



AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KOLEKTİF ŞÜKRANIN MODERATOR ETKİSİ

Yrd. Doç. Bora YILDIZ¹
Doç. Dr. Fırat ÖZDEMİR²
Elif HABİB³
Dr. Neşe ÇAKI⁴

ÖZET

Bu çalışmada aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçlarından birisi olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde kolektif şükranın moderator rolü incelenmiştir. Bu bağlamda kolektif şükranın moderator etkisi Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında irdelenerek literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde farklı sektörlerde çalışmakta olan 178 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, veriler 2017 yılının Mart ve Nisan aylarında toplanmıştır. Araştırmada anket tekniğiyle toplanan veri SPSS programı ve SPSS için geliştirilmiş bir makro olan PROCESS ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları göstermektedir ki ilgili literatürdeki daha önceki çalışmalarla benzer şekilde aşırı niteliklilik işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Buna ek olarak öngörülenin aksine, aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmaması araştırmanın bir diğer bulgusunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda yönetici ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aşırı niteliklilik, işini küçük görme, işten ayrılma niyeti, kolektif şükran, kendini üstün görme.

İel Kodları: L2, L20, L29, M00, M1, M12.

THE MODERATING EFFECT OF COLLECTIVE GRATITUDE ON THE OVERQUALIFICATION-TURNOVER INTENTION RELATIONSHIP

ABSTRACT

In this study, the moderator role of collective gratitude on the relationship between perceived overqualification and turnover intention, which is one of the negative results of overqualification, was investigated. In this context, to fill the gap in the current literature, the purpose of this study is to investigate the conditional effect of the collective gratitude based on Person-Job Fit Theory. The sample of this study consists of 178 employees, who work in different sectors in Istanbul. Data was gathered by using convenient sampling method between the date of March-April 2017. The data that collected by using survey technic analyzed by using SPSS software and PROCESS that is a macro for the test complex relations. The findings show that overqualification is a statistically significant and positive predictor of turnover intention. This finding consistent with the past studies. However, the findings also show that the moderator role of collective gratitude, contrary to theoretical expectations, is not significant. Managerial and further research implications are also provided.

Keywords: Collective gratitude, job misprision, overqualification, turnover intention, self-righteousness,

¹ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, borayildiz@istanbul.edu.tr

² Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, firat.ozdemir@ogr.iu.edu.tr

³ elifhabip@marun.edu.tr

⁴ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi nese.caki@istanbul.edu.tr