dayanır (Arthur ve diğ., 2005; Heslin, 2005; Abele ve Wiese, 2008). *Öznel (subjektif) kariyer başarısı kavramı ise* bireyin kariyerine ilişkin öz değerlendirmesini içerir. Literatürde öznel kariyer başarısı tanımlarının "kişinin kariyer başarısına ilişkin öznel algısı" etrafında toplandığı gözlenmiştir (Arthur ve diğ., 2005; Ng ve Feldman, 2014; Schworm ve diğ., 2017; Haenggli ve Hirschi, 2020). Nitekim öznel kariyer başarısı ile ilgili birden çok tanım yapılmış olup bunlardan bazıları; "kariyer ilerlemesinin öz değerlendirmesi" (Arthur ve diğ., 2005), "bireylerin kariyerlerine ilişkin algısal değerlendirmeleri ve duygusal tepkileri" (Ng ve Feldman, 2014) şeklindedir.

Bazı çalışmalar kariyer başarısının hem nesnel hem de öznel niteliklerin toplam ölçüsü olduğunu iddia etmektedir ve bu iki kavramın birbirleriyle bağlantılı bir bütün olduğuna dikkat çekilmektedir (Arthur ve diğ., 2005; Heslin, 2005; Ng ve diğ., 2005; Converse ve diğ., 2013; Spurk ve diğ., 2014). Abele ve Spurk (2009), bireyin kariyerinde elde ettiği nesnel ve öznel sonuçları kavramsallaştırarak, kariyer başarısının öznel ve nesnel yargılarla bir bütün olduğunu ve bu parametrelerin birlikte değerlendirilmesinin gerekliliklerine vurgu yapmıştır (Abele ve Spurk, 2009). Atay (2021) kariyer başarısının öncüllerine teorik bir model geliştirip beş boyut altında incelemiştir. Çalışmada objektif ve subjektif kariyer başarısının çift yönlü bir ilişki içinde bir bütün olduğunu vurgulamaktadır.

Bu iki boyutun ilişkili olmaları dışında, birbirlerini etkilediklerini öne süren yazarlar da mevcuttur. Judge ve diğ. (1995), gelir ve terfinin bireylerin kariyer doyumunu arttırdığını bulgulayarak objektif başarının bireylerin subjektif kariyer algılarının bir öncülü olabileceğini ortaya koymuştur (Judge ve diğ., 1995). Arthur ve diğ. (2005)'ne göre, yapılan çalışmaların %37'sinde nesnel kariyer başarısının öznel başarıyı belirlediği varsayılırken, çalışmaların %19'unda bunun tam tersi bir etkisi olduğu savunulmuştur. Ayrıca, çalışmaların %9'u bu iki boyut arasındaki etkileşimi incelemiştir (Arthur ve diğ., 2005). Spurk ve Abele'nin (2014) zaman serisi analizine göre, nesnel kariyer başarısının öznel kariyer başarısının güçlü bir belirleyicisi olduğu bulgulanmıştır (Spurk ve Abele, 2014). Diğer yandan, Hall ve Chandler (2005), öznel kariyer başarısının bireylerin motivasyonu ve özgüvenini artırarak performansın artmasına ve nesnel başarıya katkıda bulunabileceğine dikkat çekmişlerdir. Abele ve Spurk'a (2009b) göre, nesnel başarının öznel başarı üzerindeki etkisi beklenenden daha düşükken, ters yönündeki etkisinin beklenenden daha büyük olduğunu saptamıştır.

2.3.1. Kariyer Başarısı ile ilgili Hemşire Örnekleminde Yapılan Çalışmalar

Zamanzadeh ve diğ. (2019), İran'daki hemşireler ile gerçekleştirdiği nitel çalışmada; hemşirelerde kariyer başarısının, kültürel ve dini bağlamı içinde yer alan çok boyutlu bir kavram olduğunu doğrulayarak, kariyer başarısının beş temasını "yüksek kaliteli bakım sağlamak, örnek bir çalışan olmak, kariyer gelişimine başlamak, olumlu kişisel özelliklere sahip olmak ve içsel olarak tatmin olmak" olarak belirlemiştir. Poon ve diğ. (2015), Malezya'da hemşire, mavi yaka ve ticari mesleklerde çalışanların kariyer başarısına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı nitel çalışma ile katılımcıların kariyerlerinin ilk aşamalarındayken kariyer başarısını tanımlamak için daha büyük bir hevesle hareket ettiklerini, kariyerlerinin sonraki aşamalarında ise daha çeşitli kariyer özelliklerine ve sonuçlarına odaklandıklarını saptamıştır.

Wang ve diğ. (2019), lisansüstü eğitimli hemşirelerin kariyer başarılarını ve çalışma ortamlarını araştırdığı çalışmasında; hemşirelerin çalışma ortamı ve kariyer başarısı puanlarının orta düzeyde olduğunu, ücret, iş tatmini, eğitim ve terfinin hemşirelerin kariyer başarılarını etkilediğini saptamıştır. Sönmez ve diğ. (2021) hemşirelerin öznel kariyer başarının öncüllerini ve sonuçlarını incelediği araştırmasında; nesnel kariyer belirleyicilerinin hemşirelerdeki öznel kariyer başarısı üzerindeki anlamlı etkisini belirlemiştir. Araştırma sonucunda; yüksek lisans derecesinin, vardiyalı çalışmanın, yüksek ücretin, hastane içindeki görevlere katılmanın, çalışma ortamındaki personel ve kaynak yeterliliğinin ve hemşire-hekim ilişkileri gibi özelliklerin hemşirelerin öznel kariyer başarısı ile anlamlı ilişkide olduğunu bulgulamıştır.

Wu ve diğ. (2022), Çin'de klinikte çalışan hemşirelerin kariyer başarısını etkileyen faktörleri belirlemek ve öz-yeterlik, bilgi okuryazarlığı, sosyal destek ve kariyer başarısı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada; demografik özelliklerin, öz-yeterliliğin, sosyal destek ve bilgi okuryazarlığının hemşirelerin kariyer başarısını etkileyen faktörler olduğunu bulgulayarak bu faktörlerin hemşirelerin kariyer başarısını artırma sürecinde göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. Dan ve diğ. (2018), Çin'deki lisansüstü eğitimli hemşireler ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin kariyer başarısı, yenilikçi davranış ve öz yeterliklerinin orta düzeyde, meslektaş dayanışmasının ise yüksek düzeyde olduğunu ve çalışmada incelenen değişkenlerin birbirleriyle pozitif ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca, hemşirelerin öz yeterliliklerinin ve meslektaşlık ilişkilerinin yenilikçi davranış ve kariyer başarısı arasında aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Liu ve diğ. (2015), Çin'li erkek hemşirelerde algılanan örgütsel destek, işte kalma niyeti, kariyer başarısı ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; erkek hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolü olduğunu ve kariyer başarısının da benlik saygısı ile işe kalma niyeti arasında aracı rolü olduğunu bulmuştur.

2.3.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Kariyer Başarısı İlişkisi

Aslam ve diğ. (2022), algılanan aşırı niteliklilik ile kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve proaktif davranış ile göreceli yoksunluğun bu ilişkiye aracılık ettiğini saptamıştır. Ayrıca başarı ihtiyacı yüksek olan çalışanların, aşırı niteliklilik ve düşük göreceli yoksunluk ile daha proaktif davranışlar sergileyeceği belirlenmiştir (Aslam ve diğ., 2022). Işık (2019), aşırı niteliklilik algısı yüksek bireylerin geleceğe yönelik kariyer planlamalarının daha fazla olduğunu saptamıştır. Eğitim durumunun ve örgütsel desteğin artmasıyla aşırı nitelikli çalışanların kariyer planlarında anlamlı artış görülmüştür (Işık, 2019). Wald (2005), çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıklarında, mevcut işlerinde liyakate dayalı kariyer

gelişimi beklentilerinin azaldığını belirtmiştir. Gizlier ve Yıldız (2021) da, algılanan aşırı nitelikliliğin ve onun alt boyutlarından işini küçük görmenin kariyerizm eğilimi (kariyer yapmayı hayattaki en yüksek hedef olarak gören düşünce biçimi) üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmiştir (Gizlier ve Yıldız, 2021).

2.3.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik, İş Becerikliliği ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki

Woo (2020), aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yol açabilecek yöntemleri bulmak ve olumlu etkilerini araştırabilmek amacıyla algılanan aşırı niteliklilik ile iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi ve kariyer uyumluluğunun düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin düşük seviyelerde iş becerikliliğini harekete geçirebileceği ve bu olumlu etkilerin kariyer uyumluluğu ile güçlendirilebileceğini saptamıştır. Bu sonuçlar, algılanan aşırı nitelikliliğin gizli olumlu etkisine temel oluşturmakta ve aşırı nitelikli çalışanların yeteneklerini tam olarak kullanabilecekleri koşulların araştırılmasına olanak sağlamaktadır.

Yu ve Ye (2019), algılanan aşırı nitelikliliğin kariyer başarısı üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, iş becerikliliği ve kariyer kaygısının moderatör rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; algılanan aşırı nitelikliliği objektif ve subjektif kariyer başarısı ile ilişkili bulunmuş olup, iş becerikliliğinin bu ilişkide aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, kariyer kaygısının algılanan aşırı niteliklik ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracılık etkisini düzenleyici rolü saptanmış; çalışanların kariyer kaygısı yüksek olduğunda bu etki daha güçlü bulunmuştur.

Thi Ngoan (2024), kariyer yeterliliklerinin genç çalışanların iş becerikliliği ve kariyer başarısı yoluyla algılanan istihdam edilebilirliklerini artırıp artırmayacağını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; çalışanların kariyer yeterliliklerinin algılanan iç ve dış istihdam edilebilirliği doğrudan etkilediğini belirlemiştir. Kariyer başarısı kariyer yeterlilikleri ile algılanan iç istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ederken, algılanan dış istihdam edilebilirlik ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. İş becerikliliği, kariyer yeterlilikleri ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

Kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan bu çalışmanın amacı, hemşirelerin aşırı niteliklilığinin iş becerikliliği ve kariyer başarısı ile ilişkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlendi:

1. Hemşirelerin aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı düzeyi nedir?
2. Hemşirelerin aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı arasında ilişki var mıdır?
3. Hemşirelerin aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı üzerinde etkili olan değişkenler nelerdir?

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri, algılanan aşırı niteliklilik ve iş becerikliliği iken *araştırmanın bağımlı değişkenleri*, iş becerikliliği ve kariyer başarısıdır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, İstanbul Anadolu yakasında sağlık hizmeti veren bir devlet hastanesi, bir eğitim araştırma hastanesi ve İstanbul Avrupa yakasında sağlık hizmeti veren bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturdu. Hastanelerde aktif çalışan hemşire sayısı bilinmediği için örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında evreni bilinmeyen örneklem yöntemi kullanıldı. %95 güven aralığı ve 0,05 hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün en az 384 olması gerektiği belirlendi. Örnekleme dahil kriterleri, altı aydan daha fazla süredir hemşire olarak çalışma ve araştırmaya katılmaya gönüllü olma olarak belirlendi. Gelişigüzel örnekleme ile veri toplama araçlarını dolduran 625 hemşireden, 22 hemşirenin kriterlere uygun olmadığı gerekçesiyle örneklem dışı tutuldu ve son durumda 603 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu (n=603).

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın verileri, 1 Aralık 2022 ve 1 Mayıs 2023 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama araçları olarak “Hemşire Bilgi Formu”, “Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği”, “İş Becerikliliği Ölçeği” ve “Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği” kullanıldı.

3.3.1. Hemşire Bilgi Formu

Hemşire Bilgi Formu, hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi bireysel özelliklerini ve çalıştığı hastane türü, hastanede çalışma yılı, çalıştığı birim, birimde çalışma yılı, meslekte toplam çalışma yılı, pozisyonu, çalışma şekli, çalıştığı vardiya şekli, çalıştığı vardiya süresi, toplam çalışma saati vb. çalışma özelliklerini sorgulayan tanımlayıcı toplam 15 sorudan oluştu.

3.3.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği (AANÖ)

Literatürde en çok kabul gören ölçek olan bu ölçek, Maynard ve diğ. (2006) tarafından geliştirilmiş olup tek boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekteki ifadeler, "1=Hiç Katılmıyorum", "7=Tamamen Katılıyorum" şeklinde 7'li Likert tipte derecelendirilmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.92 olarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Yıldız ve diğ. (2017) tarafından farklı sektörlerden oluşan 178 kişi ile yapılmıştır. Ölçeğin orijinali tek boyutlu olmasına rağmen, Yıldız ve diğ. (2017) ölçeği *"kendini üstün görme" (3 madde)* ve *"işini küçük görme" (6 madde)* şeklinde iki alt boyutlu olarak Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek maddelerinden işini küçük görme boyutuyla ilişkili maddeler (1.,2.,3.,4.,5. ve 8. maddeler) daha çok kişinin mevcut işini küçük görmesini işaret ederken kendini üstün görme alt boyutuna ait maddeler (6.,7. ve 9. maddeler) ise kişinin işinden ziyade kendini üstün görme özelliğini işaret etmektedir. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Türkçe versiyonun alt boyutlarına ilişkin cronbach alfa katsayıları sırasıyla şu şekilde saptanmıştır: "işini küçük görme boyutu= 0.83, kendini üstün görme boyutu=0.85 ve toplam ölçek=0.85" (Yıldız ve diğ., 2017). Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayıları; işini küçük görme boyutu için 0.67, kendini üstün görme boyutu için 0.71 ve ölçek toplam puanı için 0.74 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ)

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ölçek 3 alt boyuttan ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları "görev becerikliliği (7 madde)", "bilişsel beceriklilik (5 madde)" ve "ilişkisel beceriklilik (7 madde)" şeklindedir. Bu ölçekteki maddeler "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipinde derecelendirmektedir. Ölçek maddeleri "görev becerikliliği" (1.,2.,3.,.4.,.5.,6. ve 7. madde), "bilişsel beceriklilik" (8., 9., 10., 11. ve 12. madde) ve "ilişkisel beceriklilik" (13., 14., 15., 16., 17., 18. ve 19. madde) oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla şöyledir: "görev becerikliliği=0.90, bilişsel beceriklilik= 0.89, ilişkisel beceriklilik= 0.86 ve toplam ölçek =0.94" (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması

Kerse (2017) tarafından 125 organize sanayi işletmesi çalışanı üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun alt boyut Cronbach alfa katsayıları sırasıyla şöyledir: "görev becerikliliği=0.75, bilişsel beceriklilik= 0.86, ilişkisel beceriklilik= 0.84 ve toplam ölçek=0.91" (Kerse, 2017). Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; görev becerikliliği boyutu için 0.82, bilişsel beceriklilik boyutu için 0.82, ilişkisel beceriklilik boyutu için 0.88 ve toplam ölçek puanı için 0.90 olarak saptandı.

3.3.4. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (OKBÖ)

Shockley ve diğ. (2015) tarafından geliştirilen ölçek 24 maddeden ve sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları her biri üç maddeden oluşan; "tanınma", "işin niteliği", "işin anlamlılığı", "etki", "otantik", "kişisel yaşam", "büyüme ve gelişme", "tatmin"dir. Ölçekteki maddeler "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipinde derecelendirmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla şöyledir: "tanınma= 0.78, işin anlamlılığı= 0.89, etki= 0.82, işin niteliği=0.86, otantik= 0.81, kişisel yaklaşım= 0.75, büyüme ve gelişme=0.87, tatmin=0.92" (Shockley ve diğ., 2015). Türkçe geçerlik ve güvenirliği Budak ve Gürbüz (2017) tarafından yapılan, ölçeğin Cronbach alfa katsayıları sarasıyla; "tanınma=0.85, işin anlamlılığı=0.82, etki=0.85, işin niteliği=0.79, otantik=0.85, kişisel yaşam=0.86, büyüme ve gelişme=0.87 ve tatmin=0.91 ve toplam ölçekpuanı= 0.94" olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayıları sarasıyla; tanınma alt boyutu için 0.82, işin anlamlılığı alt boyutu için 0.88, etki alt boyutu için 0.77, işin niteliği alt boyutu için 0.75, otantik alt boyutu için 0.77, kişisel yaşam alt boyutu için 0.82, büyüme ve gelişme alt boyutu için 0.85, tatmin alt boyutu için 0.92 ve toplam ölçek puanı için 0.92 olarak saptandı.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmanın verilerin SPSS 26.0 programı kullanılarak analiz edildi. Çalışmanın tanımlayıcı analizlerinde frekans, yüzde, medyan, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum ile kullanıldı. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları, basıklık ve çarpıklık değerleri, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile sınandı. Normal dağılan verilerin ikili karşılaştırmalarında Student-t testi kullanıldı. Normal dağılmayan ikiden fazla grupların karşılaştırmalarında; Oneway ANOVA ve Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında; Kruskal-Wallis testi ve Dunn-Bonferroni test kullanıldı. Nicel değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde; Pearson ve Spearman korelasyon analizi

kullanıldı. Multivariate analiz olarak; algılanan aşırı niteliklilik ve öznel kariyer başarısı toplam puanlarına diğer değişkenlerin etkileri hiyerarşik lineer regresyon analizi ile değerlendirildi. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri regresyon modeline bağımsız değişken olarak eklendi. Sürekli değişkenler doğrudan modele eklenirken kategorik değişkenler kukla (dummy) değişken olarak eklendi. Değişkenler arasındaki çoklu bağlantı varlığı varyans enflasyon faktörü (VIF) ile incelendi.

3.5. ETİK KONULAR

Araştırmanın etik uygunluğu için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan (Tarih: 05.12.2022 Sayı: 556144) etik kurul onayı alındı (EK-3). Araştırmanın kurum izinleri için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne başvuru yapılarak araştırmanın yürütüldüğü hastanelerden kurum izinleri alındı. Araştırma kapsamına alınan hemşirelere araştırmanın amacı hakkında bilgi verilerek Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formunu okumaları ve okuduktan sonra imzalamaları istendi (EK-1). Araştırmada kullanılan ölçekleri Türkçeye uyarlayan yazarlardan e-posta ile izin alındı (EK-3).

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmanın ilk kısıtı, araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı değişkenlerinin ölçümü hemşirelerin öz bildirimleri ile elde edildi. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, çalışanların subjektif algısını yansıtmaktadır.

Bu çalışma İstanbul ilinde bulunan kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerle yürütüldü. Araştırma belirli bölgedeki hizmet sektöründen hemşirelerle sınırlı örneklemde gerçekleştirildiği için sonuçları ulusal düzeyde değerlendirilemez.

Çalışmanın diğer bir kısıtı, verilerin kesitsel olmasıdır. Kesitsel araştırmalar değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçladığından, neden ve sonucun eş zamanlı olarak değerlendirilmesi, yani ters nedenselliğin varlığı muhtemeldir. Dolayısıyla, algılanan aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı değişkenleri birbirlerini çift yönlü olarak etkilemesi muhtemeldir. Bu sorunu ortadan kaldırmak için gelecekteki çalışmalar boylamsal araştırmalar yürütebilirler.

4. BULGULAR

4.1. HEMŞİRELERİN ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmaya katılan hemşirelerin (n=603) özelliklerine ilişkin bulgular demografik ve mesleki özellikleri şeklinde iki kategoriye ayrılarak Tablo 4.1 ve Tablo 4.2'de sunuldu.

Tablo 4.1: Hemşirelerin demografik özellikleri (N=603).

		Ort±Ss	**Medyan (Min-Maks)**
Yaş		29,83±6,45	28 (19-57)
		n	**%**
Cinsiyet	Kadın	**412**	68,3
	Erkek	191	31,7
Medeni Durum	Bekar	**340**	56,4
	Evli	263	43,6
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	43	7,1
	Ön Lisans	30	5,0
	Lisans	**427**	70,8
	Yüksek Lisans	88	14,6
	Doktora	15	2,5
Gelir Durumu	Çok Kötü	60	10,0
	Asgari Düzey	172	28,5
	Orta Düzey	**357**	59,2
	İyi	14	2,3

Çalışmaya katılan hemşirelerin %68,3'ü (n=418) kadın, %31,7'si (n=191) erkek olup yaş ortalaması ortalama 29,83±6,45 (19-57) yaş olarak saptandı. Hemşirelerin %56,4'ünün (n=340) bekar, %43,6'sının (n=263) evli olduğu belirlendi. Hemşirelerin %7,1'inin (n=43) eğitim durumunun sağlık meslek lisesi, %5'inin (n=30) ön lisans, %70,8'inin (n=427) lisans, %14,6'sının (n=88) yüksek lisans ve %2,5'inin (n=15) doktora olduğu bulundu. Hemşirelerin %10'unun (n=60) gelir durumunun çok kötü olduğu, %28,5'inin (n=172) asgari düzeyde, %59,2'sinin (n=357) orta düzeyde, %2,3'ünün (n=14) gelir durumunun iyi olduğu saptandı (Tablo 4.1).

Tablo 4.2: Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=603).

		n	**%**
Çalışılan Hastane	Devlet Hastanesi	100	16,6
	Üniversite Hastanesi	216	35,8
	EAH	**287**	47,6
Çalışılan Birim	Yataklı Servis	**169**	28,0
	Acil	150	24,9
	Yoğun Bakım Ünitesi	156	25,9
	Ameliyathane	58	9,6
	Poliklinik	16	2,7
	Ayaktan Tedavi	13	2,2
	Diğer	41	6,8

Tablo 4.2(devam): Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=603).

		Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)
Görev Yapılan Hastanedeki Çalışma Süresi		5,56±4,27	4 (1-27)
Görev Yapılan Birimdeki Çalışma Süresi		4,35±3,26	4 (1-18)
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi		7,19±6,75	5 (1-38)
		n	**%**
Görev	Hemşire	**524**	86,9
	Sorumlu Hemşire	50	8,3
	Özel Dal Hemşiresi	20	3,3
	Diğer	9	1,5
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	157	26,0
	Sürekli Gece	48	8,0
	Vardiya	**398**	66,0
Çoğunlukla Çalışılan Vardiya	8 saat	224	37,1
	12 saat	45	7,5
	16 saat	**304**	50,4
	24 saat	18	3,0
	Diğer	12	2,0
Aylık Toplam Çalışma Süresi	≤160 saat	56	9,3
	161-180 saat	197	32,7
	181-200 saat	**216**	35,8
	201-220 saat	88	14,6
	221-240 saat	39	6,5
	≥241 saat	7	1,2
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	**434**	72,0
	Hayır	169	28,0

Çalışmaya katılan hemşirelerin %16,6'sının (n=100) devlet hastanesinde, %35,8'inin (n=216) üniversite hastanesinde ve %47,6'sının (n=287) eğitim ve araştırma hastanesinde çalıştığı görüldü. Hemşirelerin %28'inin (n=169) yataklı serviste, %24,9'unun (n=150) acilde, %25,9'unun (n=156) yoğun bakım ünitesinde, %9,6'sının (n=58) ameliyathanede, %2,7'sinin (n=16) poliklinikte, %2,2'sinin (n=13) ayaktan tedavi biriminde ve %6,8'inin (n=41) diğer birimlerde çalıştığı saptandı. Hemşirelerin görev yaptıkları hastanedeki çalışma süreleri ortalama 5,56±4,27 yıl, görev yaptıkları birimdeki çalışma süreleri ortalama 4,35±3,26 yıl ve meslekteki toplam çalışma süreleri ortalama 7,19±6,75 yıl olarak belirlendi. Hemşirelerin %86,9'unun (n=524) hemşire, %8,3'ünün (n=50) sorumlu hemşire, %3,3'ünün (n=20) özel dal hemşiresi ve %1,5'inin (n=9) diğer görevlerde çalıştığı belirlendi. Hemşirelerin %26'sının (n=157) çalışma şeklinin sürekli gündüz, %8'inin (n=48) sürekli gece ve %66'sının (n=398) vardiya şeklinde olduğu, %37,1'inin (n=224) çoğunlukla çalıştığı vardiyanın 8 saat, %7,5'inin (n=45) 12 saat, %50,4'ünün (n=304) 16 saat, %3'ünün (n=18) 24 saat, %2'sinin (n=12) ise diğer çalışma şeklinde olduğu gözlendi. Hemşirelerin %9,3'ünün (n=56) aylık toplam çalışma süresinin ≤160 saat olduğu, %32,7'sinin (n=197) 161-180 saat arasında, %35,8'inin (n=216)

181-200 saat arasında, %14,6'sının (n=88) 221-220 saat arasında, %6,5'inin (n=39) 221-240 saat arasında, %1,2'sinin (n=7) 241 saat ve üzerinde olduğu belirlendi. Hemşirelerin %72'si (n=434) mesleği isteyerek seçtiğini belirtti (Tablo 4.2).

4.2. ÖLÇEK PUANLARINA İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR

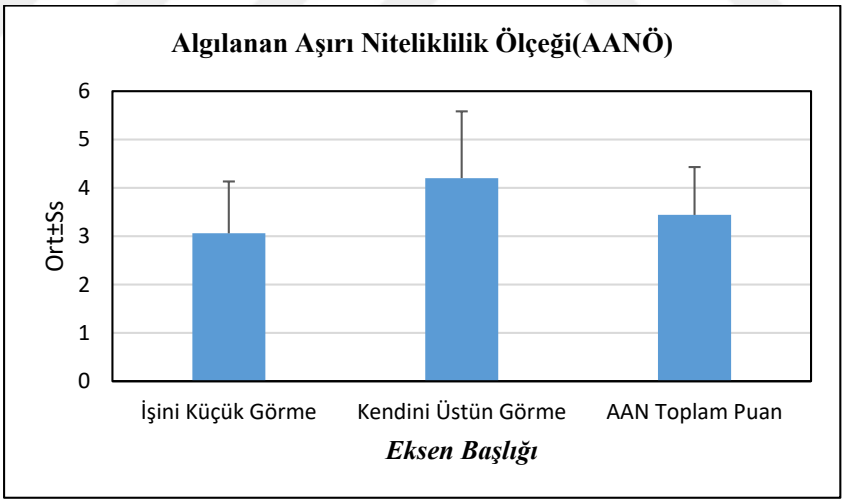
Tablo 4.3: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları (N=603).

	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Cronbach Alpha
İşini Küçük Görme	3,06±1,07	3 (1-6,33)	0,674
Kendini Üstün Görme	4,20±1,38	4,33 (1-7)	0,719
AANÖ Toplam Puanı	3,44±0,99	3,4 (1-6,33)	0,744

AANÖ: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği

Hemşirelerin Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği "işini küçük görme" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,06±1,07 (min 1, maks 6,33) olarak, "kendini üstün görme" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 4,20±1,38 (min 1, maks 7) olarak ve ölçeğin toplamından alınan puan ortalama 3,44±0,99 (min 1, maks 6,33) olarak saptandı (Tablo 4.3).

Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alpha katsayısı, "işini küçük görme" alt boyutu için α=0,674 olarak, "kendini üstün görme" alt boyutu için α=0,719 olarak ve "ölçek toplamı" için α=0,744 olarak belirlendi (Tablo 4.3).



Şekil 4.1: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puan dağılımı.

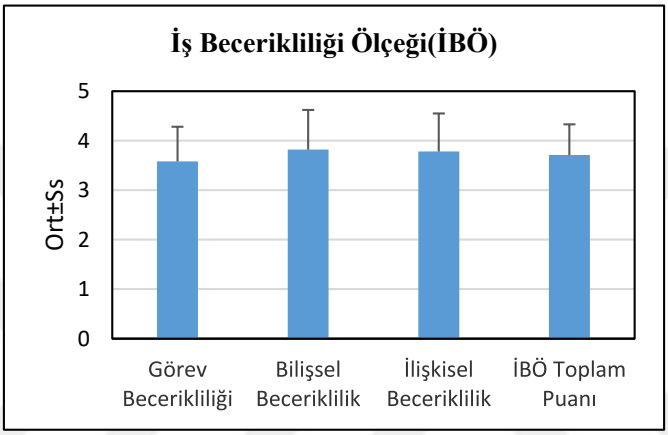
Tablo 4.4: İş Becerikliliği Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları (N=603).

	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Cronbach Alpha
Görev Becerikliliği	3,58±0,70	3,57 (1-5)	0,823
Bilişsel Beceriklilik	3,82±0,80	4 (1-5)	0,825
İlişkisel Beceriklilik	3,78±0,77	3,86 (1-5)	0,881
İBÖ Toplam Puanı	3,71±0,62	3,79 (1,21-5)	0,906

İBÖ: İş Becerikliliği Ölçeği

Hemşirelerin İş Becerikliliği Ölçeği "görev becerikliliği" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,58±0,70 (min 1, maks 5) olarak, "bilişsel beceriklilik" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,82±0,80 (min 1, maks 5) olarak, "ilişkisel beceriklilik" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,78±0,77 (min 1, maks 5) olarak ve ölçek toplamından aldıkları puan ortalama 3,71±0,62 olarak saptandı (Tablo 4.4).

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alpha katsayısı ile incelendiğinde; "görev becerikliliği" için α=0,823 olarak, "bilişsel beceriklilik" için α=0,825 olarak, "ilişkisel beceriklilik" için α=0,881 olarak ve "ölçek toplamı" için α=0,906 olarak bulundu (Tablo 4.4).



Şekil 4.2: İş Beceriklilik Ölçeği puan dağılımı.

Tablo 4.5: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puanlarının dağılımı ve iç tutarlılıkları (N=603).

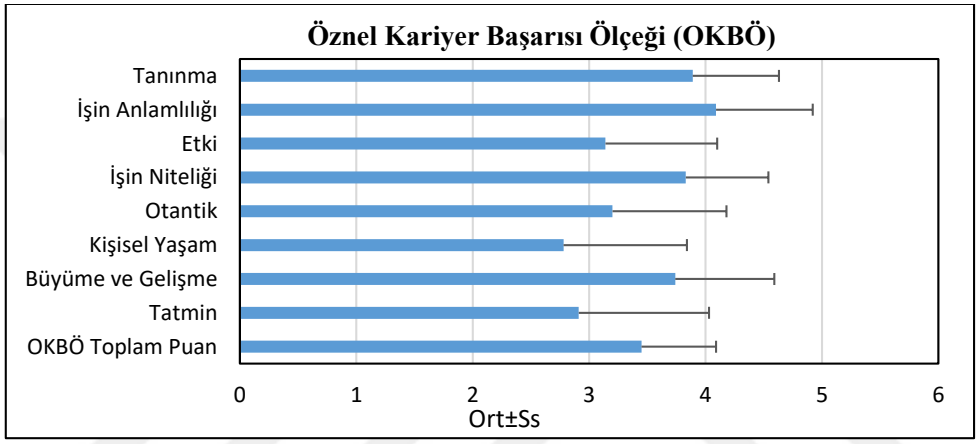
	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Cronbach's Alpha
Tanınma	3,89±0,74	4 (1-5)	0,829
İşin Anlamlılığı	4,09±0,83	4 (1-5)	0,880
Etki	3,14±0,96	3,33 (1-5)	0,772
İşin Niteliği	3,83±0,71	4 (1-5)	0,758
Otantik	3,20±0,98	3,33 (1-5)	0,772
Kişisel Yaşam	2,78±1,06	3 (1-5)	0,820
Büyüme ve Gelişme	3,74±0,85	4 (1-5)	0,856
Tatmin	2,91±1,12	3 (1-5)	0,925
OKBÖ Toplam Puan	3,45±0,64	3,5 (1,46-5)	0,924

OKBÖ: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği

Çalışmaya katılan hemşirelerin Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği "tanınma" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,89±0,74 olarak, "işin anlamlılığı" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 4,09±0,83 (min 1, maks 5) olarak, "etki" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,14±0,96 (min 1, maks 5) olarak, "işin niteliği" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,83±0,71 (min 1, maks 5) olarak, "otantik" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 3,20±0,98 (min 1, maks 5) olarak, "kişisel yaşam" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 2,78±1,06 (min 1, maks 5) olarak, "büyüme ve gelişme" (min 1, maks 5) alt boyutundan aldıkları puan ortalama

3,74±0,85 (min 1, maks 5) olarak, "tatmin" alt boyutundan aldıkları puan ortalama 2,91±1,12 (min 1, maks 5) olarak ve ölçek toplamından aldıkları puan ortalama 3,45±0,64 (min 1, maks 5) bulundu (Tablo 4.5).

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alpha katsayısı ile incelendiğinde; "tanınma" alt boyutu için α=0,829, "işin anlamlılığı" alt boyutu için α=0,880, "etki" alt boyutu için α=0,772, "işin niteliği" alt boyutu için α=0,758, "otantik" alt boyutu için α=0,772, "kişisel yaşam" alt boyutu için α=0,820, "büyüme ve gelişme" alt boyutu için α=0,856, "tatmin" alt boyutu için α=0,925 ve ölçek toplamı için α=0,924 saptandı (Tablo 4.5).



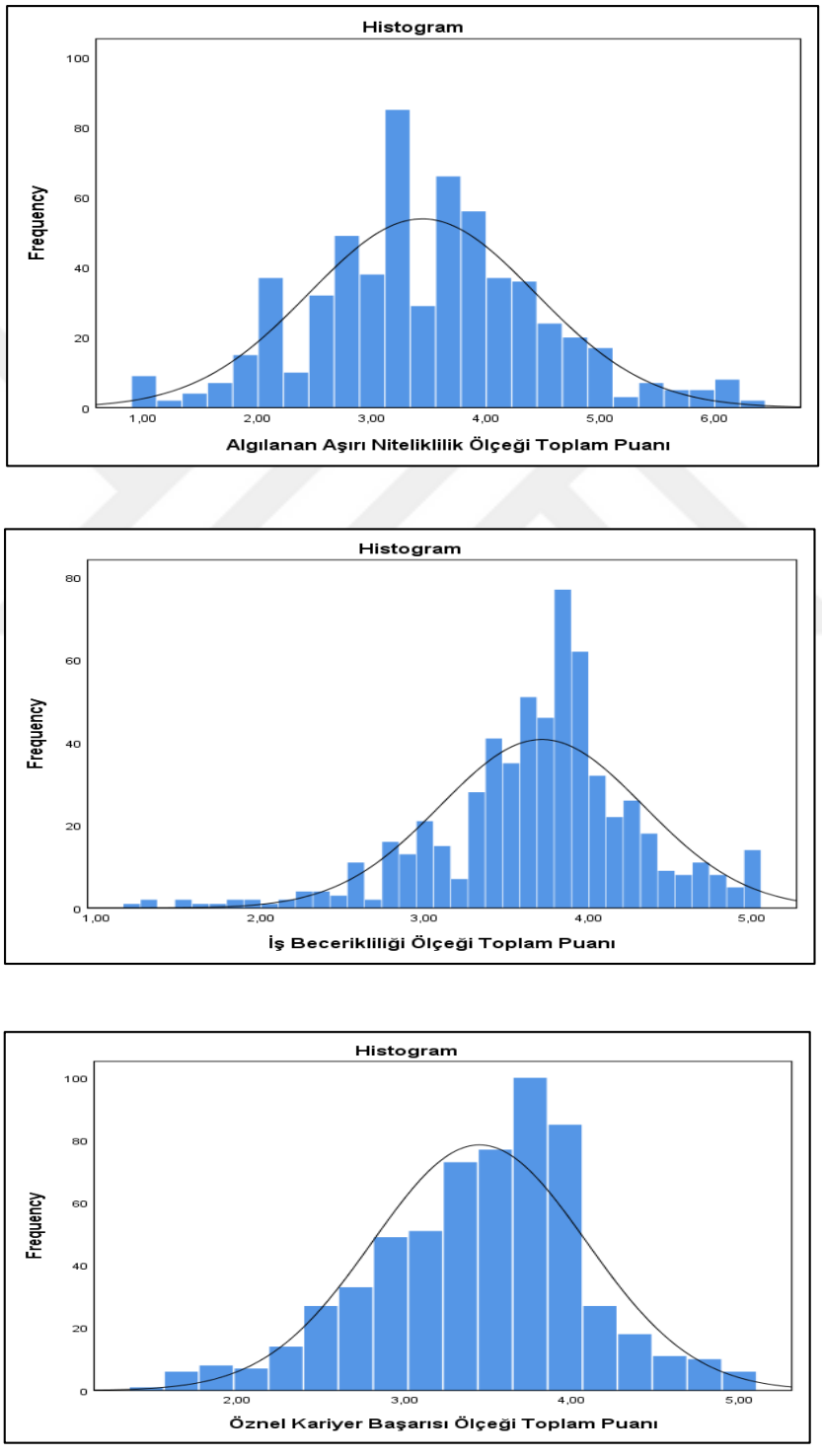
Şekil 4.3: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puan dağılımı.

Tablo 4.6: Ölçek puanlarının normallik analizleri (N=603).

		Skewness (çarpıklık)	Kurtosis (basıklık)	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği	**İşini Küçük Görme**	0,314	-0,138	0,001**	0,001**
	Kendini Üstün Görme	-0,133	-0,442	0,001**	0,001**
	AANÖ Toplam Puan	0,167	0,231	0,001**	0,002**
İş Becerikliliği Ölçeği	**Görev Becerikliliği**	-0,473	0,759	0,001**	0,001**
	Bilişsel Beceriklilik	-0,944	**1,177**	0,001**	0,001**
	İlişkisel Beceriklilik	-1,026	**1,885**	0,001**	0,001**
	İBÖ Toplam Puan	-0,732	1,599	0,001**	0,001**
Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği	**Tanınma**	-0,551	0,852	0,001**	0,001**
	İşin Anlamlılığı	-1,415	**2,753**	0,001**	0,001**
	Etki	-0,385	-0,215	0,001**	0,001**
	İşin Niteliği	-0,458	0,498	0,001**	0,001**
	Otantik	-0,434	-0,321	0,001**	0,001**
	Kişisel Yaşam	-0,039	-0,783	0,001**	0,001**
	Büyüme ve Gelişme	-0,917	**1,350**	0,001**	0,001**
	Tatmin	-0,173	-0,768	0,001**	0,001**
	OKBÖ Toplam Puan	-0,352	0,285	0,001**	0,001**

AANÖ: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği, İBÖ: İş Becerikliliği Ölçeği, OKBÖ: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği, **p<0,01

Hemşirelerin Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği, İş Becerikliliği Ölçeği ve Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nden aldıkları puanların normallikleri incelendiğinde; basıklık-çarpıklık sonuçları, grafikler, veri büyüklüğü ve analiz sonuçlarına göre; "bilişsel beceriklilik", "ilişkisel beceriklilik", "işin anlamlılığı", "büyüme ve gelişme" alt boyut puanlarının normal dağılmadığı, diğer alt boyut ve toplam puanların ise normal dağıldığı belirlendi (Tablo 4.6).



Şekil 4.4: Ölçek puanlarının dağılımları.

4.3. ÖLÇEK PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONA İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 4.7: İş Becerikliliği ve Öznel Kariyer Başarısı Ölçekleri ile Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanları arasındaki korelasyon (N=603).

			Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği		
			İşini Küçük Görme	**Kendini Üstün Görme**	**AANÖ Toplam Puan**
İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ)	**Görev Becerikliliği**	**r**	0,093[a]	0,109[a]	0,117[a]
		p	**0,022***	**0,007****	**0,004****
	Bilişsel Beceriklilik	**r**	-0,118[b]	0,002[b]	-0,083[b]
		p	**0,004****	0,970	**0,041***
	İlişkisel Beceriklilik	**r**	-0,104[b]	0,003[b]	-0,078[b]
		p	**0,011***	0,943	0,055
	İBÖ Toplam Puanı	**r**	-0,014[a]	0,047[a]	0,012[a]
		p	0,735	0,251	0,774
Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (OKBÖ)	**Tanınma**	**r**	-0,094[a]	0,145[a]	-0,001[a]
		p	**0,021***	**0,001****	0,986
	İşin Anlamlılığı	**r**	-0,186[b]	-0,017[b]	-0,138[b]
		p	**0,001****	0,685	**0,001****
	Etki	**r**	-0,086[b]	-0,030[b]	-0,070[b]
		p	**0,035***	0,469	0,084
	İşin Niteliği	**r**	-0,075[a]	0,161[a]	0,021[a]
		p	0,066	**0,001****	0,615
	Otantik	**r**	-0,075[a]	-0,021[a]	-0,064[a]
		p	0,066	0,599	0,118
	Kişisel Yaşam	**r**	0,000[a]	0,031[a]	0,014[a]
		p	0,997	0,453	0,726
	Büyüme ve Gelişme	**r**	-0,094[b]	0,023[b]	-0,059[b]
		p	**0,021***	0,580	0,150
	Tatmin	**r**	-0,063[a]	0,011[a]	-0,040[a]
		p	0,122	0,791	0,323
	OKBÖ Toplam Puan	**r**	-0,111[a]	0,037[a]	-0,063[a]
		p	**0,007****	0,367	0,125

AANÖ: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği, İBÖ: İş Becerikliliği Ölçeği, OKBÖ: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği, [a]r=Pearson Korelasyon Katsayısı, [b]r=Spearman'ın Korelasyon Katsayısı, *p<0,05, **p<0,01

Hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından "işini küçük görme" alt boyutu ile iş becerikliliği alt boyutlarından "görev becerikliliği" arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif, "bilişsel beceriklilik" ve "ilişkisel beceriklilik" arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde korelasyon belirlendi (p<0,05). Ancak "işini küçük görme" ve iş becerikliliği toplam puanı ile anlamlı korelasyon belirlenmedi (p>0,05). Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından "kendini üstün görme" ile "görev becerikliliği" arasında pozitif anlamlı korelasyon bulundu. Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile "görev becerikliliği" arasında pozitif ve "bilişsel beceriklilik" ile arasında negatif yönde anlamlı korelasyon bulundu (p<0,05) (Tablo 4.7).

Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından "işini küçük görme" ile öznel kariyer başarısı alt boyutlarından "tanınma", "işin anlamlılığı", "etki" ve "büyüme ve gelişme" alt boyutları ile öznel kariyer başarısı toplam puanı arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde korelasyon saptandı (p<0,05). Algılanan aşırı niteliklilik "kendini üstün görme" alt boyutu ile

"tanınma", "işin niteliği" ile yine çok zayıf düzeyde anlamlı pozitif korelasyon bulundu. Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile "işin anlamlılığı" alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı korelasyon belirlendi (p<0,05) (Tablo 4.7).

Tablo 4.8: Öznel Kariyer Başarısı ve İş Becerikliliği Ölçek puanları arasındaki korelasyon (N=603).

			İş Becerikliliği Ölçeği			
			Görev Becerikliliği	Bilişsel Beceriklilik	İlişkisel Beceriklilik	İBÖ Toplam Puanı
Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (OKBÖ)	Tanınma	r	0,371[a]	0,323[b]	0,437[b]	0,468[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	İşin Anlamlılığı	r	0,312[b]	0,519[b]	0,423[b]	0,507[b]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	Etki	r	0,247[b]	0,269[b]	0,387[b]	0,384[b]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	İşin Niteliği	r	0,377[a]	0,393[b]	0,393[b]	0,460[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	Otantik	r	0,320[a]	0,446[b]	0,400[b]	0,468[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	Kişisel Yaşam	r	0,220[a]	0,271[b]	0,241[b]	0,298[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	Büyüme ve Gelişme	r	0,379[b]	0,518[b]	0,488[b]	0,550[b]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	Tatmin	r	0,315[a]	0,428[b]	0,390[b]	0,467[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****
	OKBÖ Toplam Puan	r	0,459[a]	0,548[b]	0,542[b]	0,642[a]
		p	**0,001****	**0,001****	**0,001****	**0,001****

İBÖ: İş Becerikliliği Ölçeği, OKBÖ: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği, [a]r=Pearson Korelasyon Katsayısı, [b]r=Spearman Korelasyon Katsayısı, *p<0,05, **p<0,01

Hemşirelerin öznel kariyer başarısı ile iş becerikliliği alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında zayıf ve orta düzeyde, pozitif yönde, anlamlı korelasyon belirlendi (p<0,05) (Tablo 4.8).

4.4. ÖLÇEK PUANLARI ÜZERİNE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ

Tablo 4.9: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler (N=603).

	Model 1		
	Beta (% 95 GA)	p	VIF
Sabit	**3,211 (2,848-3,574)**	**<0,001****	
Cinsiyet (Erkek) *(ref: Kadın)*	0,216 (0,034-0,398)	**0,020***	1,196
Medeni Durum (Evli) *(ref: Bekar)*	-0,103 (-0,279-0,072)	0,248	1,267
Eğitim (SML) *(ref: Lisans)*	0,086 (-0,229-0,401)	0,592	1,098
Eğitim (Ön lisans)	0,301 (-0,072-0,674)	0,113	1,098
Eğitim (Yüksek Lisans)	0,065 (-0,169-0,3)	0,583	1,144
Eğitim (Doktora)	1,202 (0,673-1,731)	**<0,001****	1,136
Gelir Durumu (Çok Kötü) *(ref: Orta düzey)*	0,019 (-0,256-0,293)	0,894	1,128
Gelir Durumu (Asgari)	-0,044 (-0,228-0,139)	0,636	1,149
Gelir Durumu (İyi+Çok İyi)	-0,082 (-0,609-0,445)	0,760	1,055

Tablo 4.9(devam): Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler (N=603).

Çalışılan Hastane (Devlet) *(ref: EAH)*	0,053 (-0,176-0,282)	0,649	1,211
Çalışılan Hastane (Tıp Fakültesi)	0,016 (-0,164-0,196)	0,859	1,245
Çalışılan Birim (Acil) *(ref: Yataklı servis)*	0,089 (-0,149-0,327)	0,464	1,767
Çalışılan Birim (YBÜ)	0,056 (-0,164-0,277)	0,616	1,559
Çalışılan Birim (Ameliyathane)	0,21 (-0,108-0,527)	0,195	1,464
Çalışılan Birim (Poliklinik)	0,632 (0,088-1,176)	**0,023***	1,276
Çalışılan Birim (Ayaktan Tedavi)	0,153 (-0,441-0,746)	0,614	1,243
Çalışılan Birim (Diğer)	0,125 (-0,284-0,535)	0,548	1,777
Görev Yapılan Hastanedeki Çalışma Süresi	-0,009 (-0,046-0,028)	0,643	4,169
Görev Yapılan Birimdeki Çalışma Süresi	0,004 (-0,041-0,05)	0,854	3,704
Görev (Sorumlu Hemşire) *(ref: Hemşire)*	-0,082 (-0,406-0,242)	0,620	1,333
Görev (Özel Dal Hemşiresi)	0,284 (-0,189-0,757)	0,239	1,200
Görev (Diğer)	0,642 (-0,132-1,416)	0,104	1,473
Vardiya (Sürekli Gündüz) *(ref: 16-08 vardiya)*	0,108 (-0,133-0,35)	0,380	1,878
Vardiya (Sürekli Gece)	-0,095 (-0,408-0,218)	0,553	1,202
Aylık Çalışma Süresi (160 saat ve altı) *(ref: 181-200 saat)*	0,039 (-0,286-0,364)	0,814	1,488
Aylık Çalışma Süresi (161-180 saat)	-0,111 (-0,315-0,093)	0,285	1,530
Aylık Çalışma Süresi (201-220 saat)	-0,18 (-0,427-0,066)	0,151	1,266
Aylık Çalışma Süresi (221-240 saat)	0,032 (-0,312-0,377)	0,855	1,201
Aylık Çalışma Süresi (241 saat ve üzeri)	-0,275 (-1,022-0,473)	0,471	1,073
Model	**F=2,098; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,050; DW: 1.968**		

Lineer regresyon analizi, VIF: Varyans Enflasyon Faktörü, ref: referans değişkeni, SML: Sağlık Meslek Lisesi, EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi, YBÜ: Yoğun Bakım Ünitesi, GA:Güven Aralığı, DW: Durbin Watson, *p<0,05, **p<0,01

Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanına etki eden değişkenler lineer regresyon analizi ile incelenerek Tablo 4.9'da sunuldu. Regresyon modeline hemşirelerin tüm demografik ve mesleki özellikleri bağımsız değişken olarak eklendi. Kategorik değişkenler kukla değişkenler oluşturularak modele eklendi. Çoklu bağlantı varlığını incelemek amacıyla VIF değerleri incelendiğinde, yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi değişkenlerinin VIF değerinin 11,882 ve 13,716 olduğu saptanarak (>10) analizlere dahil edilmedi (Tablo 4.9).

Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı için oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendi. Modelde yer alan değişkenlerin algılanan aşırı niteliklilik puanına ilişkin varyansın %5'ini açıkladığı bulundu (F=2,098; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,050). Cinsiyet (erkek), eğitim (doktora) ve çalışılan birim (poliklinik) değişkenlerinin algılanan aşırı niteliklilik toplam puanını anlamlı olarak etkilediği saptandı (p<0,05) (Tablo 4.9).

Tablo 4.10: İş Becerikliliği Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler (N=603).

	Model 1			Model 2		
	Beta (%95 GA)	**p**	**VIF**	**Beta (%95 GA)**	**p**	**VIF**
Sabit	**3,746 (3,52-3,971)**	**<0,001****		**3,719 (3,44-3,998)**	**<0,001****	
Cinsiyet (Erkek) *(ref: Kadın)*	-0,013 (-0,126-0,1)	0,826	1,196	-0,014 (-0,128-0,099)	0,802	1,207
Medeni Durum (Evli) *(ref: Bekar)*	-0,063 (-0,172-0,046)	0,259	1,267	-0,062 (-0,171-0,047)	0,266	1,270
Eğitim (SML) *(ref: Lisans)*	0,076 (-0,12-0,272)	0,447	1,098	0,075 (-0,121-0,271)	0,452	1,098
Eğitim (Ön Lisans)	0,285 (0,053-0,516)	**0,016***	1,098	0,282 (0,05-0,514)	**0,017***	1,102
Eğitim (Yüksek Lisans)	0,045 (-0,1-0,191)	0,540	1,144	0,045 (-0,101-0,191)	0,545	1,145
Eğitim (Doktora)	-0,017 (-0,346-0,311)	0,917	1,136	-0,028 (-0,362-0,307)	0,871	1,176
Gelir Durumu (Çok Kötü) *(ref:Orta düzey)*	-0,41 (-0,581--0,24)	**<0,001****	1,128	-0,41 (-0,581--0,24)	**<0,001****	1,128
Gelir Durumu (Asgari)	-0,162 (-0,276--0,048)	**0,005****	1,149	-0,162 (-0,276--0,047)	**0,006****	1,150
Gelir Durumu (İyi+Çok İyi)	0,097 (-0,231-0,425)	0,561	1,055	0,098 (-0,23-0,426)	0,559	1,055
Çalışılan Hastane (Devlet) *(ref: EAH)*	-0,11 (-0,252-0,032)	0,128	1,211	-0,111 (-0,253-0,032)	0,127	1,211
Çalışılan Hastane (Tıp Fakültesi)	0,005 (-0,107-0,117)	0,927	1,245	0,005 (-0,107-0,117)	0,929	1,245
Çalışılan Birim (Acil) *(ref: Yataklı servis)*	0,072 (-0,076-0,219)	0,341	1,767	0,071 (-0,077-0,219)	0,347	1,769
Çalışılan Birim (YBÜ)	0,003 (-0,134-0,14)	0,962	1,559	0,003 (-0,134-0,14)	0,968	1,560
Çalışılan Birim (Ameliyathane)	0,178 (-0,019-0,375)	0,077	1,464	0,176 (-0,021-0,374)	0,081	1,468
Çalışılan Birim (Poliklinik)	-0,015 (-0,353-0,323)	0,932	1,276	-0,02 (-0,36-0,32)	0,908	1,288
Çalışılan Birim (Ayaktan Tedavi)	-0,14 (-0,509-0,229)	0,457	1,243	-0,141 (-0,51-0,228)	0,454	1,244
Çalışılan Birim (Diğer)	0,115 (-0,139-0,37)	0,374	1,777	0,114 (-0,141-0,369)	0,379	1,779
Görev Yapılan Hastanedeki Çalışma Süresi	-0,013 (-0,036-0,01)	0,280	4,169	-0,013 (-0,036-0,01)	0,283	4,170
Görev Yapılan Birimdeki Çalışma Süresi	0,028 (0-0,056)	0,053	3,704	0,028 (0-0,056)	0,053	3,704
Görev (Sorumlu Hemşire) *(ref: Hemşire)*	0,254 (0,052-0,455)	**0,014***	1,333	0,254 (0,053-0,456)	**0,013***	1,334
Görev (Özel Dal Hemşiresi)	0,017 (-0,277-0,311)	0,908	1,200	0,015 (-0,28-0,31)	0,920	1,203
Görev (Diğer)	-0,159 (-0,64-0,322)	0,517	1,473	-0,164 (-0,647-0,318)	0,504	1,479
Vardiya (Sürekli Gündüz) *(ref: Vardiya 16-08)*	0,009 (-0,141-0,159)	0,903	1,878	0,008 (-0,142-0,159)	0,913	1,880
Vardiya (Sürekli Gece)	-0,144 (-0,338-0,051)	0,148	1,202	-0,143 (-0,338-0,052)	0,151	1,203
Aylık Çalışma Süresi (160 saat ve altı) *(ref: 181-200 saat)*	-0,023 (-0,225-0,179)	0,822	1,488	-0,023 (-0,226-0,179)	0,820	1,488
Aylık Çalışma Süresi (161-180 saat)	0,145 (0,018-0,272)	**0,025***	1,530	0,146 (0,019-0,273)	**0,024***	1,533
Aylık Çalışma Süresi (201-220 saat)	0,075 (-0,078-0,229)	0,334	1,266	0,077 (-0,077-0,231)	0,325	1,271
Aylık Çalışma Süresi (221-240 saat)	-0,124 (-0,338-0,09)	0,255	1,201	-0,125 (-0,339-0,09)	0,254	1,202
Aylık Çalışma Süresi (241 saat ve üzeri)	0,001 (-0,463-0,466)	0,995	1,073	0,004 (-0,462-0,469)	0,987	1,074
Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği Toplam Puanı	-	-	-	0,008 (-0,043-0,059)	0,745	1,106
Model	**F=2,419; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,064; DW=1,886**			**F=2,338; p=0,001; p<0,01; R^2adj=0,063; DW=1,886**		

Hiyerarşik lineer regresyon analizi, ref:referans değişkeni, VIF: Varyans Enflasyon Faktörü, SML: Sağlık Meslek Lisesi, YBÜ: Yoğun Bakım Ünitesi, GA: Güven Aralığı, DW: Durbin Watson, *p<0,05, **p<0,01

İş becerikliliği toplam puanına etki eden değişkenler hiyerarşik lineer regresyon analizi ile incelenerek Tablo 4.10'da sunuldu. Model 1'e yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özellikler bağımsız değişken olarak eklendi. Model 2'ye ise Model 1'deki değişkenlere ek olarak algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı bağımsız değişken olarak eklendi. Analiz sonucunda Model 1'in istatistiksel olarak anlamlı olduğu, modeldeki değişkenlerin iş becerikliliği puanına ilişkin varyansın %6,4'ünü açıkladığı belirlendi (F=2,419; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,064). Eğitim (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari) ve görev (sorumlu hemşire) ve aylık mesai (161-180 saat) değişkenlerinin anlamlı olarak modelde yer aldığı saptandı (p<0,05).

Model 2'deki bağımsız değişkenlerin de iş becerikliliği puanına ilişkin varyansın %6,3'ünü açıkladığı bulundu (F=2,338; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,063). Model 1'e algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı eklendiğinde düzeltilmiş R^2 düzeyinde 0,001 (%0,1) düşüşe neden olduğu belirlendi. Model 2'de Model 1'deki gibi eğitim durumu (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari), görev (sorumlu hemşire) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) değişkenleri anlamlı olarak yer aldı (Tablo 4.10).

Tablo 4.11: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği puanı üzerine etki eden değişkenler (N=603).

	Model 1			Model 2			Model 3		
	Beta (%95 GA)	**p**	**VIF**	**Beta (%95 GA)**	**p**	**VIF**	**Beta (%95 GA)**	**p**	**VIF**
Sabit	**3,408 (3,18-3,636)**	**<0,001****		**3,589 (3,308-3,87)**	**<0,001****		**1,26 (0,934-1,587)**	**<0,001****	
Cinsiyet (Erkek) *(ref: Kadın)*	0,007 (-0,107-0,122)	0,898	1,196	0,02 (-0,095-0,134)	0,736	1,207	0,029 (-0,061-0,118)	0,530	1,207
Medeni Durum (Evli) *(ref: Bekar)*	-0,064 (-0,174-0,046)	0,255	1,267	-0,07 (-0,18-0,04)	0,214	1,270	-0,031 (-0,117-0,055)	0,481	1,273
Eğitim (SML) *(ref: Lisans)*	0,083 (-0,115-0,281)	0,412	1,098	0,088 (-0,11-0,285)	0,383	1,098	0,041 (-0,114-0,195)	0,607	1,099
Eğitim (Ön lisans)	0,276 (0,042-0,51)	**0,021***	1,098	0,293 (0,059-0,526)	**0,014***	1,102	0,116 (-0,068-0,3)	0,217	1,113
Eğitim (Yüksek Lisans)	-0,036 (-0,184-0,111)	0,627	1,144	-0,033 (-0,18-0,114)	0,661	1,145	-0,061 (-0,176-0,054)	0,299	1,145
Eğitim (Doktora)	-0,093 (-0,425-0,24)	0,585	1,136	-0,025 (-0,362-0,312)	0,886	1,176	-0,007 (-0,272-0,257)	0,956	1,176
Gelir Durumu (Çok Kötü) *(ref:Orta düzey)*	-0,384 (-0,557--0,212)	**<0,001****	1,128	-0,383 (-0,555--0,211)	**<0,001****	1,128	-0,126 (-0,263-0,011)	0,072	1,172
Gelir Durumu (Asgari)	-0,196 (-0,311--0,081)	**0,001****	1,149	-0,198 (-0,313--0,083)	**0,001****	1,150	-0,097 (-0,188--0,006)	**0,036***	1,165
Gelir Durumu (İyi-Çok İyi)	0,268 (-0,063-0,599)	0,113	1,055	0,263 (-0,067-0,594)	0,118	1,055	0,202 (-0,057-0,461)	0,126	1,055
Çalışılan Hastane (Devlet) *(ref: EAH)*	-0,093 (-0,236-0,051)	0,207	1,211	-0,09 (-0,233-0,054)	0,220	1,211	-0,02 (-0,133-0,092)	0,724	1,216
Çalışılan Hastane (Tıp Fakültesi)	0,033 (-0,08-0,146)	0,562	1,245	0,034 (-0,078-0,147)	0,550	1,245	0,031 (-0,057-0,119)	0,489	1,245
Çalışılan Birim (Acil) *(ref: Yataklı servis)*	0,188 (0,039-0,338)	**0,014***	1,767	0,193 (0,044-0,342)	**0,011***	1,769	0,149 (0,032-0,266)	**0,013***	1,771
Çalışılan Birim (YBÜ)	0,055 (-0,084-0,193)	0,439	1,559	0,058 (-0,08-0,196)	0,412	1,560	0,056 (-0,052-0,164)	0,310	1,560
Çalışılan Birim (Ameliyathane)	0,249 (0,05-0,449)	**0,014***	1,464	0,261 (0,062-0,46)	**0,010***	1,468	0,151 (-0,005-0,307)	0,058	1,476
Çalışılan Birim (Poliklinik)	0,003 (-0,339-0,344)	0,988	1,276	0,038 (-0,304-0,38)	0,826	1,288	0,051 (-0,217-0,319)	0,710	1,288
Çalışılan Birim (Ayaktan Tedavi)	0,204 (-0,169-0,577)	0,284	1,243	0,212 (-0,16-0,584)	0,263	1,244	0,3 (0,009-0,592)	**0,043***	1,245
Çalışılan Birim (Diğer)	0,264 (0,006-0,521)	**0,045***	1,777	0,271 (0,014-0,527)	**0,039***	1,779	0,199 (-0,002-0,4)	0,052	1,781
Görev Yapılan Hastanedeki Çalışma Süresi	-0,023 (-0,046-0)	0,053	4,169	-0,023 (-0,047-0)	**0,047***	4,170	-0,016 (-0,034-0,003)	0,093	4,179
Görev Yapılan Birimdeki Çalışma Süresi	0,029 (0-0,057)	0,051	3,704	0,029 (0-0,057)	**0,049***	3,704	0,011 (-0,011-0,034)	0,327	3,729
Görev (Sorumlu Hemşire) *(ref: Hemşire)*	0,072 (-0,131-0,276)	0,487	1,333	0,067 (-0,135-0,27)	0,514	1,334	-0,092 (-0,252-0,068)	0,259	1,348
Görev (Özel Dal Hemşiresi)	-0,197 (-0,494-0,1)	0,193	1,200	-0,181 (-0,478-0,115)	0,230	1,203	-0,191 (-0,423-0,042)	0,108	1,203
Görev (Diğer)	-0,055 (-0,542-0,431)	0,823	1,473	-0,019 (-0,505-0,467)	0,938	1,479	0,084 (-0,297-0,465)	0,666	1,481
Vardiya (Sürekli Gündüz)	0,07 (-0,082-0,221)	0,368	1,878	0,076 (-0,076-0,227)	0,327	1,880	0,07 (-0,048-0,189)	0,244	1,880
Vardiya (Sürekli Gece)	-0,199 (-0,395--0,002)	**0,048***	1,202	-0,204 (-0,4--0,008)	**0,042***	1,203	-0,114 (-0,269-0,04)	0,145	1,207
Aylık Çalışma Süresi (160 saat ve altı)	0,235 (0,031-0,439)	**0,024***	1,488	0,237 (0,034-0,441)	**0,023***	1,488	0,252 (0,092-0,411)	**0,002****	1,488
Aylık Çalışma Süresi (161-180 saat) *(ref:181-200 saat)*	0,221 (0,093-0,349)	**0,001****	1,530	0,215 (0,087-0,343)	**0,001****	1,533	0,124 (0,023-0,224)	**0,016***	1,546
Aylık Çalışma Süresi (201-220 saat)	0,018 (-0,137-0,173)	0,821	1,266	0,008 (-0,147-0,162)	0,923	1,271	-0,041 (-0,162-0,081)	0,511	1,273
Aylık Çalışma Süresi (221-240 saat)	0,027 (-0,19-0,243)	0,807	1,201	0,029 (-0,187-0,245)	0,794	1,202	0,107 (-0,063-0,276)	0,216	1,204
Aylık Çalışma Süresi (241 saat ve üzeri)	-0,242 (-0,712-0,228)	0,312	1,073	-0,258 (-0,726-0,211)	0,280	1,074	-0,26 (-0,627-0,107)	0,165	1,074
Algılanan Aşırı Niteliklilik Toplam Puanı	-	-	-	-0,056 (-0,108--0,005)	**0,031***	1,106	-0,062 (-0,102--0,021)	**0,003****	1,106
İş Becerikliliği Ölçeği Toplam Puanı	-	-	-	-	-	-	0,626 (0,561-0,691)	**<0,001****	1,123
Model	**F=3,158; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,094; DW=1,649**			**F=3,227; p=0,001; p<0,01; R^2adj=0,100; DW=1,652**			**F=16,712; p=0,001; p<0,01; R^2_{adj}=0,447; DW=1,655**		

Hiyerarşik lineer regresyon analizi, VIF: Varyans Enflasyon Faktörü, SML: Sağlık Meslek Lisesi, YBÜ: Yoğun Bakım Ünitesi, GA: Güven Aralığı, DW: Durbin Watson,*p<0,05, **p<0,01

Öznel kariyer başarısı toplam puanına etki eden değişkenler hiyerarşik lineer regresyon analizi ile incelenerek Tablo 4.11'da sunuldu. Model 1'e yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özellikler, Model 2'ye ise Model 1'deki değişkenlere ek olarak algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı, Model 3'e ise iş becerikliliği toplam puanı bağımsız değişken olarak eklendi. Analiz sonucunda Model 1'in anlamlı olduğu, modeldeki değişkenlerin öznel kariyer başarısı puanına ilişkin varyansın %9,4'ünü açıkladığı bulundu ($F=3,158$; $p=0,001$; $p<0,01$; $R^2_{adj}=0,094$). Eğitim (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ameliyathane), çalışılan birim (diğer), vardiya (sürekli gece), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) değişkenleri modelde anlamlı olarak yer aldı ($p<0,05$) (Tablo 4.11).

İstatistiksel olarak anlamlı bulunan Model 2 de ise modelde yer alan bağımsız değişkenler öznel kariyer başarısı toplam puanına ilişkin varyansın %10'unu açıkladı ($F=3,227$; $p=0,001$; $p<0,01$; $R^2_{adj}=0,100$). Model 1'e algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının eklenmesinin düzeltilmiş R^2 düzeyinde 0,006 (%0,6) artışa neden olduğu saptandı. Model 2'de, Model 1'de olduğu gibi eğitim (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ameliyathane), çalışılan birim (diğer), görev yapılan hastanedeki çalışma süresi, görev yapılan birimdeki çalışma süresi, vardiya (sürekli gece), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı) ve aylık çalışma süresinin (161-180 saat), bununla birlikte algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının öznel kariyer başarısı puanı üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlendi ($p<0,05$) (Tablo 4.11).

Model 2'ye iş becerikliliği toplam puanının eklenmesi ile oluşturulan Model 3 ise öznel kariyer başarısı toplam puanına ait varyansın %44,7'sini açıkladı ($F=16,712$; $p=0,001$; $p<0,01$; $R^2_{adj}=0,447$). İş becerikliliği toplam puanı modele eklendiğinde, düzeltilmiş R^2 düzeyinde 0,347 (%34,7) artış gözlendi. Model 3'e göre, algılanan aşırı niteliklilik ve iş becerikliliği toplam puanları ile birlikte gelir durumu (asgari), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ayaktan tedavi), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) değişkenlerinin öznel kariyer başarısı toplam puanını anlamlı olarak etkilediği saptandı ($p<0,05$) (Tablo 4.11).

5. TARTIŞMA

Hemşirelerde algılanan aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmadan elde edilen bulgular, ulusal ve uluslararası literatürde yapılan sınırlı sayıdaki araştırma bulguları ile tartışıldı.

5.1. ÖLÇEK PUANLARINA İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULARIN TARTIŞILMASI

Bu çalışmada hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik alt boyut ve toplam puan ortalamaları değerlendirildiğinde; ölçeğin toplam puanı ve işini küçük görme alt boyutu ortalamanın altında; kendini üstün görme alt boyut ortalaması ise ortalama puanın üzerinde belirlendi. Ölçek alt boyut puanları kendi içinde sıralandığında; kendini üstün görme alt boyutunun işini küçük görme alt boyutundan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı. Kelebek (2024), hekim ve hemşirelerle yaptığı çalışmada, benzer şekilde algılanan aşırı niteliklilik toplam puanını ortalamanın altında bulmuştur. Yıldız ve diğ. (2017), farklı sektörlerde çalışanlarla yaptığı ölçek uyarlama çalışmasında, benzer şekilde çalışanların işini küçük görme alt boyutunun ortalamanın altında olduğunu, kendini üstün görme alt boyutunun ortalamanın üzerinde olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde Gizlier (2018) de, çalışanların işini küçük görme alt boyutunun ortalamanın altında olduğunu, kendini üstün görme alt boyutunun ise ortalamanın üzerinde olduğunu saptamıştır. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda; algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının ortalama puanın altında olduğunu belirleyen araştırmalar (Karaman ve Çetinkaya, 2019; Ulukök, 2020; Gizlier, 2021) olduğu gibi, ortalamanın üzerinde olduğunu belirleyen araştırmalar (Akbıyık, 2016b; Karacaoğlu ve Arslan, 2018; Kanbur ve Şen, 2020; Ulukök ve diğ., 2017) da bulunmaktadır. 2011-2012 yıllarında 23 ülkede yürütülen Yetişkin Becerileri Araştırması'nda (Programme for the International Assessment of Adult Competencies-PIAAC) hemşirelerin %80'i işlerinin bazı özelliklerine göre kendilerini fazla nitelikli bulurken %40'ı diğer görevler için daha az nitelikli olduklarını belirtmiştir. Hekimlerin ise %70'inin işlerinin bazı özelliklerine göre kendilerini fazla nitelikli gördükleri, %50'sinin ise diğer görevler için daha az nitelikli olduğu belirlenmiştir (Sönmez, 2020). Üstün ve diğ. (2021), sağlık çalışanlarının aşırı niteliklilik algılarının ortalamanın üzerinde olduğunu saptamıştır. Bu çalışmanın bulgusu, hemşirelerin kendilerini işlerinin gerekliliklerine göre aşırı nitelikli görmediklerini, diğer bir deyişle işi ile uyumlu niteliğe sahip olarak kişi-iş uyumunun olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin iş becerikliliği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu belirlendi. Ölçeğin alt boyutlarına ait puan ortalamaları kendi içinde değerlendirildiğinde; en yüksek puanın bilişsel beceriklilik alt boyutunda olduğu, onu sırasıyla ilişkisel beceriklilik ve görev becerikliliği alt boyutunun izlediği belirlendi. Bu bulgu, hemşirelerin işlerini bireysel ihtiyaç ve yeteneklerine göre biçimlendirdiğini göstermektedir. Ülkemizde hemşirelerle yapılan bir çalışmada da (Erdem, 2021) benzer şekilde, iş becerikliliği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu ve alt boyut puanlarının bilişsel, ilişkisel ve görev becerikliliği şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Bacaksız ve diğ. (2017)'nin çalışmasında da hemşirelerin iş becerikliliği yüksek düzeyde saptanırken Karaca ve Sezgin (2021)'in çalışmasında orta düzeyde saptanmıştır. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda da; çalışanların iş becerikliliği yüksek düzeyde (Kerse, 2017; Seçkin, 2019; Turan, 2019; Zito ve diğ., 2019; Aydın, 2020; Çetin ve diğ., 2021; Buluç ve Kart, 2021; Şeker ve Özgen, 2021) ve orta düzeyde (Yu ve Ye, 2019) belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışma bulgumuzun literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin öznel kariyer başarısı puanları değerlendirildiğinde, tatmin ve kişisel yaşam alt boyut puanının ortalamanın altında, diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puanının orta düzeyde olduğu bulundu. Ölçeğin alt boyut puan ortalamaları en yüksekten en düşüğe doğru; işin anlamlılığı, tanınma, işin niteliği, büyüme ve gelişme, otantik, etki, tatmin ve kişisel yaşam şeklinde sıralandı. Önceki çalışmalarda; hemşirelerin kariyer başarısı puanlarının yüksek düzeyde (Li ve diğ., 2014; Mohammadzadeh ve diğ., 2021; Sönmez ve diğ., 2021; Göktuğ, 2022) ve orta düzeyde (Dan ve diğ., 2018; Wang ve diğ., 2019) olduğu belirlenmiştir. Farklı sektörlerde yapılan çalışma sonuçlarına göre de, çalışanların kariyer başarısı toplam puanı ortalama puanın üzerindedir (Shockley ve diğ., 2015; Demirel, 2019; Yu ve Ye, 2019). Çalışmadan elde edilen bulgunun önceki literatürü desteklediği görülmektedir. Bulgulara göre hemşirelerin tanınmak istediklerini, yaptıkları işin anlamına önem verdiklerini, örgütte alınan kararlarda etki sahibi olması gerektiğine inandıklarını, ortaya koydukları işin kalitesinden gurur duyduklarını, kariyer konusunda kendi kararlarının etkin olduğuna inandıklarını ve becerilerini geliştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Buna karşın, hemşirelerin kişisel yaşam ile iş hayatı arasında henüz bir denge kuramadıklarını ve kariyerlerini tatmin edici bulmadıklarını da göstermektedir.

5.2. ÖLÇEK TOPLAM PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Bu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliği toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon bulunmadı. Ancak algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutu arasında pozitif, bilişsel beceriklilik boyutu arasında negatif yönde anlamlı korelasyon bulundu. Önceki çalışmalarda; algılanan aşırı niteliklilik ile iş becerikliliği toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Zhang ve diğ., 2021; Zhang ve diğ., 2022) olduğu gibi, negatif yönde anlamlı korelasyon belirleyen çalışmalar (Rokitowski, 2012; Harun ve Ertan, 2019; Wang ve diğ., 2019) da mevcuttur. Ancak bu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliği toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon belirlenmedi. Bu çalışma bulgusu ile benzer şekilde, farklı sektörlerde çalışanların algılanan aşırı nitelikliliği ile görev becerikliliği arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon belirlenmiştir (Lin ve diğ., 2017; Zhang ve diğ., 2021). Bu bulgu, kendilerini yaptığı işe göre aşırı nitelikli olarak değerlendiren hemşirelerin görev becerikliliği puanlarının daha yüksek olacağını göstermektedir.

Hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile öznel kariyer başarısı toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon saptanmadı. Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile yalnızca öznel kariyer başarısının işin anlamlılığı alt boyutu arasında anlamlı negatif bir korelasyon belirlendi. Hemşirelerde, algılanan aşırı niteliklilik ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucuna ulaşılamadı. Bu araştırma bulgusunun aksine; farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda algılanan aşırı niteliklilik ile kariyer başarısı arasında pozitif korelasyon olduğunu belirleyen çalışmalar (Işık, 2019; Yu ve Ye, 2019; Gizlier ve Yıldız, 2021; Aslam ve diğ., 2022) olduğu gibi, negatif yönlü korelasyon olduğunu saptayan çalışmalar (Wald, 2005) da mevcuttur. Bu bulguya göre, kendilerini yaptığı işe göre aşırı nitelikli olarak değerlendiren hemşirelerin işin anlamlılığı puanı daha düşük düzeyde olacaktır.

Hemşirelerin iş becerikliliği ile öznel kariyer başarısı alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında anlamlı pozitif korelasyon belirlendi. Hemşirelerde, iş becerikliliği ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucuna ulaşılamadı. Araştırmanın bu bulgusunu destekleyecek nitelikte; farklı sektör çalışanlarıyla yapılan araştırmalarda (Akkermans ve Tims, 2017; Cenciotti ve diğ., 2017; Yoon ve diğ., 2019; Öztürk, 2020) da, iş becerikliliği ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Bu bulgu, hemşirelerin iş becerikliliği puanı arttıkça, diğer bir deyişle işlerini bireysel ihtiyaç ve

yeteneklerine göre daha fazla biçimlendiren hemşirelerin, öznel kariyer başarısı algısının artacağını göstermektedir.

5.3. ÖLÇEK PUANLARI ÜZERİNE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

5.3.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik toplam puanına etki eden değişkenler hiyerarşik lineer regresyon analizi ile incelendi. Hemşirelerin yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğin %5'ini açıkladığı belirlendi. Erkek hemşirelerin, doktora mezunu olan hemşirelerin ve poliklinikte çalışan hemşirelerin puanlarındaki bir birim değişimin algılanan aşırı niteliklilik puanını anlamlı olarak arttıracağı belirlendi. Modele dahil edilen diğer özelliklerin anlamlı etkisi bulunmadı. Modelin açıklayıcılık katsayısı düşük düzeyde olup hemşirelerin aşırı niteliklilik algılarının modeli oluşturan değişkenler dışındaki değişkenlerden etkilendiği söylenebilir.

Bu çalışma bulgusu ile benzer şekilde Gizlier (2018) de, erkeklerin aşırı niteliklilik algılarının kadınlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, kadınların aşırı niteliklilik algılarının daha fazla olduğu yönünde sonuçlar da mevcuttur (Frank, 1978; Marshall, 1984; Feldman, 1996; Büchel ve Battu, 2003; Luksyte ve Spitzmueller, 2011b). Luksyte ve Spitzmueller (2011b), kadınların iş-aile çatışması, aile ve çocuk bakımı sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle aşırı nitelikli olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Algılanan aşırı niteliklilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptayan çalışmalar da mevcuttur (Johnson ve Johnson, 1996; Harari ve diğ., 2017; Ulukök, 2020). Literatürdeki çoğu çalışmanın aksine bu çalışmada; erkeklerin aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olmasına, hemşirelik işgücünün çoğunlukla kadınlardan oluşması, bununla birlikte bakım odaklı olan hemşireliğin Türk toplumunda halen kadın mesleği olarak algılanması (Gönç, 2016; Yücel ve Orhan, 2017) etkili olabilir. Hemşirelik Kanunu (1954)'ndaki kadın cinsiyeti kriteri 2007 yılında yapılan değişiklikle kaldırılmış ve erkeklerin hemşire olabilmesi sağlanmıştır (Hemşirelik Kanunu, 2007). Toplumsal cinsiyet anlayışını etkilemesi açısından bu değişimin halen yeni olduğu ve bu algının devam ettiği söylenebilir. Toplumda erkeğe atfedilen meslekler; teknik beceri, akılcılık, fiziksel güç ve lider olmayı içeren asker, doktor, mühendis, pilot gibi mesleklerdir. Kadına atfedilen meslekler ise, feminen olduğu düşünülen duygusallık, bakım, iletişim, etkileşim gibi nitelikler gerektirdiği kabul edilir.

Erkeklerin kadına atfedilen mesleklere girmek istememelerinin nedeni, bu mesleklerin toplumdaki düşük statüsü kadar bünyesinde barındırdığı feminen niteliklerin bulunmasıdır (Gönç, 2016). Gönç (2016), erkeklerin daha çok ekonomik sebeplerden ötürü (istihdam/atama kolaylığı) hemşirelik mesleğini tercih ettiklerini belirlemiştir. Erkekler, artan hemşire açığını kapatmak için hemşirelik mesleğine girmeye teşvik edilmelerine rağmen, kadınların sayıca üstünlüğü sürmektedir (Meadus ve Twomey, 2007). Bu doğrultuda, Türk toplumunda erkek hemşirelerin diğer mesleklerdeki hemcinsleriyle kıyaslandıklarında, kadın meslektaşlarına göre kendilerini aşırı nitelikli algılamaları beklendik olarak yorumlanabilir.

Bu çalışmada, doktora mezunu olmanın da algılanan aşırı nitelikliliği pozitif etkilediği belirlendi. Yapılan çalışmalarda bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça algılanan aşırı niteliklilik düzeylerinin de arttığı görülmektedir (Peiro ve diğ., 2010; Guerrero ve Hatala, 2015; Zhang ve diğ., 2016; Harari ve diğ., 2017; Ye ve diğ., 2017; Gizlier, 2018). Frenette (2004), yüksek lisans mezunu olan bireylerin diğer mezunlara kıyasla daha aşırı nitelikli olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmanın aksine, Ulukök (2020), eğitim düzeyi ile algılanan aşırı niteliklilik arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Eğitim düzeyi, aşırı nitelikliliğin tanımında yer alan temel kavramlardan biridir (Maynard, 2006). Kişiler eğitim düzeylerine uyumlu işlerde çalışmak isterler fakat bu durum sağlanamadığında, birey sahip olduğu eğitim düzeyinin gerekmediği işlerde çalışıp aşırı niteliklilik algısına sahip olabilir. Nitekim doktora derecesine sahip bir hemşirenin uzman hemşire unvanı elde etmesine (Hemşirelik Kanunu, 1954) karşın rollerinin diğer hemşirelerden farklılaşmaması hemşirelerde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına yol açmış olabilir.

Poliklinikte çalışmanın da algılanan aşırı nitelikliliği pozitif etkilediği belirlendi. Literatürde aşırı nitelikliliğin mekansal faktörler ile ilişkilendirildiği çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Ramos ve Sanromá (2013), iş gücü piyasasının dar olduğu yerlerde yaşayan bireylerin büyük şehirlerde yaşamaya kıyasla aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde küçük şehirlerde yaşayan evli kadınların aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar olduğu gibi (Büchel ve Battu, 2003; Romaní ve diğ., 2016); aşırı nitelikliliğinin iş gücü piyasasının büyüklüğü ile ilgili olmadığını saptayan çalışmalar (McGoldrick ve Robst, 1996) da mevcuttur. Bu bulguya göre, çalışma ortamının hemşirelerin algıladıkları aşırı niteliklilik düzeyini etkilediği görülmektedir. Fakat literatürde bu bulguyu karşılaştıracak araştırma sonucuna ulaşılamadı. Poliklinik gibi daha az komplike, rutin görevler ve sınırlı rollerin yerine getirildiği (hasta hazırlığı, yaşam bulgusu alma, aile planlaması ve eğitim vb.) (Ünal ve Seren, 2010) çalışma ortamında hemşirelik dışındaki

görevleri yapmak zorunda kalan hemşirelerin zamanla eğitim, deneyim, bilgi, beceri ve yetenek uyumsuzluğu yaşayarak aşırı niteliklilik algılarının artacağı öngörülmektedir. Daha ileri yaşta, sağlık sorunları olan ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlamak için gündüz çalışmayı tercih eden hemşireler genellikle polikliniklerde görevlendirilmektedir (Ünal ve Seren, 2010). Bu doğrultuda, polikliniklerde çalışan hemşirelerin kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamaları beklenen bir bulgudur.

5.3.2. İş Becerikliliği Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada, iş becerikliliği toplam puanına etki eden değişkenler de hiyerarşik lineer regresyon analizi ile incelendi. Hemşirelerin yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özelliklerinin iş becerikliliği puanının %6,4'ünü açıkladığı belirlendi. Modele algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı bağımsız değişken olarak eklendiğinde iş becerikliliği puanının açıklayıcılık yüzdesinin %0,1 düştüğü ve %6,3'e indiği saptandı. İkinci modelde, iş becerikliliğini etkileyen değişkenler arasında; eğitim durumu (ön lisans), gelir durumu (çok kötü)(negatif), gelir durumu (asgari)(negatif), görev (sorumlu hemşire) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) anlamlı olarak yer aldı. Algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği üzerinde anlamlı etkisi olmadığı belirlendi. Her iki modelin de açıklayıcılık katsayısı düşük düzeyde olup hemşirelerin iş becerikliliğinin modeli oluşturan değişkenler dışındaki değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir.

Bu çalışmada, lisans mezunları referans alındığında ön lisans mezunu olmanın iş becerikliliğini pozitif etkilediği belirlendi. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada (Bacaksız ve diğ., 2017), hemşirelerin eğitim durumunun iş becerikliliğini etkilemediği belirlenmiştir. Demirkalp (2022), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin iş becerikliliği ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Nitekim, iş becerikliliği ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koyan çalışmalar (Kerse, 2017; Ceylan ve Nazari, 2020; Arıbaş, 2023) da bulunmaktadır. Daha yüksek düzey eğitime sahip olan hemşirelerin iş becerikliliklerinin düşük düzeyde olması, iş yaşamlarındaki beklentilerinin daha yüksek olduğu ve beklentileri karşılanmayan hemşirelerin iş beceriklilik davranışları göstermekten kaçınmaları ile açıklanabilir.

Bu çalışmada gelir durumunun (çok kötü ve asgari) iş becerikliliğini negatif etkilediği belirlendi. Cheng ve diğ. (2016), kıdem ve maaşları yüksek olan tur yöneticilerinin daha fazla

iş becerikliliği davranışları gösterdiklerini ortaya koymuştur. İşe yönelik yalnızca finansal eğilimi olan kişiler, işlerini yalnızca maddi kazanç getiren bir iş olarak görür ve öncelikle finansal ödüllere odaklanırlar (Bellah ve diğ., 1985). Finansal ödül olmadığında, bireylerde memnuniyetsizlik görülür (Herzberg, 1959). İş Talepleri-Kaynakları Modeli'nde, finansal yönelimi olan kişilerin çok sayıda ödüllü göreve yöneldiği belirtilmektedir. Bu kişiler ağırlıklı olarak kendilerine yüksek ödüller veren görevlere odaklanacaktır (Demerouti ve diğ., 2001). Diğer bir deyişle, işe yönelik finansal yönelimi olan kişiler, görev sınırlarını değiştirecek şekilde işi şekillendirerek (görev becerikliliği), yüksek ödüllü görevlere odaklanabileceklerdir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bunun aksine Volman (2011), finansal yönelime sahip olmanın görev becerikliliği üzerinde negatif bir etkisi olduğunu bulmuştur. Bu, bir kişinin finansal yönelimi ne kadar fazlaysa, işin görev sınırlarını o kadar az değiştireceği anlamına gelir. Dolayısıyla esas olarak ücret için çalışan insanlar, işlerinin görevleri hakkında hiçbir şeyi değiştirmeyecektir. Bu insanlar yalnızca görevlerini yapıp işe gerekenden daha fazla enerji harcamak istemezler. Hemşirelik öğrencilerinin en çok finansal nedenlerden dolayı mesleği tercih ettikleri görülmektedir (Özveren ve diğ., 2017; Türk ve diğ., 2018). Mesleğe finansal anlam yükleyen hemşirelerin gelir durumunu çok kötü ve asgari olarak değerlendirmeleri, iş doyumlarında düşüşe neden olacağı için (Kaçan ve diğ., 2016) iş yerinde iş becerikliliği davranışlarını göstermedikleri söylenebilir.

Bu çalışmada sorumlu hemşire olmanın iş becerikliliğini pozitif etkilediği belirlendi. Berg ve ark. (2010), benzer şekilde, daha üst düzey çalışanların daha fazla iş becerikliliği davranışları sergilediklerini belirlemiştir. Ancak hemşirelerde yapılan çalışmada (Bacaksız ve diğ., 2017), hemşirelerin pozisyonunun iş becerikliliğini etkilemediği saptanmıştır. Kamu hastanelerinde sorumlu hemşirelerin genel olarak ileri yaşta olan ve yüksek kıdem derecesine sahip deneyimli kişiler olduğu bilinmektedir. Kıdem ve deneyimin iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediğini belirleyen araştırmalar mevcuttur (Cheng ve diğ., 2016; Niessen ve diğ., 2016). Bunun yanı sıra liderlik davranışlarının da hemşirelerin iş doyum düzeyini yükselttiği görülmüştür (Sellgren ve ark., 2008). Klopper ve diğ. (2012) de, hastane içerisinde karar verici konumda bulunmanın hemşirelerin iş doyumunu artırdığını bulmuştur. Hemşirelik Kanunu (1954)'na göre sorumlu hemşire görevlendirmelerinde uzman hemşirelerin öncelik hakkı vardır. Bilgi ve deneyimleri diğer hemşirelere göre daha fazla olan sorumlu hemşirelerin, işin görev, ilişkisel ve bilişsel boyutlarında değişiklikler yapması hemşirelere rol model olacağı için istendik bir bulgudur.

Bununla birlikte, aylık 161-180 saat çalışma süresinin (181-200 saat çalışanlar referans alındığında) iş becerikliliğini pozitif etkilediği belirlendi. İş becerikliliği ve aylık çalışma saati ilişkisinin incelendiği araştırma soncuna ulaşılamadı. Aylık çalışma saatinin 160 ve altı ile 161-180 saat aralığında çalışan hemşirelerin genellikle gündüz vardiyasında çalıştığı yada daha az mesai yaptığı bilinmektedir. Gündüz vardiyasında çalışan ve fazla mesai yapmayan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Uzun, 2010; Torlak, 2019). İş doyumunun iş becerikliliği davranışlarını tetiklediği gibi iş becerikliliği davranışlarının da iş doyumunu tetiklediği belirlenmiştir (Kerse, 2019).

5.3.3. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği Puanı Üzerine Etki Eden Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Öznel kariyer başarısı toplam puanına etki eden değişkenler hiyerarşik lineer regresyon analizi ile incelendi. Hemşirelerin yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışındaki demografik ve mesleki özelliklerinin öznel kariyer başarısı puanına ilişkin varyansın %9,4'ünü açıkladığı bulundu. İlk modele algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı bağımsız değişken olarak eklendiğinde iş becerikliliği puanının açıklayıcılık yüzdesinin %0,6 artarak %10'a yükseldiği saptandı. İkinci modele iş becerikliliği toplam puanının eklenmesi ile oluşturulan üçüncü modelin açıklayıcılık yüzdesinin ise %34,7 artarak %44,7'ye yükseldiği bulundu. Üçüncü modelde, gelir durumu (asgari)(negatif), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ayaktan tedavi), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı ile 161-180 saat), algılanan aşırı niteliklilik puanı (negatif) ve iş becerikliliği puanının öznel kariyer başarısını anlamlı etkilediği belirlendi.

Gelir durumunu asgari olarak değerlendiren hemşirelerin öznel kariyer başarısının daha düşük olacağı belirlendi. Önceki çalışmalarda, hemşirelerin gelir düzeyi ile kariyer başarısının pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Wang ve diğ., 2019; Sönmez ve diğ., 2021). Sönmez ve diğ. (2021), benzer şekilde, geliri yüksek olan hemşirelerin öznel kariyer başarısının daha yüksek olacağını belirlemiştir. Gelir, kariyer başarısının objektif bir değerlendirme endeksidir (Gerli ve diğ., 2015). Yapılan çalışmalar hemşirelerde yüksek gelir düzeyinin, daha yüksek iş doyumu ile yakından ilişkili olduğunu göstermiştir (Atefi ve diğ., 2015; Sansoni ve diğ., 2016). Bu doğrultuda, bu bulgu literatür ile uyumludur.

Bu çalışmada, acil ve ayaktan tedavi ünitelerinde çalışan hemşirelerin öznel kariyer başarısının daha yüksek olacağı görüldü. Benzer şekilde, Mohammadzadeh ve diğ. (2021), acil servis hemşirelerinin kariyer başarısının yüksek olduğunu belirlemiştir. Nitekim, acil servislerde çalışmayı kendisi isteyen hemşirelerin iş doyumları daha fazla ve tükenmişlikleri

daha düşük bulunmuştur (Kavlu ve Pınar, 2009). Bu çalışma bulgusu da literatürü desteklemektedir.

Aylık 181-200 saat çalışan hemşireler referans alındığında 160 saat ve altı ile 161-180 saat çalışmanın öznel kariyer başarısını pozitif etkileyeceği belirlendi. Literatürde bu bulguyu tartışacak çalışma bulgusuna ulaşılamadı. Esnek çalışma saatlerinin bireylerin iş doyumlarını arttırdığı ve tükenmişliği azalttığı belirtilmiştir (Taşlıyan ve diğ., 2017). Hemşirelerin aylık çalışma saatlerinin <180 saat altında olmasının üzerinde olmasına göre olumlu etkisi beklendik bir bulgu olup yöneticilerin dikkate alması gereken önemli bir bulgudur.

Algılanan aşırı nitelikliliğin kariyer başarısını negatif yönde etkilediği belirlendi. Korelasyon analizinde anlamlı ilişkisi saptanmamasına karşın regresyon analizinde anlamlı etkisi bulundu. Benzer şekilde, Wald (2005), aşırı nitelikli çalışanların kariyer beklentilerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Buna karşın, Aslam ve diğ. (2022), algılanan aşırı niteliklilik ile kariyer başarısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Işık (2019), aşırı niteliklilik algısı yüksek bireylerin geleceğe yönelik kariyer planlamalarının daha fazla olduğunu saptamıştır. Gizlier ve Yıldız (2021) da, algılanan aşırı nitelikliliğin kariyerizm eğilimi (kariyer yapmayı hayattaki en yüksek hedef olarak gören düşünce biçimi) üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Altay ve diğ. (2006), işinden memnun olmayan ve mesleğini kendine uygun bulmayan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Aşırı niteliklilik algısına sahip hemşireler genellikle kendilerini işin gerektirdiği daha fazla enerjiye ve zamana sahip olarak görürler. Hemşirelerin yaşadığı bu kişi-iş uyumsuzluğunun iç dünyalarını, kariyer düşüncelerini ve kariyer başarılarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Nitekim, kendilerini yaptığı işten daha nitelikli gören çalışanlar artık kendilerini geliştirmeye gerek duymadıklarını yeterli eğitim ve deneyime sahip olduklarını, herhangi bir öğrenme ya da gelişme çabası sarf etmediklerini ifade etmiştir (Özkanan, 2019). Bu bulgu, mevcut araştırma sonuçlarına hemşire sonuçları ile katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Ayrıca bu çalışmada, iş becerikliliğinin kariyer başarısını pozitif yönde etkilediği belirlendi. Önceki araştırmalar iş becerikliliği gösteren bireylerin kariyerlerini olumlu bir şekilde inşa ettiğini (Dubbelt ve diğ., 2019) ve iş becerikliliğinin kariyer başarısını pozitif yönde etkilediğini (Plomp ve diğ., 2016; Akkermans ve Tims, 2017; Cenciotti ve diğ., 2017; Yoon ve diğ., 2019; Öztürk, 2020) belirlemiştir. İşe yönelik kariyer yönelimi olan kişiler, öncelikle kariyerlerinin ilerlemesiyle ilgilenirler. İş Talepleri-Kaynakları Modeli'ne göre, kariyer odaklı çalışanların görünürlüğü yüksek olan görevlere odaklandıkları (görev becerikliliği) ve kurumda

kendilerinden daha güçlü olan kişilerle ilişkilerini sürdürdükleri (ilişkisel beceriklilik) belirtilmiştir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Lo Presti ve diğ. (2023), iş becerikliliği yüksek olan bireylerin, başarı, keyif, işine anlam katma ve tatmin gibi pozitif duygular yaşama eğiliminde olduklarını ve bunun da yüksek düzeyde öznel kariyer başarısına katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Rudolph ve diğ. (2017), iş becerikliliği davranışlarının işe dair olumlu değişiklikler kazandırdığını ve bunun da bireylerde iş doyumu ve iş performansını arttırdığını belirtmiştir. Arıbaş (2023), iş becerikliliğinin çalışmaya olan tutkunluk ve iş doyumu üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu saptamıştır. Bu çalışma bulgusu, mevcut araştırmalara hemşire sonuçları ile katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, hemşirelerin aşırı nitelikliliğinin iş becerikliliği ve kariyer başarısı ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

6.1. SONUÇLAR

Bu çalışmada aşağıda belirtilen sonuçlar elde edildi:

- ✓ Bu araştırmanın verileri, İstanbul'da yer alan bir kamu, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde görev yapan 603 gönüllü hemşireden elde edildi. Araştırmaya katılan hemşirelerin %68,3'ü (n=418) kadın olup yaş ortalaması 29,83±6,45(19-57) olarak saptandı. Hemşirelerin %56,4'ünün (n=340) bekar ve %70,8'inin (n=427) lisans derecesine sahip olduğu bulunurken hemşirelerin %59,2'sinin (n=357) gelir durumunu orta düzey olarak nitelendirdiği görüldü. Yine %47,6'sının (n=287) eğitim ve araştırma hastanesinde, %28'inin (n=169) yataklı serviste çalıştığı saptandı. Hemşirelerin görev yaptıkları hastanedeki çalışma süreleri ortalama 5,56±4,27 yıl, görev yaptıkları birimdeki çalışma süreleri ortalama 4,35±3,26 yıl ve meslekteki toplam çalışma süreleri ortalama 7,19±6,75 yıl olarak belirlendi. Hemşirelerin %86,9'unun (n=524) hemşire pozisyonunda, %66'sının (n=398) vardiya şeklinde çalıştığı, %50,4'ünün (n=304) 16 saatlik vardiyada çalıştığı ve %35,8'inin (n=216) aylık 181-200 saat arasında mesai çalıştığı bulundu. Ayrıca hemşirelerin %72'sinin (n=434) hemşireliği isteyerek seçtiği saptandı.

- ✓ Hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı (3,44±0,99) ve işini küçük görme alt boyutu (3,06±1,07) ortalama puanın altında; kendini üstün görme alt boyutu (4,20±1,38) ise ortalama puanın üzerinde saptandı. İş becerikliliği toplam puanının (3,71±0,62) ve alt boyutlarının ölçeğin ortalama puanından daha yüksek olduğu belirlendi. Öznel kariyer başarısı alt boyutlarından tatmin ve kişisel yaşamın ölçeğin ortalama puanından daha düşük olduğu saptanırken, diğer alt boyutların ve toplam ölçek puanın (3,45±0,64) ortalama puandan daha yüksek olduğu saptandı.

- ✓ Hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliği toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon saptanmadı ($p>0,05$). Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile iş becerikliliği alt boyutlarından görev becerikliliği arasında pozitif, bilişsel

beceriklilik boyutu arasında negatif anlamlı korelasyon bulundu. Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından işini küçük görme ile görev becerikliliği arasında pozitif, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik alt boyutları ile negatif anlamlı korelasyon bulundu. Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından kendini üstün görme ile görev becerikliliği arasında pozitif korelasyon bulundu ($p<0,05$).

- ✓ Hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile öznel kariyer başarısı toplam puanı arasında anlamlı bir korelasyon saptanmadı ($p>0,05$). Algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı ile öznel kariyer başarısının yalnızca işin anlamlılığı alt boyutu ile anlamlı negatif korelasyon belirlendi. Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından işini küçük görme ile öznel kariyer başarısı toplam puanı ve alt boyutlarından tanınma, işin anlamlılığı, etki ve büyüme-gelişme alt boyutları arasında negatif anlamlı korelasyon saptandı. Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından kendini üstün görme ile öznel kariyer başarısı alt boyutlarından tanınma ve işin niteliği alt boyutları ile pozitif anlamlı korelasyon saptandı. Hemşirelerin öznel kariyer başarısı ile iş becerikliliği tüm alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında pozitif anlamlı korelasyon belirlendi ($p<0,05$).

- ✓ Algılanan aşırı niteliklilik üzerine etki eden değişkenleri belirlemek amacıyla oluşturulan hiyerarşik lineer regresyon modelinde, hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerinin (yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışında) algılanan aşırı niteliklilğin %5'ini açıkladığı ve modelde cinsiyet (erkek), eğitim (doktora) ve çalışılan birim (poliklinik) değişkenlerinin anlamlı olarak yer aldığı belirlendi ($p<0,05$).

- ✓ İş becerikliliğine etki eden değişkenleri belirlemek amacıyla oluşturulan hiyerarşik lineer regresyon modelinde, hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerinin (yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışında) iş becerikliliğinin %6,4'ünü açıkladığı görüldü. Modele algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının bağımsız değişken olarak eklenmesiyle oluşturulan modelin açıklayıcılık yüzdesinin %0,1 düştüğü ve %6,3'e indiği saptandı. İş becerikliliği üzerine anlamlı etkisi olan bağımsız değişkenlerin (son modelde); eğitim durumu (ön lisans), gelir durumu (çok kötü), gelir durumu (asgari), görev (sorumlu hemşire) ve aylık çalışma süresi (161-180 saat) olduğu belirlendi ($p<0,05$).

- ✓ Öznel kariyer başarısına etki eden değişkenleri belirlemek amacıyla oluşturulan hiyerarşik lineer regresyon modelinde, hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerinin (yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi dışında) öznel kariyer başarısının %9,4'ünü açıkladığı belirlendi. Modele algılanan aşırı niteliklilik toplam puanının bağımsız değişken olarak eklendiğinde açıklayıcılık katsayısının %0.6 artarak %10'a yükseldiği saptandı. İkinci modele iş becerikliliği toplam puanı eklendiğinde ise açıklayıcılık yüzdesinin %34,7 artarak %44,7'sini açıkladığı belirlendi. Tüm değişkenlerin eklendiği son modelde; gelir durumu (asgari)(negatif), çalışılan birim (acil), çalışılan birim (ayaktan tedavi), aylık çalışma süresi (160 saat ve altı), aylık çalışma süresi (161-180 saat), algılanan aşırı niteliklilik toplam puanı (negatif) ve iş becerikliliği toplam puanı değişkenlerinin öznel kariyer başarısını anlamlı olarak etkilediği belirlendi ($p<0,05$).

6.2. ÖNERİLER

Bu çalışma bulguları, sağlık sektörünün en önemli beşeri kaynaklarından olan hemşirelerin algılanan aşırı niteliklilik düzeyleri ve bu düzeyi etkileyen kişisel ve mesleki faktörler ile iş becerikliliği ve kariyer başarısı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Araştırmanın kavramsal çerçevesinde ele alınan konuların uluslararası ve ulusal alanda sınırlı sayıda çalışmaya ulaşıldı. Ayrıca hemşire örnekleminde bu üç kavramın bir arada ele alındığı ulusal ya da uluslararası hiçbir çalışmaya rastlanmadı. Bu nedenle, bu araştırmanın hemşirelik literatürüne kaynak olması ve yeni yapılacak araştırmalara yön vermesi beklenmektedir. Literatürde ampirik olarak, aşırı nitelikli çalışanlara uygun koşulların sağlanması ve gereken teşviklerin verilmesi durumunda kurum için potansiyel bir avantaja dönüşebileceği görüşü desteklenmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuçların, hemşire yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda aşağıda belirtilen önerilerin dikkate alınması önerilmektedir:

Örgütsel düzeyde;

- ✓ Hemşirelerin kişi-iş uyumunun değerlendirilmesi ve yaptığı işe göre aşırı nitelikli olan hemşirelerin belirlenmesi,

- ✓ Hemşirelerin eğitim ve deneyimleriyle uyumlu işlerde çalışmasına olanak tanınması,

- ✓ Aşırı nitelikli hemşirelerden en üst düzeyde yararlanılması amacıyla niteliklerine göre ek görevler verilerek iş zenginleştirmenin yapılması,
- ✓ Hemşire yöneticilerin, hemşirelerin iş becerikliliği davranışlarını desteklemesi,
- ✓ İşin sınırları çerçevesinde görevsel, bilişsel ve ilişkisel boyutta değişimler yaparak aşırı nitelikli çalışanlara işinde özerklik kazandırarak, iş becerikliliği yoluyla hemşirelerde kişi- iş uyumunun sağlanması,
- ✓ Hemşirelerin kariyer başarısı algılarını artırmaya yönelik kariyer ilerleme ve gelişim olanaklarının sağlanması ve buna yönelik çalışma ortamının oluşturulması önerilmektedir.
    - İş becerikliliği yoluyla aşırı nitelikli hemşirelerin işinde yaptığı yeniliklerle kazandırdığı özgün fikir ve uygulamalar kuruma farklı bir vizyon kazandırabilir.

Gelecek araştırmalarda;

- ✓ Bu çalışmada aşırı niteliklilik hemşirelerin özbildirimleri ile belirlendi. Gelecek araştırmalarda hemşirelerin aşırı niteliklilik düzeyleri hemşire yöneticileri tarafından belirlenebilir.
- ✓ Erkek hemşirelerin aşırı niteliklilik algıları farklı mesleklerle karşılaştırmalı olarak incelenebilir, erkek hemşirelerin aşırı niteliklilik algılarının nedenleri araştırılabilir.
- ✓ Kariyerini başka mesleklerde devam ettiren, devam ettirmeyi düşünen veya hemşirelik dışı işler yapan hemşirelerin aşırı niteliklilik algıları ölçülebilir.
- ✓ Yurtdışına göç eden veya edecek hemşirelerin aşırı niteliklilik algıları ve kariyer başarıları değerlendirilebilir ve gittikleri ülkelerdeki mevcut işlerinde kendilerini aşırı nitelikli hissedip hissetmedikleri araştırılabilir.
- ✓ Gelecek araştırmalarda, hemşirelerin aşırı niteliklilik, iş becerikliliği ve kariyer başarısını farklı düzenleyici değişkenler ve aracı değişkenler ile inceleyebilir. Hemşirelerin iş becerikliliğini arttırmak için iş becerikliliğini yordayan diğer değişkenlerin incelenmesi önerilmektedir.

- ✓ Bu çalışma kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerle yürütüldü. Bundan sonraki çalışmalarda özel hastaneler ve hastaneler dışındaki diğer sağlık kuruluşlarında çalışan hemşireler ile karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
- ✓ Bundan sonraki araştırmalarda, kesitsel araştırmaların sınırlılıkları nedeniyle boylamsal çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Abele, A. E., and Spurk, D., 2009a, How do objective and subjective career success interrelate over time?, *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(4), 803-824.

Abele, A. E. and Spurk, D., 2009b, The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success, *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53-62.

Abele, A. E. and Wiese, B., 2008, The nomological network of self-management strategies and career success, *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 733-749.

Acaray, A., 2019, Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü, *Hitit üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 12(2), 447-468.

Akbıyık, Ü., 2016a, Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi:Örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü, *Journal of ınternational social research*, 9(42),1712-1720.

Akbıyık, Ü., 2016b, Otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisi: Alternatif iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü, *Journal of tourism theory and research*, 2(1), 19-29.

Akkermans, J. and Tims, M., 2017, Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting, *Applied psychology*, 66(1), 168-195.

Akın, A. ve Ulukök, E., 2016, Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme, *İşletme araştırmaları dergisi*, 8(4), 71-86.

Alfes, K., 2013, Perceived overqualification and performance, The role of the peer-group. *Zeitschrift für personalforschung*, 27(4), 314-330.

Alfes, K., Shantz, A., and Baalen, S., 2016, Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work, *Human resource management journal*, 26, 84-101.

Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran,C., 2010, Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi, *Fırat tıp dergisi*, 15(1), 10-16.

Arıbaş A.N., 2023, İş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü, *Abant sosyal bilimler dergisi*, 23(2), 1066- 1083.

Arthur, M., Khapova, S. and Wilderom, C., 2005, Career success in a boundaryless career world, *Journal of organizational behavior*, 26, 177-202.

Aslam, S., Shahid, M., and Sattar, A., 2022, Perceived overqualification as a determinant of proactive behavior and career success: the need for achievement as a moderator, *Journal of entrepreneurship, management, and ınnovation*, 4, 167-187.

Atay E., 2021, Kariyer başarısının öncülleri: Literatür incelemesi ve teorik bir model önerisi, *Dicle üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 28, 131-162.

Ayaz, O. ve Yildiz, B., 2018, Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü, *Yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 16, 141-161.

Babcock, L., Laschever, S., Gelfand, M. and Small, D., 2003, Nice girls don't ask -women negotiate less than men- and everyone pays the price, *Harvard business review*, 81, 14.

Bacaksız, F. E., Tuna, R. and Seren, A. H., 2017, The relationships between organisational ıdentification, job performance, and job crafting: A study among nurses, *International journal of caring sciences*, 10(1), 251-259.

Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-El Aliem, S. M. and Alsayed, S. K., 2021, The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement, *Journal of nursing management*, 29(2), 214-219.

Bakker, A. B., Tims, M. and Derks, D., 2012, Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement, *Human relations*, 65(10), 1359-1378.

Bang, E. and Suh, Y., 2017, The effect of perceived overqualification on job crafting: Focused on mediation effect of organization based self-esteem, *Korean journal of ındustrial and organizational psychology*, 30(1), 77-100.

Baş, M. ve Şirin, S., 2021, Zorunlu vatandaşlık davranışının görev becerikliliği üzerine etkisinde örgütsel muhalefetin aracılık rolü ve örgütsel güvenin düzenleyici rolü, *Cumhuriyet üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 22(1), 356-378.

Bell, C. and Njoli, N., 2016, The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution, *SA journal of human resource management*, 14(1). doi: 10.4102/sajhrm.v14i1.702.

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan. W. M., Swidler, A. and Tipton, S. M., 1985, Habits of the heart: Individualism and commitment in American life, New York: Harper & Row, The journal of politics, 48(3), 743-746. doi: https://doi.org/10.2307/2070882.

Berg, J.M., Dutton, J.E. and Wrzesniewski, A., 2007, What is job crafting and why does ıt matter?, *Regents of the university of michigan*, 1-8.

Berg, J.M., Dutton, J.E. and Wrzesniewski, A., 2013, Job crafting and meaningful work, *Purpose and meaning in the workplace*, 81-104. https://doi.org/10.1037/14183-005.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E., 2010, Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: when proactivity requires adaptivity. *Journal of organizational behavior*, 31(2-3), 158-186. https://doi.org/10.1002/job.645.

Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A. and Demirtas, O., 2019, The Relationship between Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Moderating Role of Perceived Distributive Justice, *International journal of social science studies*, 8(1),46.

Blackaby, D., Booth, A. and Frank, J., 2005, Outside offers and the gender pay gap: empirical evidence from the uk academic labour market, *The economic journal*, 115(501), 81-107.

Blau, F.D. and Kahn, L.M., 2007, The gender pay gap: have women gone as far as they can?, *Academy of management perspectives*, 21(1), 7-23.

Bolino,M.C. and Feldman,D. C., 2000, The antecedents and consequences of underemployment among expatriates, *Journal of organizational behavior*, 21(8), 889-911.

Bracke, P., Pattyn, E. and Knesebeck, O., 2013, Overeducation and depressive symptoms: Diminishing mental health returns to education, *Sociology of health and illness*, 35(8), 1242-1259.

Budak, G. ve Gürbüz, S., 2017, Öznel kariyer başarısı: bir ölçek uyarlama çalışması, *İş ve insan dergisi*, 4(2), 87-99.

Buluç, B. ve Kart, M. E., 2020, Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki, *Gazi üniversitesi gazi eğitim fakültesi dergisi*, 40(2), 591-620.

Büchel, F. and Battu, H., 2003, The theory of differential overqualification: does it work? *Scottish journal of political economy*, 50(1), 1-16.

Cable, D. M. and Edwards, J. R., 2004, Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration, *The journal of applied psychology*, 89(5), 822-834.

Cenciotti, R., Alessandri, G. and Borgogni, L., 2017, Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting, *Journal of leadership & organizational studies*, 24(3), 372-384.

Cheng, J.C., Chen, C.Y., Teng, H.Y. and Yen, C.H., 2016, Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support, *Tourism management perspectives*, 20, 19-29.

Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. and Román, C., 2016, Incidence, effects, dynamics and routes out of overqualification in Europe: A comprehensive analysis distinguishing by employment status, *Applied economics*, 48, 411-445.

Converse, D.P., Piccone K.A. and Tocci, C.M., 2013, Childhood self-control, adolescent behavior, and career success. *Personality and ındividual differences*, 59, 65-70.

Crosby, F., 1976, A model of egoistical relative deprivation, *Psychological review*, 83(2), 85-113. doi:10.1037/0033-295x.83.2.85

Culbertson, S. S., Mills, M. J. and Huffman, A. H., 2011, Implications of overqualification for work-family conflict: Bringing too much to the table? *Industrial and organizational psychology: Perspectives on science and practice*, 4(2), 252-255.

Çetin, F., Güner, G. ve Basim, N., 2021, İş biçimlendirme (job crafting) ölçeği'nin türkçeye uyarlanması, *İş ve insan dergisi*, 8(2), 257-271.

Çetinkaya, N. ve Karaman, E. E., 2019, Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Türk turizm arastirmalari dergisi*, 3, 13-33.

Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. and Ma, H., 2018, Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses, *International journal of nursing science*, 5(3), 275-280.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B., 2001, The job demands-resources model of burnout, *Journal of applied psychology*, 86, 499-512.

Demirel, H.Z., 2019, Banka çalışanlarının kariyer bağlılık düzeylerinin öznel kariyer başarıları üzerindeki etkisi, *İşletme araştırmaları dergisi,* 11(3), 1332-1345.

Dikili, A., 2012, Yeni Kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler, *Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi,* 17(2), 473-484.

Dooley, D. and Catalano, R., 2003, Introduction to underemployment and ıts social costs, *American journal of community psychology*, 32, 1-7.

Dubbelt, L., Demerouti, E. and Rispens, S., 2019, The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: Longitudinal and quasi-experimental evidence, *European journal of work and organizational psychology*, 28(2), 1-15.

Dudal, P. and Bracke, P., 2019, On the moderation of the relation between overeducation and depressive symptoms through labor market and macro-economic factors, *Health and place*, 56, 135-146.

Edwards, J., 1991, *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique,* International review of industrial and organizational psychology, In: Cooper C.L and Robertson I.T.(e.d), Wiley, New York, 283-357.

Edwards, J., Cable, D., Williamson, I., Lambert, L. and Shipp, A., 2006, The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person–environment fit, *The Journal of applied psychology*, 91, 802-827.

Edwards, J. and Shipp, A., 2007, The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework, *Perspectives on Organizational Fit*, 209, 109-142.

Erdem, İ., 2021, Examining the relationship between perceived organisational support and job crafting in nurses, *Journal of health and nursing management*, 8(3), 377-387.

Erdogan, B. and Bauer, T. N., 2009, Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment, *Journal of applied psychology*, 94(2), 557-565.

Erdogan, B., Bauer, T., Peiro, J. and Truxillo, D., 2011(a), Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for ındividuals and organizations, *Undustrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. and Truxillo, D. M., 2011(b), Overqualification theory, research, and practice: Things that matter, *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 260-267.

Feather, N. T. and O'Brien, G. E., 1986, A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers, *British journal of psychology*, 77 (4), 459-479.

Feldman, D. C.,1996, The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of management*, 22(3), 385-407.

Feldman, D. C. and Turnley, W. H.,1995, Underemployment among recent business college graduates. *Journal of organizational behavior*, 16(S1), 691-706.

Feldman, D., Leana, C. and Bolino, M., 2002, Underemployment and relative deprivation among re-employed executives, *Journal of occupational and organizational psychology*, 75, 453-471.

Fine, S., 2007, Overqualification and selection in leadership training, *Journal of leadership & organizational studies*, 14(1), 61-68.

Fine, S. and Edward, M., 2017, Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees, *International journal of selection and assessment*, 25(4), 401-405.

Fine, S. and Nevo, B., 2008, Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce, *The ınternational journal of human resource management*, 19, 346-355.

Fine, S. and Nevo, B., 2011, Overqualified job applicants: We still need predictive models, *Industrial and organizational psychology: Perspectives on science and practice*, 4(2), 240-242.

Frank, R. H., 1978, Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification, *American economic review*, 68(3), 360-373.

Frei, C. and Sousa-Poza, A., 2012, Overqualification: Permanent or Transitory?, *Applied economics*, 44, 1837-1847.

Freeman, R.B., 1976, *The Overeducated American*, Academic Press.

Frenette, M., 2004, The overqualified canadian graduate: the role of the academic program in the ıncidence, persistence, and economic returns to overqualification, *Economics of education review*, 23, 29-45.

Garcy, A. M., 2015, Educational mismatch and mortality among native-born workers in Sweden. A 19-year longitudinal study of 2.5 million over-educated, matched and under-educated individuals, 1990-2008, *Sociology of health and ıllness*, 37(8), 1314-1336.

Geldenhuys, M. and Peral, S., 2020, The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour, *SA journal of ındustrial psychology*, 46(1),1-12.

Gerçek M. ve Ziğaloğlu D., 2023, Türkiye'de iş biçimlendirme (job crafting) çalışmaları: lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme, *Optimum ekonomi ve yönetim bilimleri dergisi,* 10(2), 443-468.

Gizlier, Ö. ve Yıldız, B., 2021, Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların kariyerizm eğilimleri ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi, *İşletme araştırmaları dergisi*, 13(3), 2162-2173.

Gönç, T., 2016, Kadın yoğun meslekleri erilleştirmeye yönelik stratejiler: Türkiye'de erkek hemşireler örneği, *Sosyoloji araştırmaları dergisi*, 19(1), 96-144.

Grant, A. and Ashford, S., 2008, The dynamics of proactivity at work, *Research in organizational behavior*, 28, 3-34. http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002.

Greenhaus, J. H., 2003, *Career dynamics*, 519-540, ISBN:9780471176695.

Guerrero, L. and Hatala, J.P., 2015, Antecedents of perceived overqualification: A three-wave study, *Career development ınternational*, 20(4), 409-423.

Güzel, Ş. ve Aslan, Ş., 2021, Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz -yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü, *Yönetim bilimleri dergisi*, 19(41), 631-664.

Güzel, Ş. ve Siğirci, H., 2022, Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma, *Süleyman demirel üniversitesi vizyoner dergisi*, 13(35), 756-775.

Göktuğ, Ö.R., 2022, *Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması,* Thesis((Ms.Sc), Sağlık Bilimleri Üniversitesi.

Haenggli, M. and Hirschi, A., 2020, Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework, *Journal of vocational behavior*, 119, 103414. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414

Hall, D. and Chandler, D., 2005, Psychological success: When the career ıs a calling, *Journal of organizational behavior*, 26(2), 155-176.

Harari, M. B., Manapragada, A. and 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*, 102, 28-47.

Harrison, D., Newman, D. and Roth, P., 2006, How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences, *Academy of management journal*, 49(2), 305-325.

Harun, S. and Ertan, Ş.S., 2019, Perceived overqualification and job crafting: The moderating role of positive psychological capital, *Personnel review*, 49(3),808-824.

Herzberg, F., 1959, The motivation to work, New York: John Wiley and Sons.

Heslin, P. A., 2005, Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of organizational behavior*, 26(2), 113-136.

Hultin, H., Lundberg, M., Lundin, A. and Magnusson, C., 2016, Do overeducated individuals have increased risks of ill health?: A Swedish population-based cohort study, *Sociology of health and ıllness*, 38(6), 980-995.

Ibarra, H., 2003, *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Boston: Harvard Busines School Press.

Işık, M., 2019, Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi, *Bingöl üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 9(18), 1017-1044.

İnce, M. ve Özbozkurt, O. B., 2019, İşe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolü: Zanaatkârlar üzerine bir araştırma, *Kocaeli üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 2(38), 69-84.

Johnson, G. J. and Johnson, W. R.,1996, Perceived overqualification and psychological well-being, *The journal of social psychology*, 136(4), 435-445.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. and Bretz, R. D., 1995, An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.

Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. and Ilies, R., 2002, A cross-cultural review. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 2, 25-52.

Judge, T. and Livingston, B., 2008, Is the gap more than gender? a longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and earnings, *The Journal of applied psychology*, 93(5), 994-1012.

Kaçan Y. C., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N., 2016, Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi, *Hemşirelikte araştırma geliştirme dergisi*, 18(2-3), 1-12.

Kale, E., 2019, Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi, *Journal of tourism theory and research,* 5(2), 144-154.

Kanbur, E. ve Şen, S., 2020, Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi: Algılanan lider desteğinin aracılık rolü, *Üçüncü sektör sosyal ekonomi dergisi,* 55(2),1060-1077.

Karabey, C. ve Kerse, G., 2017, İş becerikliliğinin psikolojik sermaye ile ilişkisi: İmalat işletmesi örneğinde bir araştırma, *Global business research congress (909-915),* 24 - 25 Mayıs 2017 İstanbul, Türkiye.

Karaca A. ve Sezgin E.E., 2021, Hemşirelerde iş kaynakları iş becerikliliği ile açıklanabilir mi?, International marmara social sciences congress,10-11 December 2021, Kocaeli, 182-190.

Karaman, E.E. ve Çetinkaya, N., 2019, Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Türk turizm araştırmaları dergisi*, 3(1), 13-33.

Karatepe, O. and Eslamlou, A., 2017, Outcomes of job crafting among flight attendants, *Journal of air transportation*, 62, 34-43.

Kavlu, İ. ve Pınar, R., 2009, Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi, *Türkiye klinikleri journal of medical sciences*, 29(6), 1543-1555.

Kelebek, E. F. E., 2024, Algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşlenmenin düzenleyici rolü, *Yönetim ve ekonomi dergisi,* 31(1), 75-92.

Kerse G., 2017, İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme, *İşletme araştırmaları dergisi, 9* (4), 283-304.

Kerse, G., 2019, İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: "İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?", *İnsan & insan dergisi*, 6(20), 205-218.

Kerse, G. ve Babadag, M., 2019, Dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisi: akademisyenler üzerinde bir uygulama, *İş ve insan dergisi*, 6(2), 133-143.

Khan, L. J. and Morrow, P. C., 1991, Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction, *Journal of business research*, 22(3), 211-218.

Kim, D., Baek, S. and Shin, Y., 2019, The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting, *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 52.

Kim, H., Im, J. and Qu, H., 2018, Exploring antecedents and consequences of job crafting, *International journal of hospitality management*, 75(1), 18-26.

Kim, M., Baek, S. I. and Shin, Y., 2019, The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting, *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 52.

Kır, A. ve Akçakanat, T., 2021, Algılanan aşırı niteliklilik: Kavramsal bir değerlendirme, *Süleyman demirel üniversitesi vizyoner dergisi*, 12(31), 1002-1015.

Köksal, O. ve Şenel, Ö., 2022, İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü, *İş ve insan dergisi*, 9(1), 73-86.

Kristof-Brown, A., Zımmerman, R. and Johnson, E., 2005, Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S. and Peterson, J., 2022, Career adaptability, job crafting and subjective career success: The moderating roles of lone wolf personality and positive perfectionism, *Personnel review*, 51(3), 945-965.

Leana, C., Appelbaum, E. and Shevchuk, I., 2009, Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting, *Academy of management journal*, 52(6), 1169-1192.

Li, Z. K., You, L. M., Lin, H. S. and Chan, S. W. C., 2014, The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version, *Journal of advanced nursing*, 70(5), 1194-1203. doi :10.1111/jan.12285

Li, H., Jin, H. and Chen, T., 2020, Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems, *The journal of creative behavior*, 54(1), 196-210.

Lin, B., Law, K. S. and Zhou, J., 2017, Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations, *Academy of Management Journal*, 60(1), 156-177.

Liu, J., Yang, J., Yang, Y. and Liu, Y., 2015, The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses, *International journal of nursing sciences*, 2(4), 389-393.

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(2), 250-271.

Lobene, E. and Meade, A., 2013, The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers, *Journal of career development*, 40(6), 508-530.

Lobene, E. V., Meade, A. W. and Pond III, S. B., 2015, Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers, *The journal of psychology: Interdisciplinary and applied*, 149(7), 684-710.

Luksyte, A. and Spitzmueller, C., 2011a, *Behavioral science approaches to studying underemployment*, Underemployment: Psychological, economic, and social challenges, In: Maynard D.C and Feldman D.C (e.d), Springer Science, New York, 35-56. ISBN:9781441994127. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_3

Luksyte, A. and Spitzmueller, C., 2011b, Overqualified women: What can be done about this potentially bad situation?, *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 256-259.

Luksyte, A. and Spitzmueller, C., 2016, When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors, *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.

Luksyte, A., Spitzmueller, C. and Maynard, D. C., 2011, Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators, *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 279-296. https://doi.org/10.1037/a0022709

Lyons, P., 2008, The crafting of jobs and ındividual differences, *Journal of business and psychology*, 23(1), 25-36. https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2

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(2), 236-239.

Marshall, G.,1984, On the sociology of women's unemployment, its neglect and significance. *The sociological review*, 32(2), 234-259.

Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. and Sauer, C. E., 2015, I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification, *Applied psychology: An ınternational review*, 64(1), 208-232.

Maynard, D. and Joseph, T. A., 2008, Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment, *Higher education*, 55, 139-154. http://dx.doi.org/10.1007/s10734-006-9039-z

Maynard, D., Joseph, T. and Maynard, A., 2006, Underemployment, job attitudes and turnover intentions, *Journal of organizational behavior*, 27, 509-536.

Maynard, D. and Parfyonova, N.,2013, Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values, *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 435-455.

Mcclelland, G., Leach, D., Clegg, C. and McGowan, I., 2014, Collaborative crafting in call centre teams. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(3), 464-486.

McGoldrick, K. and Robst, J.,1996, Gender differences in overeducation: A test of the theory of differential overqualification, *American economic review*, 86(2), 280-284.

McKee-Ryan, F. M. and Harvey, J., 2011, "I Have a Job, But...": A review of underemployment, *Journal of management*, 37(4), 962-996.

Meadus, R. J. and Twomey, J. C., 2007, Men in nursing: Making the right choice, *The canadian nurse*, 103(2), 13-16.

Mohammadzadeh, A., Asghari, E. and Ghafourifard, M., 2021, Work index and contextual variables as predictors of emergency nurses' career success, *Nurse media journal of nursing*, 11(2), 210-218.

Ng, T., Eby, L., Sorensen, K. and Feldman, D., 2005, Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.

Ng, T. and Feldman, D. C., 2014, Subjective career success: A meta-analytic review, *Journal of vocational behavior*, 85(2), 169-179.

Nielsen, K. and Abildgaard, J. S., 2012, The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers, *Work and stress*, 26(4), 365-384.

Niessen, C., Weseler, D. and Kostova, P., 2016, When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting, *Human relations*, 69(6),1287-1313.

Öğüt, A., ve Kocabacak, A., 2013, *Doğru işe doğru insan*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-605-133-518-6.

Özdemir, Y. ve Turan, M., 2019, İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: ilaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma, *İşletme araştırmaları dergisi* 11(3), 1346-1357.

Özkanan, A.,2018, Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: Çalışan-amir değerlendirmesi. *Finans ekonomi ve sosyal araştırmalar dergisi*, 3(4), 664-672.

Özkanan, A., 2019, Algılanan aşırı niteliklilik: Üretkenliğe karşı durgunluk, *Adnan menderes üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 6(2), 42-57.

Öztürk, M., 2020, *Job crafting and subjective career success: The moderating role of gender*, Women empowerment in the world, In: Gupta E., Gujrati R. and Uygun H. (ed.), Tradepreneur global academic platform, UK, ISBN: 978-93-5437-392-3, 296-307.

Özveren, H., Gülnar, E. ve Özden, D., 2017, Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, *Turkish journal of clinics and laboratory*, 8(2), 57-64. https://doi.org/10.18663/tjcl.320040.

Peiro, J., Agut, S. and Grau, R., 2010, The relationship between overeducation and job satisfaction among young spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience, *Journal of applied social psychology*, 40(3), 666-689.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M., Schaufeli, W. and Hetland, J., 2012, Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement, *Journal of organizational behavior*, 33(8),1120-1141.

Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. and Jansen, P., 2016, Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being, *Career development ınternational*, 21(6), 587-602.

Poon, J. M. L., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R. and Jones, E. A., 2015, Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 31(1), 21-29.

Polat, F. B. ve Özdemir, Y., 2021, Yeni kariyer yaklaşımlarına güncel bir bakış: Kaleydoskop kariyer modeli, İş ve insan dergisi, 8(1), 107-121.

Presti, A. L., Heijden, B., Briscoe, J. P. and Rosa, A. D., 2023, "Crafting your own success": A time-lagged study on the mediating role of job crafting dimensions in the relationship between protean career and career success, *Career development ınternational*, 28(2), 180-195.

Ramos, R. and Sanromá, E., 2013, Overeducation and Local Labour Markets in Spain, *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 104(3), 278-291.

Restubog, S., Bordia, P. and Bordia, S., 2011, Investigating the role of psychological contract breach on career success: Convergent evidence from two longitudinal studies. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 428-437.

Rokitowski L., 2012, *Moderatıng effects of sıtuatıonal and ınterpersonal varıables on perceıved overqualıfıcatıon and job craftıng relatıonshıps*, Thesis(Ms.Sc), The state unıversıty of new york at new paltz.

Romaní, J., Casado-Díaz, J. M. and Lillo-Bañuls, A., 2016, On the links between spatial variables and overeducation, *Applied economics letters*, 23(9),652-655.

Rubb, S., 2006, Educational mismatches and earnings:Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation, *Education economics*, 14(2), 135-154. http://dx.doi.org/10.1080/09645290600622905

Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. and Zacher, H., 2017, Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 102(6), 112-138.

Sansoni, J., De Caro, W., Marucci, A. R., Sorrentino, M., Mayner, L. and Lancia, L., 2016, Nurses' job satisfaction: An Italian study, *Annali di ıgiene: Medicina preventiva e di comunita*, 28(1), 58-69.

Saragih, S., Margaretha, M. and Situmorang, A., 2020, Analyzing antecedents and consequence of job crafting, *International journal of management, Economics and social sciences*, 9(2), 76-89.

Sesen, H. and Ertan, S.S., 2020, Perceived overqualification and job crafting: The moderating role of positive psychological capital, *Personnel review*, 49(3), 808-824.

Schworm, S., Cadin, L., Carbone, V., Festing, M., Léon, E. and Muratbekova-Touron, M., 2017, The impact of international business education on career success-Evidence from Europe, *European Management Journal*, 35(4), 493-504.

Seçkin, S., 2019, İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, I*nternational journal of management economics and business*, 15(3), 889-903.

Seibert, S. and Kraimer, M., 2001, The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.

Shockley, K., Ureksoy, H., Rodopman, O., Poteat, L. and Dullaghan, T., 2015, Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of organizational behavior*, 37(1), 128-153.

Slemp, G., Kern, M. and Vella-Brodrick, D., 2015, Workplace Well-Being: The Role of Job crafting and autonomy support, *Psychology of well-being*, 5(7), 1-17.

Slemp, G. and Vella-Brodrick, D., 2013, The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting, *International journal of wellbeing*, 3(2), 126-146.

Smith, B., Smith, P., Etches, J. and Mustard, C., 2012, Overqualification and Risk of All-cause and Cardiovascular Mortality: Evidence From the Canadian Census Mortality Follow-up Study (1991–2001), *Canadian journal of public health-Revue canadienne de santé publique*, 103(4), 297-302.

Sönmez, B., 2020, *Sağlık iş gücünün arka planı*, Sağlık sektöründe insan kaynakları yönetimi, Avcı, K. (ed.), Gazi Kitabevi, Ankara, ISBN: 978-625-7911-77-1.

Sönmez, B., Gül, D., İspir Demir, Ö., Emiralioğlu, R., Erkmen, T. and Yıldırım, A., 2021, Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: A path Analysis. *Journal of nursing scholarship: An official publication of sigma theta tau International honor society of nursing*, 53(5), 604-614.

Spurk, D. and Abele, A. E., 2014, Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study, *Journal of vocational behavior*, 84(2), 119-132.

Spurk, D., Abele, A. and Volmer, J., 2014, The career satisfaction scale in context, *Journal of career assessment*, 23(2), 191-209.

Stack, S., 1982, Suicide in Detroit 1975: Changes and continuities, *Suicide life threatening behavior*, 12(2), 67-83.

Støren A.L and Wiers-Jenssen, J., 2010, Foreign diploma versus ımmigrant background, *Journal of studies in ınternational education,* 14(1), 29-49.

Sweeney, P. D., McFarlin, D. B. and Inderrieden, E. J., 1990, Using relative deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level: A multistudy examination. *Academy of management journal*, 33(2), 423-436.

Şeker, B. ve Özgen, H., 2022, Beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği üzerindeki etkileri, *Manas sosyal araştırmalar dergisi*, 11(2), 642-656.

Şendoğdu, A. ve Koçyigit, N., 2021, Aşırı vasıflılık algısına iş dünyasının yanıtı, *Çatalhöyük uluslararası turizm ve sosyal araştırmalar dergisi*, 6, 45-60.

Taşliyan, M., Engizek, H. and Gül, N., 2017, Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma, 10(2), 111-125.

Teng, H.Y. and Chen, C.Y., 2019, Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter?, *Journal of hospitality and tourism management*, 41, 110-116. http://dx.doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.010.

Thi Ngoan, D., 2024, Perceived employability, job crafting and career success: The case of young professionals in Vietnam, *Management international*, 28(2), 10-23.

Tims, M., 2009, Job crafting: Towards a new model of individual job redesign, *SA journal of ındustrial psychology*, 36(2), 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B. and Derks, D., 2014, Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship, *Journal of managerial psychology*, 29(5), 490-507.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. and Rhenen, W., 2013, Job crafting at the team and ındividual level, G*roup & organization management*, 38(4), 427-454.

Tims, M., Bakker, A. and Derks, D., 2012, Development and validation of the job crafting scale, *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.

Tims, M. and Derks, D., 2013, The ımpact of job crafting on job demands, job resources, and well-being, *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230-240.

Türk, G., Adana, F., Erol, F., Akyıl, Ç, R. and Taşkıran, N., 2018, Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçme nedenleri ile bakım davranışları algısı, *Gümüshane üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 7(3), 1-10.

T.C. Resmî Gazete, 1954, Hemşirelik kanunu, Kanun no: 6283, Kabul tarihi: 2/6/1954, Resmi gazete sayı: 9043, Erişim tarihi: 10.03.2024

T.C. Resmî Gazete, 2007, Hemşirelik kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun, Kanun no: 5634, Kabul tarihi: 25/4/2007, Resmi gazete sayı: 26510. Erişim tarihi: 10.03.2024

Uçar, Z., 2016, Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi, *International journal of applied business and management studies,* 1(1), 40-58.

Ulukök, E., 2017, Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Journal of ınternational social research,* 10(54), 916-923.

Ulukök, E., 2020, *Algılanan fazla niteliklilik ve etkileri: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü,* Thesis(PhD), Kırıkkale Üniversistesi.

Uysal, B., Özçelik, G. ve Uyargil, C. B., 2018, Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: Bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi, *Yönetim bilimleri dergisi*, 16(32), 651-666.

Uzun, Ö., 2010, Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi, *Florence nightingale journal of nursing,* 18(1), 1-9.

Ünal, A. ve Seren, Ş., 2010, Hastanelerde çalışan hemşirelerin hemşirelik dışı birimlerde istihdamı ve nedenlerinin incelenmesi, *Dokuz eylül üniversitesi hemşirelik yüksekokulu elektronik dergisi*, 3(1), 23-29.

Üstün, Ö., Kilinç, M., Kilinç, S. ve Öztürk, H., 2021, Sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışları ilişkisi: Konya ilinde bir uygulama, *Uluslararası sağlık yönetimi ve stratejileri araştırma dergisi, 7*(3), 600-613.

Verhaest, D. and Omey, E., 2006, The impact of overeducation and its measurement, *Social ındicators research*, 77(3), 419-448.

Verhaest, D. and Verhofstadt, E., 2016, Overeducation and job satisfaction: The role of job demands and control, *International journal of manpower*, 37(3), 456-473.

Vermooten, N., Boonzaier, B. and Kidd, M., 2019, Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention, *SA journal of ındustrial psychology*, 45(1),1-13.

Vogt, K., Hakanen, J.J., Brauchli, R., Jenny, G.J. and Bauer, G.F., 2016, İş becerikliliğinin sonuçları: Üç dalgalı bir çalışma, *Avrupa çalışma ve örgütsel psikoloji dergisi,* 25 (3), 353–362.

Volman, M., 2011, Putting the context back in job crafting research: Causes of job crafting behavior, Thesis(PhD), Tilburg University, Tilburg, Netherlands.

Wald, S., 2005, The impact of overqualification on job search, *International journal of manpower*, 26(2), 140-156.

Wang, Y., Zhang, L., Tian, S., Wu, J., Lu, J., Wang, F. and Wang, Z., 2019, The relationship between work environment and career success among nurses with a master's or doctoral degree: A national cross-sectional study, *International journal of nursing practice*, 25(4),127-143.

Wang, Z., Lu, H. and Wang, X., 2019, Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting, *Scientific journal publishers,* 47(2), 1-10.

Wassermann, M., Fujishiro, K. and Hoppe, A., 2017, The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?,*International journal of ıntercultural relations*, 61(3), 77-87.

Weymer, A., Maciel, C. and Castor, B., 2014, The Influence of the overqualification and learning on ındividuals' job satisfaction, *Revista brasileira de gestao de negocios*, 16(50), 96-109.

Woo, H., 2020, Perceived overqualification and job crafting: The curvilinear moderation of career adaptability, *Sustainability*, 12(24), 104-158.

Wong, C. and Tetrick, L., 2017, Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit, *Frontiers in psychology*, 8, 1-12.

Wrzesniewski, A. and Dutton, J., 2001, Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. and Berg, J. M., 2013, *Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work*, Advances in positive organizational psychology, In:Bakker A.B., Emerald Group Publishing Limited, London,UK, 1, 281-302.

Wu, C., Zhang, L., Zhang, X., Du, Y., He, S., Yu, L., Chen, H., Shang, L. and Lang, H., 2022, Factors influencing career success of clinical nurses in northwestern China based on Kaleidoscope Career Model: Structural equation model, *Journal of nursing management*, 30(2), 428-438.

Wu, C.H., Luksyte, A. and Parker, S. K., 2015, Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture, *Social ındicators research*, 121(3), 917-937.

Yavuz, M. ve Artan, İ. E., 2019, İş zanaatkârlığı (job craftıng) kavramı: Türkçe iş zanaatkârlığı ölçeği'nin geliştirilmesi, *Dokuz eylül üniversitesi işletme fakültes dergisi*, 20(1), 95-125.

Ye, X., Li, L. and Tan, X., 2017, Organizational support mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: A study of Chinese repatriates in multinational enterprises, *Employee relations*, 39(7), 918-934.

Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N., 2017, Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi, Ö*rgütsel davranış araştırmaları dergisi*, 2(2), 40-61.

Yıldız, B. ve Arda, Ö.A., 2018, Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü, *Journal of management and economics research*, 16(2), 141-161.

Yıldız, B., Gizlier, Ö. ve Bekmezci, M., 2021, İş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisinde algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi, *İş ve insan dergisi,* 8(2), 225-237.

Yoon, K. H., Kim, B. Y. and Eom, J. G., 2019, The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees, *Journal of asian finance, economics and business*, 6(4), 213-225.

Yu, Y. and Ye, M., 2019, Can big fish in a small pond also swim happily? The ınfluence of perceived overqualification on career success, *Open journal of social sciences*, 7, 1-12.

Yücel, Ö. ve Orhan, B., 2017, Türkiye'de sağlık hizmetleri sunumuna cinsiyet açısından bakış, *Marmara üniversitesi kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları dergisi*, 1, 53-59.

Zahoor, A., 2018, Teacher proactivity ınfluencing student satisfaction and loyalty role of job crafting and work engagement, *Vikalpa:The journal for decision makers*, 43(3), 125-138. https://doi.org/10.1177/0256090918785046.

Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Praskova, A., Ghahramanian, A., Rassouli, M. and Asghari, E., 2019, Reaching for the stars: Iranian nurses' perceptions of career success, *International nursing review*, 66(1), 78-86.

Zhang, F., Wang, B., Qian, J. and Parker, S. K., 2021, Job crafting towards strengths and job crafting towards interests in overqualified employees: Different outcomes and boundary effects, *Journal of organizational behavior*, 42(5), 587-603.

Zhang, L., Lu, H. and Li, F., 2018, Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh journal*, 7(3), 154-155.

Zhang, M. J., Law, K. S. and 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*, 37(1), 61-84.

Zhang, W., Yan, Z., Wang, B., Qu, Y. and Qian, J., 2022, Perceived Overqualification and Job Crafting: The Mediating Role of Workplace Anxiety and Moderating Role of Reappraisal, *SAGE open*, 12(2).

Zheng, B. and Wang, Z., 2017, Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social behavior and personality: An ınternational journal*, 45(10), 1675-1690.

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., and Cortese, C. G., 2019, The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict, *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1176. doi: 10.3390/ijerph16071176.

EKLER

EK1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Beritan YAŞA tarafından yürütülen **"Hemşirelerde Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Becerikliliği Ve Kariyer Başarısı İle İlişkisi "** başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan bu çalışmanın amacı, hemşirelerin aşırı nitelikliliğinin iş becerikliliği ve kariyer başarısı ile ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmanın verileri; "Hemşire Bilgi Formu", "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği", "İş Becerikliliği Ölçeği" ve "Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği" kullanılarak toplanacaktır. Araştırmada sizden tahminen 15dk ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil tahminen 384 kişi katılacaktır.[1] Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresi ve numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.
Kullanılacak kağıt materyal ise araştırma sonuna kadar araştırmacı tarafından saklanacak ve araştırma bittikten ve yayınlandıktan 2 yıl sonra kağıt kesme makinesi ile imha edilecektir.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:
Adı-Soyadı:.....
İmzası:
İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:
İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını;
☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....
İmzası:
Araştırmacının

Adı-Soyadı:.....
İmzası:

Şahidin:[3]
Adı-Soyadı:.....
İmzası:

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) Internet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem Internet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırıcının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.

EK-2: VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ VE KARİYER BAŞARISI İLE İLİŞKİSİ

Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tez çalışması olarak yürütülmekte olup **hemşirelerde algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği ve kariyer başarısı ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla** yapılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Lütfen aşağıda yer alan soruları içtenlikle ve eksiksiz olarak yanıtlayınız. Katkılarınızdan dolayı teşekür ederim.

Beritan YAŞA
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

1-) Yaşınız : ……..
2-) Cinsiyetiniz : **1)** Kadın **2)** Erkek
3-) Medeni durumunuz : **1)** Bekar **2)** Evli
4-) Hemşirelikte Eğitim durumunuz :
1.( ) Sağlık Meslek Lisesi
2.( ) Önlisans
3.( ) Lisans
4.( ) Yüksek Lisans
5.( ) Doktora
5-) Çalıştığınız hastane türü:
1.( ) Devlet Hastanesi
2.( ) Tıp Fakültesi Hastanesi
3.( ) Eğitim ve Araştırma Hastanesi
6-) Çalıştığınız birim :
1.( ) Yataklı servis
2.( ) Acil
3.( ) Yoğun Bakım Ünitesi
4.( ) Ameliyathane
5.( ) Poliklinik
6.( ) Ayaktan Tedavi
7. ( ) Diğer ……..
7-) Görev yaptığınız hastanedeki çalışma yılınız: …….yıl…….ay
8-) Görev yaptığınız birimdeki çalışma yılınız: …….yıl…….ay
9-) Meslekte toplam çalışma yılınız: …….yıl…….ay
10-) Göreviniz:
1.( ) Hemşire
2.( ) Sorumlu Hemşire
3.( ) Özel Dal Hemşiresi (Örn; diyabet, enfeksiyon, eğitim hemşiresi)
4.( ) Diğer ……..
11-) Çalışma şekliniz:
1.( ) Sürekli Gündüz **2.(**) Sürekli Gece **3.(**) Vardiya (Gece-gündüz dönüşümlü)
12-) Çoğunlukla çalıştığınız vardiya türü :
1.( ) 8 saat **2.(**) 12 saat **3.(**) 16 saat **4.(**) 24 saat **5.(**) Diğer
13-)Genel olarak aylık toplam çalışma saatiniz:
1.( )160 saat ve altı
2.( ) 161-180 saat
3.( ) 181-200 saat
4.( ) 201-220 saat
5.( ) 221-240 saat
6.( ) 241 saat ve üzeri
14-) Mesleğinizi kendi isteğiniz ile mi seçtiniz ?
1.( ) Evet **2.(**) Hayır
15-) Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz ?
1.( ) Çok kötü **2.(**) Asgari düzey **3.(**) Orta düzey **4.(**) İyi **5.(**) Çok iyi

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	**Hiç Katılmıyorum (1)**	**Kısmen Katılmıyorum (2)**	**Katılmıyorum (3)**	**Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum (4)**	**Kısmen Katılıyorum (5)**	**Katılıyorum (6)**	**Tamamen Katılıyorum (7)**
1)Bu işin gerektirdiği eğitim sahip olduğum eğitimden daha fazladır							
2)Sahip olduğum iş deneyimim, bu işte başarılı olmam için gerekli değildir							
3)Sahip olduğum beceriler, bu iş için gerekli değildir							
4)Benden daha az eğitime sahip olan birisi de bu işi yapabilir							
5)Önceki mesleki eğitimimi, bu iş için tamamen kullanamıyorum							
6)Bu işi yapmak için gerekli olmayan birçok bilgiye sahibim							
7)Eğitim seviyem, bu işin gerektirdiği eğitim seviyesinin üzerindedir							
8)Benden daha az iş deneyimine sahip olan birisi de bu işi iyi yapabilir							
9)Bu işi yapmak için ihtiyacım olandan daha fazla yeteneğe sahibim							

İŞ BECERİKLİLİĞİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum (1)**	**Katılmıyorum (2)**	**Kararsızım (3)**	**Katılıyorum (4)**	**Kesinlikle Katılıyorum (5)**
1) İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım					
2) İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm					
3) Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım					
4) Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim					
5) Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim					
6) İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım					
7) Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm					
8) İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm					
9) Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım					
10) Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım					
11) İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm					
12) İşimin genel anlamda mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm					
13) İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım					
14) İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim					
15) İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım					
16) İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım					
17) Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım					
18) Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar, onlara yardımcı olurum					
19) Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım					

ÖZNEL KARİYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1) Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler					
2) Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım					
3) Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım					
4) Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum					
5) Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum					
6) Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.					
7) Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir					
8) Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır					
9) Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar					
10) Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum					
11) İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum					
12) İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim					
13) Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır					
14) Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum					
15) Kendi kariyer yolumu kendim seçtim					
16) Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim					
17) İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.					
18) Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım					
19) Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim					
20) Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim					
21) Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum					
22) Kişisel olarak kariyerim tatmin edici					
23) Kariyerim beni heyecanlandırıyor					
24) Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum					

EK-3: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERDE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ BECERİKLİLİĞİ ve KARİYER BAŞARISI ile İLİŞKİSİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%11	%8	%6	%3
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%2
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
3	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
4	acikerisim.nevsehir.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
5	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
6	Demir, Sena. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik bir Araştırma", Dokuz Eylul Universitesi (Turkey), 2024 Yayın	%1
7	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	<%1

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒ **Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐ **Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Beritan YAŞA

KURUM İZNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☒ **Kurum izni gerekmektedir.**

☐ **Kurum izni gerekmemektedir.**

Beritan YAŞA

ÖZGEÇMİŞ