Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
55(2) 2020 1060-1077
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.05.1197

Araştırma Makalesi

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi: Algılanan Lider Desteğinin Aracılık Rolü

The Effect of Perceived Overqualification on Innovative Behavior: The Mediating Role of Percevied Leader Support

Engin KANBUR	**Sakine ŞEN**
Doç.Dr. Kastamonu Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi Bölümü, Kuzeykent Yerleşkesi, Kastamonu. ekanbur@kastamonu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-6261-9314	Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Kuzeykent Yerleşkesi, Kastamonu. sakine2737@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-2471-6850

Makale Gönderme Tarihi	**Revizyon Tarihi**	**Kabul Tarihi**
23.08.2019	28.04.2020	12.05.2020

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırma verileri, Kastamonu ilinde bulunan Kastamonu Entegre Ağaç Sanayi işletmesinde görev yapan 265 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verileri faktör analizi, korelasyon analizi, doğrusal regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi davranış ve lider desteği arasında negatif, algılanan lider desteği ile yenilikçi davranış arasında ise pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın temel hipotezi olan algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Aşırı Niteliklilik, Algılanan Lider Desteği, Yenilikçi Davranışı*

Abstract

Purpose of this study was to investigate the mediating role of perceived leader support in the effect of overqualification perceptions of employees on their innovative behaviors. Within this scope, data of the research were collected by using questionnaire technique from 265 employees working at the unit of Kastamonu Entegre Ağaç Sanayi located in Kastamonu Organized Industrial Zone. Research data were tested with factor analysis, correlation analysis, linear regression analysis and hierarchical regression analysis. According to the findings of the research, a negative relationship was found between perceived overqualification and innovative behavior and leader support, and a positive relationship was detected between perceived leader support and innovative behavior. In addition, it was concluded that perceived leader support had a partial mediating effect in the effect of perceived overqualification on innovative behavior, which is the main hypothesis of the research.

Keywords: *Perceived Overqualification, Perceived Leader Support, Innovative Behavior*

1. Giriş

Örgütlerin yapıları ve temel hedefleri incelendiğinde, daha fazla gelir sağlamak ve bununla birlikte maliyetleri düşürmekten ziyade insana yönelik yapılan yatırımlar dikkat çekmektedir. Örgütlerin ekonomik piyasada rakipleri ile rekabet edebilmeleri için çalışanlarının eğitim, beceri ve deneyimlerinin işin gerekleri ile uyum içinde olması ve devamlılığı temel esas olarak

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Kanbur, E. – Şen, S. 2020. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi: Algılanan Lider Desteğinin Aracılık Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1060-1077

görülmektedir. Fakat bu tür istihdam durumları iş için gerekli olan nitelik ile çalışanın nitelikleri arasında uyum sorunun oluşmasına ve uzun süreli sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunları ortaya çıkarabilmektedir.

Örgüt için aşırı nitelikli çalışanlar yeni bir konu değildir, ancak son yıllarda ekonomik ve sosyal sorunların bir fonksiyonu olarak artan bir eğilim göstermektedir. Gerek iş gücü gerekse de istihdam ortamında meydana gelen değişimler sonucunda aşırı niteliklilik algısının gün yüzüne çıkmasına neden olmaktadır. Eğitim düzeyinin artması üniversitelerin çoğalması ve bunun sonucunda eğitimli kişi sayısının artması ve yaşanan küresel krizler, işler için gerekenden fazla bilgi, beceri ve deneyime sahip olduğuna inanan çalışanların sayısı artmaktadır. Aşırı niteliklilik, çoğunlukla eksik istihdam şartlarından bir tanesi olarak adlandırılmakta ve çok kapsamlı olarak ifade edilmektedir. Bunların en sık olarak kullanılanı; iş için gerekli özelliklerden daha fazla eğitim, deneyim ve beceriye sahip olunması yani iş için gerekli olan nitelik ile bireyin sahip olduğu nitelikleri arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilmektedir. Günümüz koşullarında bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimler onları diğer bireylerden ayıran en önemli özellikler olmaktadır. Bu özellikler bireylerin farklı deneyimler içerisine girmesine neden olmaktadır. Çalışma hayatında bireyin aşırı niteliğe sahip olması onun iş hayatında bazı sorunlarla karşılaşmasına da neden olmaktadır. İlk bakışta bireylerin kendilerini aşırı nitelikli olarak görmeleri olumlu bir davranış gibi kabul edilse de yazında yapılan birçok araştırmada bu beklentinin tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaların büyük çoğunluğunda örgütten ayrılma ile sonuçlanan işten ayrılma niyeti üzerinde durulmuştur. (Erdoğan ve Bauer, 2009; Lobene ve Meade, 2013; Maynard ve Parfyonova, 2013).

Yenilikçi davranış, işletmeler açısından nadir, değerli, rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlayan ve rakiplerinin taklit edemediği mal veya hizmetler olarak görülmektedir. Bu davranışlar yeni fikirler üretmeyi, işyerindeki fikirleri desteklemeyi ve bu fikirlerin uygulanması yönünde gerekli kaynak ve destekleri sağlamayı içermektedir. Günümüz teknoloji çağında çalışanlar teknoloji ile uyum sağlayarak daha fazla bilgiye sahip olmaları onların iş hayatında yeni ve farklı fikirler geliştirmelerine neden olmaktadır. Ancak bireylerin sahip oldukları bilgiler onlara çalışma hayatında hem avantaj sağlamakta hem de dezavantaj olmaktadır. Özellikle kurumsallaşmış ve yeni işler üretmeye müsait olan işyerlerinde çalışanların yaptıkları işin tecrübesinden daha fazla bilgiye sahip olmaları onların yeni ve farklı fikirler geliştirmelerine imkân sağlarken diğer yandan da işletmeler aşırı nitelikliliğe sahip çalışanları istihdam etmemekte ya da yaratıcı fikirlerine destek sağlayamamaktadırlar.

Bu çalışmanın iki temel sorunsalı bulunmaktadır: birincisi, bireyin aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasıdır. İkincisi ise, çalışanın aşırı niteliklilik algısının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolünün olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Çalışmanın bu temel sorunsalları kapsamında detaylı bir yazın taraması yapılmıştır. Yazın taraması sonucunda çalışanın aşırı niteliklilik algısının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özellikle aşırı niteliklilik algısı üzerine ulusal veya uluslararası yapılan çalışmalar sınırlı sayıda olduğu ve söz konusu aracılık rolünün incelenmediği düşünülünce bu çalışmanın yazına katkıda bulunacağını açıktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Alanyazında "Overqualification" olarak kavramlaştırılan kelime Türkçe karşılığı "aşırı yeterlilik, fazla vasıflı olma, fazla nitelikli ve aşırı niteliklilik" olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız ve Diğ., 2017). Aşırı niteliklilik ve eksik istihdam, bazı akademisyenler tarafından birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Bu iki kavram birbirinden ayrıdır ve aşırı niteliklilik teorik olarak, sahip olduklarından daha az eğitim, beceri veya deneyim gerektiren işleri kabul eden bireylerin uygulamasını değerlendiren yetersiz istihdamın alt boyutudur. Yetersiz istihdam çok boyutlu bir yapıdır ve özellikle yönetim yazınında yapılan araştırmalar bir veya iki alt boyutunu değerlendirmektedir (Rusella, Ferris, Thompson ve Sikora, 2015). Aşırı niteliklilik veya onun tam tersi olan eksik istihdam, kişinin eğitim ihtiyaçları ve işte gerekli becerileri aşan yeteneklere sahip

olmalarıdır (Erdoğan ve Bauer, 2009). Algılanan aşırı niteliklilik, bir çalışanın bir işi yapmak için sahip olunması gerekenleri özellikleri aşan niteliklere sahip olduğu öznel izlenimlerdir (Maynard ve Brondolo 2015). Aşırı niteliklilik bireyin yaptığı işlerin gereğinden daha fazla tecrübe, yetenek, eğitim bilgisine ve o işle ilgili daha fazla niteliklere sahip olması demektir (Akbıyık, 2016a).

Johnson ve arkadaşları (2002), aşırı nitelikli olmanın ve eksik istihdamın eş anlamlı olabileceğini ve aşırı nitelikli olmanın genellikle yetersiz bir işsizliğin alt kümesi olduğunu düşünmektedirler (Lobene ve Meade, 2010). Johnson (1978) ve Jovanovic (1979), tarafından geliştirilen iş alışverişi veya iş eşleştirme teorilerine göre, çalışanlar ve işletmeler, eksik bilgilerden dolayı iş eşleşmesinin kalitesini iyi bir şekilde öngöremezler. Bu nedenle, çalışanlar yetenekleriyle eşleşmeyen işleri yapmak durumunda kalabilirler. Sonuç olarak da çalışanlar uygun bir iş eşleşmesi olana kadar kendi özelliklerine uygun yeni işler ararlar (Frei ve Sousa-Poza, 2012). Aşırı nitelikliğin yazında yapılan araştırmalar çerçevesinde olumsuz bir olgu olduğu düşünülmektedir. Bu durum büyük ölçüde, çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıklarında, daha olumsuz iş tutumlarına sahip olduklarını ve işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğunu gösteren araştırma sonuçlarından kaynaklanmaktadır (Erdoğan ve Bauer, 2009).

Aşırı niteliklilik en genel anlamıyla, bireyin sahip olduğu özelliklerinin çalıştığı işin gereklerinden daha fazla olması olarak tanımlanan bir kavramdır. Aşırı niteliklilik genellikle bir dezavantaj olarak görülse de, nitelikliliğin ise avantajlı olarak algılanması beklide pozitif ayrımcılığı yansıtır (Johnston, Khattab ve Manley, 2015). Aşırı nitelikliliğin en çok görüldüğü ülkelerin yüksek seviyede endüstrileşmiş ülkeler olduğu öne sürülmekte ve bu sayının çalışanların yaklaşık dörtte biri düzeyinde olduğu belirtilmektedir. Algılanan aşırı niteliklilik, çalışanların yaptığı işte başarısız olmasına neden olabileceği gibi sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına veya artmasına, moral bozukluğuna, stresli bir yaşama ve işin ihmal edilmesine kadar birçok örgütsel çıktıya neden olmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016). Bireyin sahip olduğu özellikler ile işin gereklerinin uyuşmaması bireyde doyumsuzluğa ve olumsuz duyguların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Yıldız ve Diğ., 2017). Bu durum bireylerin becerilerinin ve yeteneklerinin işin gerekliliklerileriyle uyuşmadığı bir birey-iş uyumsuzluğu anlamına gelmektedir (Kulkarni, Lengnick-Hall ve Martinez, 2015). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansını (Akbıyık, 2016a), iş tatminini ve duygusal bağlılığı (Lobene ve Meade, 2013; Fine ve Nevo, 2008; Karacaoğlu ve Arslan, 2018), yenilikçi davranış (Yıldız ve Arda, 2018) ve psikolojik sahiplenme (Ucar, 2016) üzerinde negatif, örgütsel sessizlik (Yıldırım, 2018) ve işten ayrılma niyeti (Yıldız ve Diğ., 2017) üzerinde ise pozitif etkisinin olduğu yazında belirtilmektedir.

2.2. Yenilikçi Davranış

Dinamik çevre koşulları ve tüketicilerin artan taleplerinden oluşan hareketli pazarlarda işletmeler yeni yöntem ve bakış açılarıyla rakipleri ile rekabet etmenin farklı yollarını keşfetmek zorunda kalmışlardır. Bu farklı yollardan biri de yenilik kavramı olarak dikkat çekmektedir (Eren, Tokgöz, Gül ve Saylan, 2013). Yenilik kelimesi Latince innovatus'tan türemiş olup "yenilemek, yeniden yapmak veya değiştirmek" anlamlarına gelmektedir. İngilizce innovation kelimesine dayanan "yenilik" kelimesinin karşılığı inovasyon ile de açıklanmaya çalışılmaktadır (Gökcek, 2007). Yenilik, bir işletme için, örgüt içi çalışmalarda, örgütün yapısında ya da işletme dışı ilişkilerinde yeni veya önemli ve büyük ölçüde değişikliğe uğramış mal, hizmet ya da süreç, yeni bir pazarlama stratejisi veya işletme yönteminin oluşturulması ile birlikte bir değer yaratıp işletmeye kar olarak geri dönüşünü sağlayacak şekilde uygulanma aşamasıdır (Eren ve Kılıç, 2013, 223-224). İşletmeler açısından üstünlüğü elde etmenin en temel kriteri yenilikçi olabilmek olarak görülmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2014). Örgütler sürdürülebilirliklerinin yenilikten geçtiğine inanmaktadırlar (Yener ve Salur, 2017). Walsh, Lynch ve Harrington (2011) yeniliği, örgütün genellikle yeni ürün meydana getirdiği sonuç odaklı algıladığı bir önlem olarak ele almaktadır. Schumpeter (1965) yeniliği, canlı ekonomik ortama maruz kalan girişimcilerin özelliklerine bağlamaktadır. Vujicic ve Jovicic (2013) için yenilik, yeni bir ürün, bununla birlikte yeni bir süreç, fikir ve yeni bilgi ortaya çıkarmanın sonucunda meydana gelen bireylere sunulan kalite ve değeri ifade etmektedir. Drucker (1985) yeniliği, örgütlerin farklı ürün sunmak için değişiklik yapabilmelerini sağlayan araç olarak tanımlamaktadır. Yenilik, mal ve hizmetlerin ve ilgili

pazarların, yönetimin, iş yapış usullerinin, işgücü yeteneklerinin ve çalışma şartlarının değişimi şeklinde tanımlanmaktadır (Moura ve Abrunhosa, 2007).

Yenilikçi davranış hakkında net ve tek bir tanımın yapılmadığı aksine farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Trott (1998), yeniliğin teşkilat ve yönetimsel değişimi içerebileceği gibi yeni ürün aşamaları, girişimler, üretim tarzları, ticari düzenlemeler ve hizmetlerle de ilgili olabileceğini belirtmiştir. Samuel (2000) yenilikçi davranışı, hizmet ve mal üretiminde yeni üretim yöntemi uygulama ve çalışma süreçlerinde yeni yöntemlerin geliştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011). Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranışı, sorunların belirlenmesi, yeni ya da daha önce onaylanmış düşünce ve çözüm yöntemlerinin üretilmesi ile başlayıp, yenilikçi düşünceye destek aramaya devam eden ve fikrin somut bir şekil alması ile son bulan çok kademeli bir süreç olarak tanımlamışlardır. Carmeli, Meitarve Weisberg (2006) yenilikçi davranışı, sorunun belirlenmesi, çözüm alternatiflerinin belirlenmesi ve bu üretilen alternatiflerin işletme içerisinde uygulanma aşaması olarak belirtmişlerdir. Jahnson ve Jahnson (2000) ise yenilikçi davranışın düşüncelerin örgütün faydasına yönelik uygulamaya sokulması olarak belirtmiştir. Yapılan bu tanımlar ışığında yenilikçi davranışı sorunları çözme veya yeni fikirlerin ortaya çıkarılma süreci olarak tanımlanabilir (Turgut ve Begenirbaş, 2014).

Drucker (1985) yenilikçi davranışı; 1-İş ile bağlantılı problemleri algılamak ve bunların üstesinden gelmek için fikirler üretmek, 2-Fikirleri uygulamak için meslektaşlardan ve/veya yöneticilerden destek aramak, 3-Prototip veya model oluşturmak, 4-Prototipi norm veya standart hale getirmek şeklinde ayırmaktadır. Amabile ve Harvard okulunun diğer temsilcileri ise, "yaratıcı" ve "yenilikçi" çalışan davranışları arasında temel bir ayrım yapmamakta ve bu süreci: 1- Bir problemin anlaşılması, 2- Hazırlık, 3-Fikir üretme, 4- Doğrulama ve İletişim şeklinde ayırmıştır (Gogoleva, Balabanova ve Efendiev, 2016).

2.3. Algılanan Lider Desteği

Yönetim yazınında yapılan araştırmalar üst yönetimin yani lider desteğinin, örgütün operasyonel felsefesini değiştirmeyi amaçlayan herhangi bir çabasının başarılmasında kritik bir faktör olduğu ve lider desteği olmadan çalışanların değişmesi veya yenilikçi davranış sergilemesinin çok zor olduğu görülmektedir (Juhari, Abidin ve Omar, 2011). İnsanoğlunun yaşamı boyunca gerek iş hayatında, gerek siyasi hayatta gerekse de askeri hayatta lidere her zaman ihtiyaç duyulmuştur (Canbolat, 2016). İnsanın sosyal bir varlık olması ve bundan dolayı da sürekli olarak diğer kişilerle etkileşim içinde olması liderlik konusunu yaşamının ayrılmaz bir parçası getirmektedir (Bektaş, 2016). Lider, çalışanlarını benimsediği ilkeler ve düşünceler etrafında toplayan, bir amaç doğrultusunda kişileri peşinden sürükleyen veya belli amaçlar için belli davranışa yönlendiren veya güdüleyen kişidir (Koparal ve Özalp, 2013).

Örgüt içerisinde lider değişime odaklı olarak çalışanlarının gelişmesini sağlama, eğitim programları ile onların yaratıcılıklarını destekleme, motive etme, çalışanların sorunlarına çözüm yolları üretme, çıkan sorunları önleme görevlerini üstlenmeleri ile yöneticinin rutin görevlerinden farklılık göstermektedir (Özmutaf, 2007). Buchanan ve Huczynski (1997) liderlik ile ilgili çalışmalarında, çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin performanslarının başarılı sonuçlar vermesinin en önemli nedenlerinden birisinin yöneticilerin sergiledikleri etkin liderlik ve sonucunda ortaya çıkan başarı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bireylerde pozitif iş tutumunu oluşturmak için onların ihtiyaçlarını anlayan ve önemseyen her fırsatta onlara destekte bulunan liderleri gerekli kılmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş tutumları ile liderin vermiş olduğu destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Çelik ve Turunç, 2010).

Yöneticiler, küreselleşmenin getirdiği güçlü rekabet şartlarının tesiri sonucu artık daha fazla çalışan odaklı düşünmeye başlamıştır. Bu nedenle algılanan lider desteği, liderin örgüt içerisinde çalışanlarına gösterdiği desteği hissettirme derecesini yansıtmaktadır (Fındıklı, 2014). Örgütler, çalışanlarının örgüte bağlılığına ve sadakat göstermelerine büyük önem vermektedir. Bu kapsamda, bireylerin örgüt içindeki çalışma şartlarının düzeltilmesi, ödül ve ceza sisteminin adil olması, çalışana yaptıkları katkılarının önemsendiğinin hissettirilmesi, onların refah seviyeleri arttırılarak mutlu ve huzurlu bir ortamda çalışmalarının sağlaması algılanan lider desteği için önem arz etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanlar örgüt içerisinde liderlerinden

gördükleri desteği önemli bir unsur olarak kabul etmektedirler (Eisenberger ve Diğ., 2002). Çalışanlar destekleyici liderlere herkesten daha fazla güvenir, onlarla birlikte etkili bir takım çalışması sergiler ve örgütün hedeflerine ulaşması yönünde daha fazla çaba sarf etmektedirler (Akkoç ve Diğ., 2011).

2.4. Kuramsal Altyapı ve Hipotez Geliştirme

Teknolojinin ve ürün çeşitliliğinin çok hızlı taklit edildiği, rekabetin acımasızlaştığı ve hayatta kalmanın son derece zorlaştığı günümüz iş dünyasında örgütlerin en önemli silahlarından bir tanesi "insan" kaynağıdır. Başka bir deyişle örgütler, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak, yenilik ve yaratıcılık gücünü kullanabilmek ve dolayısıyla performansı artırarak örgütsel amaçlara ulaşabilmek için insan kaynaklarına stratejik bir bakış açışıyla yanaşmalı ve gerekli önemi vermelidirler (Kanbur, 2017). Klasik yönetim anlayışının en önemli ilkelerinden biride iş verimliliğinin artırılması ve üretkenliği azaltan etkenlerin ortadan kaldırılmasıdır. Bu kapsamda örgüte belirlenen standartlara, bilgi ve beceri düzeyine uygun, iş gereklerine göre çalışanların alınmasıdır (Gürbüz ve Sığrı, 2017). Örgütlerin işe alım aşamasında çalışanların sahip olduğu özellikler (bilgi, beceri ve deneyim) ile işin özellikleri (gereklerinin) arasındaki uyumun yakalanması ve geliştirilmesi örgütün amaçlarına ulaşması noktasında son derece önemlidir. Ancak bu durum sanıldığı kadar kolay ve rasyonel olamayabilir. Çünkü çalışanların kendi özelliklerine yönelik algıları ön plana çıkmakta ve rasyonel bir seçimi engelleyebilmektedir (Yıldız ve Diğ., 2017). Diğer bir değişle çalışanı işin gereğinden fazla eğitime, bilgi, beceriye ve yeteneğe sahip ve diğer çalışanlardan daha yetkin olduğunu düşünmesine neden olmaktadır. Bu durum karşımıza "aşırı niteliklilik" kavramını çıkarmaktadır (Maynard, Joseph ve Maynard, 2006). Örgütler için çalışanlarının aşırı nitelikliliğe sahip olması istenen bir durum gibi görülse de aşırı nitelikliliği destekleyici şartların oluşturulamaması sonucun negatif olma ihtimalini güçlendirdiği yazında gerçekleştirilen bazı çalışmalarda belirtilmektedir (Maynard, ve Parfyonova, 2013; Maynard ve Diğ., 2006; Johnson ve Johnson, 2000).

Yenilikçi davranış, çok aşamalı bir sorun tanımlama, sonunun çözümü için fikir üretme, bu fikirleri destekleme ve uygulama sürecidir (Scott ve Bruce, 1994). Çalışanların yenilikçi davranışları işyerinde sergilemeleri örgütsel etkinlik ve hayatta kalmak için büyük öneme sahiptir (Pieterse ve Diğ., 2010). Yazında aşırı niteliklilik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye ortaya koyan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Yıldız ve Arda (2018) çalışmalarında aşırı niteliklilik kavramının çelişkili yapısının olduğu ve bu nedenle olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilmesinin zor olduğunu belirtmektedirler. Yazarlar çalışmalarında aşırı niteliklilik kavramını olumsuz olarak değerlendirmektedirler. Ancak aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların pozitif davranışlar sergileyebileceklerine de dikkat çekmektedirler. Varma ve Sandhya (2019) çalışmalarında aşırı nitelikli çalışanların örgüt tarafından yeterince özgürlük ve destek verildiğinde diğer çalışanlardan daha yüksek düzeyde yaratıcı performans sunabileceğini, yenilik sürecinde farklı düşüncelere, ortak ve analitik akıl yürütmeye katkıda bulunabileceğini ve yaşanabilecek iş tatminsizliklerinin onları yaratıcı olmaya daha fazla motive edebileceğini belirtmektedirler. Aşırı niteliklilik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi Kişi-Çevre Uyumu Teorisi açıklamaktadır. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi, kişilerin özellikleri ve çalışma ortamlarının nitelikleri arasındaki uyumu ifade eder ve aşırı nitelikli çalışanları motive edecek ve onları pozitif davranışlara sevk edecek faktörlerin neler olduğu üzerinde durur (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Bu teorinin bir boyutu olan kişi-iş uyumu, çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri ile resmi iş gereklilikleri arasındaki uyumluluğu ifade etmektedir. Kişi-iş uyumu, işin talepleri ile kişinin kabiliyetleri arasındaki uyum (talep-kabiliyet uyumu) ve işin özellikleri ile kişinin arzuları arasındaki uyum (ihtiyaç-arz uyumu) olarak iki şekilde işlevselleştirilmektedir (Aktaş, 2011). Çalışanın nitelikleri ile işin gerekleri ne kadar uyumlu olursa bu durum örgütsel çıktılara da olumlu olarak yansıyabilecektir. Yıldız ve Arda (2018) araştırmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerinde negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

H_1: *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan lider desteği arasındaki ilişki Blau'nu Sosyal Mübale Kuramı, Örgütsel Destek Teorisi ve Lider-Üye Etkileşimi Teorisi tarafından açıklanmaktadır.

Sosyal Mübadele Kuramı, bireylerin yaptıkları katkıların gelecekte kendilerine geri döneceği, kazanç getireceği yönünde beklentilerinden (Cook ve Rice, 2003), Örgütsel Destek Teorisi, çalışanların örgütün yararına ve amaçları doğrultusunda çaba sarf etmesi, örgütün ise çalışanın çabasını, katılımını önemsemesi ve desteklemesinden (Kanbur, 2016), Lider-Üye Etkileşim Teorisi ise lider ve ast arasında kurulan ikili etkileşimin ve bağın gücünden bahsetmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2015). Luksyte ve Spitzmueller (2016) çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişkinin olduğunu, algılanan örgütsel destek arttıkça algılanan aşırı nitelikliliğin azalacağını tespit etmiştir. Akbıyık (2016b) çalışmasında algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ancak anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Ye, Li ve Tan (2017) Çin'de 145 farklı çokuluslu işletme yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Ahmad ve Qadir (2018) banka sektöründe 260 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren bulgular elde etmiştir.

H_2: *Algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan lider desteği üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Lider desteği, çalışanın yöneticisinden ihtiyaç duyduğu konularda aldığı destek ve yöneticisi tarafından kendisine verilen değer olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer ve Diğ., 1997). Algılanan lider desteği, çalışanın liderin kendisine göstermiş olduğu değer ve iyiliğini düşünme ve algılama süreci olarak tanımlanmaktadır (Fındıklı, 2014). Destekleyici bir liderin astlarına liderlik yapması, onlara adil davranması ve çabalarını değerli görmesi Vroom'un Bekleyiş Teorisine dayanan Yol-Amaç Teorisi ve Lider-Üye Etkileşimi Teorisi kapsamında değerlendirilebilir. İşcan ve Karabey (2007) 174 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, lider desteğinin (üstün desteği) yenilikçi davranışları ortaya çıkartacağı, yani iki kavram arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Akkoç ve arkadaşları (2011) savunma sektöründe görev yapan 426 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, algılanan lider desteğinin yenilikçi davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu, algılanan lider desteğinin artmasının çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerine neden olacağını belirtmektedir. Turgut ve Beğenirbaş (2013) 398 kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında lider/yönetici desteği ile yenilikçi davranışlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, çalışan tarafından destek algısının artmasının yenilikçi davranışın sergilenmesinde rol oynadığı sonucuna varmıştır. Wang ve diğerleri (2015) çalışmalarında lider-üye etkileşimi ile çalışanların yenilikçi davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Örgütlerde yenilikçi davranışların arttırılması her seviyede yöneticinin öncelikli görevi olmalıdır (Yener, 2019).

H_3: *Algılanan lider desteğinin yenilikçi davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracı rolünü inceleyen araştırmaya yazın taraması sonucunda rastlanmamıştır. Luksyte ve Spitzmueller (2016) çalışmalarında aşırı nitelikliliğe sahip çalışanların yönetici/lider tarafından desteklendiği ve takdir edildiği durumlarda daha başarılı olabileceklerini ve aynı zamanda yaratıcı performans sergileyebileceklerini ortaya koymuşlardır.

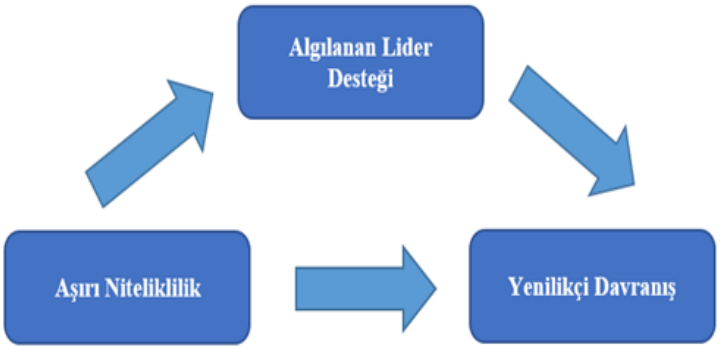
H_4: *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık etkisi vardır.*

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Araştırmanın temel amacı, çalışanların aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolünün incelenmesidir. Günümüz koşullarında işsizliğin üst seviyelerde olması, bir işe girmek ve o işte sürekli olabilmek için bireylerin aşırı nitelikli olmalarına veya kendilerini öyle algılamalarına sebep olmaktadır. Aynı şekilde örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi onların değişim içerisinde olmalarına ve değişimi yönetebilmelerine ve yenilik yapabilmelerine bağlıdır. Ancak bunun için de lider desteğinin rolü

oldukça önemlidir. Araştırma kapsamında yapılan yazın taramasında aşırı niteliklilik, yenilikçi davranışı ve algılanan lider desteği üzerine yerli ve yabancı çalışmalar incelenmiştir. Fakat algılanan aşırı niteliklilik, yenilikçi davranış ve algılanan lider destek kavramlarının bir arada kullanıldığı yerli ve yabancı çalışmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma bulguları itibariyle yazına katkı sağlaması açısından önemlidir. Araştırmanın temel amacı kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kastamonu il merkezinde Hayat Holding'in iki lokomotif şirketinden biri olan Kastamonu Entegre Ağaç Sanayi işletmesinin Kastamonu Organize Sanayi bölgesinde bulunan üretim yerinde görev yapan 350 çalışan oluşturmaktadır. Kastamonu Entegre Ağaç Sanayi, ağaç bazlı panel endüstrisinde üretim yapmak üzere 1969 yılında kurulmuş olup, şuan sektöründe Türkiye'de 1'inci, Avrupa'da 4'üncü, dünyada ise 7'inci sırada yer almaktadır. Toplam 350 çalışandan oluşan araştırma evreninin tamamına ulaşma imkânı bulunduğundan tam sayım örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda 350 anket formu işletmeye gönderilmiş, ancak 308 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Eksik ve yanlış doldurulan ve aynı zamanda güvenilirliği zedeleyici anketler çıkarıldıktan sonra evreni temsil kapasitesine sahip 265 kullanılabilir anket formu (Altunışık ve Diğ., 2004) veri analizlerine dâhil edilmiştir.

3.3. Ölçekler

Araştırma verileri anket tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Araştırmada verilerin toplanması ve test edilmesi amacıyla "Algılanan Aşırı Niteliklilik", "Yenilikçi Davranış Ölçeği" ve "Algılanan Lider Desteği Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırmada, çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek amacıyla Maynard ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Yıldız ve diğerleri (2017) tarafından uyarlanan geçerliği ve güvenirliği yapılmış "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, tek boyut dokuz ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; "İşimi yapmak için ihtiyacım olmayan çok fazla bilgiye sahibim" ve "Eğitim seviyem, işimin gerektirdiği eğitim seviyesinin üstündedir" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması, 5'li Likert ölçeğine göre yapılmıştır. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği'nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, güvenirliğini test etmek için ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa) gerçekleştirilmiştir. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri .893 olarak bulunmuş olup, iç tutarlılık için kabul edilebilir bir değerdir (Tavşancıl, 2006). Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği'ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Algılanan Aşırı Niteliklilik	9	,639 - ,787	54,270
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,876			
Barlett küresellik testi: ki-kare=1187,073; df=36; p=,000			

Araştırmada, çalışanların yenilikçi davranış düzeylerini ölçmek amacıyla Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Akkoç ve diğerleri (2011) tarafından uyarlanan geçerliği ve güvenirliği yapılmış "Yenilikçi Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, tek boyut altı ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; "Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim" ve "Yaratıcı fikirler üretirim" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması, 5'li Likert ölçeğine göre yapılmıştır. Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri .894 olarak bulunmuştur. Yenilikçi Davranış Ölçeği'ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Yenilikçi Davranış	6	,775 - ,848	65,558
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,849			
Barlett küresellik testi: ki-kare=915,076; df=15; p=,000			

Araştırmada, çalışanların lider desteği algılarını ölçmek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Akkoç ve diğerleri (2011) tarafından uyarlanan geçerliği ve güvenirliği yapılmış "Algılanan Lider Desteği Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, tek boyut beş ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; "Çalıştığım işletmede bizlere yöneticimiz tarafından destek verilmektedir" ve "Yöneticim samimi ve ulaşılabilirdir" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması, 5'li Likert ölçeğine göre yapılmıştır. Algılanan Lider Desteği Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri .899 olarak bulunmuştur. Algılanan Lider Desteği Ölçeği'ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Algılanan Lider Desteği Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Algılanan Lider Desteği	5	,801 - ,889	71,591
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,847			
Barlett küresellik testi: ki-kare=813,006; df=10; p=,000			

4. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini test etmek ve araştırmanın hipotezlerinin kabul/red durumlarını ortaya koymak için verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Korelasyon Analizi

Araştırmada algılanan aşırı niteliklilik, yenilikçi davranış ve algılanan lider desteği değişkenleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı, ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Korelasyon analizi ve bulguları

Değişkenler		Ort.	Std.S.	1	2	3
1	Algılanan Aşırı Niteliklilik	3,21	,948	1		
2	Yenilikçi Davranış	3,36	,957	-,319*	1	
3	Algılanan Lider Desteği	3,60	,975	-,196*	,610*	1

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmanın değişkenleri olan algılanan aşırı niteliklilik, yenilikçi davranış ve algılanan lider desteği arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 4'deki korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; algılanan aşırı niteliklilik değişkeni ile yenilikçi davranış (r=-.319; p=.000) ve algılanan lider desteği (r=-.196; p=.001) değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca yenilikçi davranış değişkeni ile algılanan lider desteği (r=.610; p=.000) arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı vurgulanmaktadır.

4.2. Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca atık değerler arasındaki otokorelasyona Durbin-Watson istatistiki değeri ile bakılmıştır. Araştırma değişkenlerinin regresyon analizlerine ilişkin bulguları Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: *Yenilikçi Davranış*							
Bağımsız değişken	**R^2**	**Düz.R^2**	**F**	**β**	**t**	**p**	**DW**
Algılanan Aşırı Niteliklilik	,102	,099	29,879*	-,319	-5,466	,000*	1,555

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'de yer alan regresyon analizi bulguları incelendiğinde; yenilikçi davranış değişkeninin %9.9'unun algılanan aşırı niteliklilik değişkeni tarafından açıklandığı (Düz.R^2=.099) ve %99 güven aralığında regresyon modelinin anlamlı (F=29.879; p=.000) olduğu görülmektedir. Ayrıca Durbin-Watson istatistiği değeri 1,555 olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu bulgular ışığında; "Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi davranışları üzerinde negatif bir etkisi vardır" şeklinde oluşturulan araştırmanın birinci hipotezi (H_1) desteklenmektedir.

Tablo 6. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Algılanan Lider Desteği Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: *Algılanan Lider Desteği*							
Bağımsız değişken	**R^2**	**Düz.R^2**	**F**	**β**	**t**	**p**	**DW**
Algılanan Aşırı Niteliklilik	,039	,035	10,538*	-,196	-3,246	,000*	1,615

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'da yer alan regresyon analizi bulguları incelendiğinde; algılanan lider desteği değişkeninin %3.5'inin algılanan aşırı niteliklilik değişkeni tarafından açıklandığı (Düz.R^2=.035) ve %99 güven aralığında regresyon modelinin anlamlı (F=10.538; p=.000) olduğu görülmektedir. Ayrıca Durbin-Watson istatistiği değeri 1,615 olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu

bulgular ışığında; "Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının lider desteği algıları üzerinde negatif bir etkisi vardır" şeklinde oluşturulan araştırmanın ikinci hipotezi (H_2) desteklenmektedir.

Tablo 7. Algılanan Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: *Yenilikçi Davranış*							
Bağımsız değişken	**R^2**	**Düz.R^2**	**F**	**β**	**t**	**p**	**DW**
Algılanan Lider Desteği	,373	,370	156,233*	,610	12,499	,000*	1,714

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7'de yer alan regresyon analizi bulguları incelendiğinde; yenilikçi davranış değişkeninin %37'sinin algılanan lider desteği değişkeni tarafından açıklandığı (Düz.R^2=.37) ve %99 güven aralığında regresyon modelinin anlamlı (F=156.233; p=.000) olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında; "Çalışanların lider desteği algılarının yenilikçi davranışları üzerinde pozitif bir etkisi vardır" şeklinde oluşturulan araştırmanın üçüncü hipotezi (H_3) desteklenmektedir.

4.3. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan aşırı nitelikliliğin bağımlı değişken yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğin aracılık rolünün olup olmadığına Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizi ile bakılmıştır (Tablo 8).

Tablo 4.12. Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımsız/Aracı Değişken	**Bağımlı Değişken**	**R^2**	**Düz.R^2**	**F**	**β**	**p**
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Yenilikçi Davranış	,102	,099	29,879*	-,319	,000*
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Algılanan Lider Desteği	,039	,035	10,538*	-,196	,000*
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Yenilikçi Davranış	,414	,410	92,586*	-,208	**,000***
Algılanan Lider Desteği					,570	**,000***

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Sobel Z= 2.7998, p= 0.00

Tablo 8'de yer alan hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; yenilikçi davranış değişkeninin %9.9'unun algılanan aşırı niteliklilik değişkeni (F=29.879; p=.000) ve %3.5'inin ise algılanan lider desteği (F=10.538; p=.000) tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca iki doğrusal regresyon analizinde %99 güven aralığında diğer bir ifadeyle p<0,01 düzeyinde anlamlı olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen ve aracılık rolünün ortaya konulduğu hiyerarşik regresyon analizinin ön koşullarının sağlandığı görülmektedir. Bu kapsamda; yenilikçi davranış değişkenin %41'inin algılanan aşırı niteliklilik ve algılanan lider desteği değişkenleri tarafından açıklandığı (R^2=.41) ve %99 güven aralığında anlamlı (F=92.586; p=.000) olduğu söylenebilir. Ayrıca algılanan aşırı niteliklilik değişkeninin regresyon katsayısı Beta'nın değerinin (β=-.319) analize aracı değişken algılanan lider desteğinin katılmasıyla (β=-.208) azalmıştır, fakat anlamlılığı (p=.000) tamamen ortadan kalkmamıştır. Aynı şekilde algılanan lider desteği aracı değişkeninin de anlamlı (p=.000) olduğu görülmektedir. Tüm bu bulgular ışığında, "çalışanların aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi

davranışları üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolü vardır" hipotezi (H_4) "kısmı aracılık etkisi vardır" olarak desteklenmektedir.

5. Sonuç

Örgütler, küresel iş yaşamında sürdürülebilir rekabeti sağlayan, gelişen ve değişen teknolojiye uyum gösteren, yaratıcı düşünceye sahip, yenilikçi davranış sergileyen, proaktif, örgütüne bağlı ve nitelikli insan kaynağına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Kanbur, 2016). İnsan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasının örgütün amaçlarına ulaşması noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Birey-İş Uyumu Teorisi'ne göre bireylerin sahip olduğu özellikler (bilgi, tecrübe, deneyim vb.) ile işin gereklerinin uyumlu olması, onların verimliliğine olumlu katkı sağlamakta örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı gibi pozitif örgütsel çıktılara neden olmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015). Ancak bireyin özellikleri ile iş gereklerinin uyumsuz olması (nitelik uyumsuzluğu) yazında olumsuz bir durum olarak ele alınmakta ve aşırı niteliklilik kavramını ortaya çıkarmaktadır. Aşırı niteliklilik kavramı birey-iş uyumu teorisi kapsamında talep-yetenek ve ihtiyaç-sunulan uyum ile açıklanmaktadır (Akbıyık, 2016b).

Yazında ortaya konulan kuramsal ve görgül araştırmalardan yola çıkarak bu çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın birinci bulgusuna göre, algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi davranış arasında negatif ve anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu yazında daha önce gerçekleştirilmiş başka bir çalışma ile aynı doğrultuda değerlendirilmektedir (Yıldız ve Arda, 2018). Çalışanların sahip olduğu özellikler ile işin gereklerinin uyumsuzluğu veya böyle algılanması çalışanların pozitif bir örgütsel çıktıya ve örgütler için stratejik öneme sahip olan yenilikçi davranışlara yönelmesinin önünde önemli bir engel olarak durmaktadır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan lider desteği üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Yazında algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara rastlanmıştır ve bu çalışmalar da araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir (Luksyte ve Spitzmueller, 2016; Ye, Li ve Tan, 2017; Ahmad ve Qadir, 2018). Bu araştırma bulgusunun en önemli sebebi örgütün aşırı niteliklilik algısı yüksek olan çalışanlarına bu algılarını değiştirecek (azaltacak) yeteri kadar destek sağlayamaması olabilir. Lider ve/veya yöneticiler çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri, kabiliyet ve nitelikleri iyi bilmeli ve onları iyi yönlendirebilmelidir. Uygun işe uygun insan yerleştirmeli ve onların kariyer planlamalarını iyi yönetmelidirler. Aksi takdirde bu durum çalışanların düşük performans göstermelerine ve hatta işten ayrılmalarına kadar varabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, algılanan lider desteğinin yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu yazında yapılan diğer araştırmalar ile aynı doğrultuda değerlendirilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007; Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011; Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Wang ve Diğ., 2015). Örgütlerin, en değerli kaynağı olan insanın yaratıcılık yeteneklerini ortaya koyup onların yenilikçi davranışlarda bulunmalarını sağlaması kolay bir iş değildir. Ancak örgütlerin rakipleri ile rekabet edebilmesi ve sektörde lider konuma gelebilmesi için çalışanlarının yaratıcı fikirlerini ortaya çıkartması ve onları yenilikçi davranışlara yöneltmesi son derece önemlidir. Örgütlerin çekirdek yeteneklerinin dahi taklit edildiği rekabetçi iş yaşamında yenilik yapabilmek ve bunu sürdürülebilir kılmak stratejik bir karardır. Bu nedenle örgütler (liderler ve/veya yöneticiler) çalışanlarına her konuda destek olmalı ve onların yenilikçi davranışlarını ortaya çıkarmalıdır.

Araştırmanın son ve temel bulgusu ise, algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Yazın taraması sonucunda bu değişkenler arasındaki aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum araştırmanın yazına katkısı ve sonraki çalışmalara destek sağlaması bakımından önemlidir. Bulguya göre, algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki olumsuz etkisi analize algılanan lider desteği değişkeninin eklenmesiyle anlamlılığını kaybetmemiş fakat olumsuz etkisini azaltmıştır. Örgütlerde lider desteğinin yeterince sağlanması çalışanların aşırı niteliklilikten kaynaklanan olumsuz davranışlarını azaltabilir ve onların daha fazla yenilikçi davranış sergilemelerini sağlayabilir. Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır.

Bunlar; araştırma verilerinin anket tekniği ile toplanması, araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin kullanılması ve araştırmanın Kastamonu ilinde bulunan bir işletmedeki çalışanlar ile yürütülmesi olarak sıralanabilir.

Kaynakça

Ahmad, H., Qadir, M. (2018). "Dimensions of Perceived over Qualification, Perceived Organizational Support and Turnover", Journal of Management and Human Resource, Cilt. 1, 18-33.

Akbıyık, Ü. S. B. (2016a). "Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü", Journal of Tourism Theory and Research, Cilt. 2, Sayı: 1, 26-41.

Akbıyık, Ü. S. B. (2016b). "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt. 9, Sayı: 42, 1712-1720.

Akın, A., Ulukök, E. (2016). "Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme". İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt. 8, Sayı: 4, 71-86.

Akkoç, İ., Turunç, Ö., Çalışkan, A. (2011). "Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü", İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi, Cilt. 13, Sayı: 4, 83-114.

Aktaş, M. (2011). "Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 26, 13-21.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, İstanbul: Sakarya Kitabevi.

Baron, M. R., Kenny, A. D. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Pyschological Research. Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", Journal of Personality and Psychology, Cilt. 51, Sayı: 6, 1173-1182.

Bektaş, Ç. (2016). "Liderlik Yaklaşımları ve Modern Liderden Beklentiler", Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 2, Sayı: 7, 42-53.

Buchanan D., Huczynski, A. (1997). Organizational Behavior, 3rd Edition, İtalya: Prentice-Hall.

Canbolat, S. G. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, Çedaş Grup Şirketleri Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work, International Journal of Manpower, Sayı: 27, 75-90.

Cook, K. S., Rice, E. (2003). Social Exchange Theory, (Ed: Delamater, J.) Handbook of Social Psychology, 53-76, New York: Kluwer.

Çelik, M., Turunç, Ö. (2010). "Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 14, Sayı: 1, 19-41.

Drucker, P. F. (1985). Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles, London: Heinemann.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C, Sucharski, I. L., Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contrbutions to Perceived Organizationalsupport and Employee Retention", Journal of Applied Psychology, Cilt. 87, Sayı: 3, 565-573.

Erdoğan, B., Bauer, T. N. (2009). "Perceived Overqualification and Its Outcomes. The Moderating Role of Empowerment", Journal of Applied Psycholog, Cilt. 94, Sayı: 2, 557-565.

Eren, K., Kılıç, A. (2013). "Örgütlerde Yenilikçilik Ortamı: Özellikli Bir Sektör Olarak Savunma Sanayinde Durum", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 27, Sayı: 3, 221-245.

Eren, Ş. M. Tokgöz, E. Gül, H., Saylan, O. (2013). "Pazar Odaklılığın Nitel Performans Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Odaklılık ve Yenilikçiliğin Düzenleyici Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 28, Sayı: 2, 1-39.

Fındıklı, A. M. (2014). "Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt. 25, Sayı: 77,136-157.

Fine, S., Nevo, B. (2008). "Too Smart for Own Good? A Study of Perceived Congnitive Overqualification in The Workforce", The International Journal of Human Resource Management, Cilt. 19, Sayı: 2, 346-355.

Frei, C., Sousa-Poza, A. (2012). "Overqualification: Permanent or Transitory?" Applied Economics, Cilt. 44, Sayı: 14, 1837-1847.

Gogoleva, A. S., Balabanova, E. S., Efendiev, A. G. (2016). Determinants of Employee Innovative Behavior: Do Foreign and Domestic Companies in Russia Differ? Working Papers: Management.

Gökcek, O. (2007). Yenilik Yönetimi Süreci ve Yenilik Stratejileri: Otomotiv Sektöründe Bir Alan Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, S., Sığrı, Ü. (2017). Örgütsel Davranışa Giriş: Yönetim Bilimi ve Örgütsel Davranış Alanının Kuramsal Gelişimi. (Ed: Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S.) Örgütsel Davranış, İstanbul: Beta Yayınları.

İşcan, Ö. F., Karabey, C. N. (2007). "Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 6, Sayı: 2, 180-193.

Johnson, G. J., Johnson, W. R. (2000). "Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", The Journal of Psychology, Sayı: 134, 537–555.

Johnson, W. R. (1978). A Theory of Job Shopping, Quarterly Journal of Economics, Sayı: 92, 261-78.

Johnston, R., Khattab, N., Manley, D. (2015). "East Versus West? Over-Qualification and Earnings among The UK's European Migrants", Journal of Ethnic and Migration Studies, Cilt. 41, Sayı: 2, 196-218.

Jovanovic, B. (1979). "Job Matching and The Theory of turnover", Journal of Political Economy, Sayı: 87, 972-90.

Juhari, B. H. N., Abidin, N., Omar, W. M. (2011). "Factors Influencing Employees Motovation in Implementing 5S System", Elixir Human Resource Management, Sayı: 39, 4836-4847.

Kanbur, A., Kanbur, E. (2014). "Yenilik Kaynaklarının Kullanılma Düzeyinde Beyaz Yakalılar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi", Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt. 1, Sayı. 1, 10-23.

Kanbur, A., Kanbur, E. (2015). "The Effect of Leader - Member Exchange on Organizational Cynicism: The Mediating Role of Perceived Internal Status", Zeitschrift für die Welt der Türken, Cilt. 7, Sayı: 2, 193-216.

Kanbur, E. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt. 7, Sayı: 14, 443-460.

Kanbur, E. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış (Ed: Polatcı. S. ve Özyer, K.) 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Karacaoğlu, K., Arslan, M. (2019). "Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 33, Sayı: 1, 107-135.

Kılıç, K. C., Yener, D. (2015). "Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 24, Sayı: 1, 161-174.

Koparal, C., Özalp, İ. (2013). Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit", Personnel Psychology, Sayı: 58, 281–342.

Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. I., Martinez, G. P. (2015). "Overqualification, Mismatched Qualification, and Hiring Decisions: Perceptions of Employers", Personnnel Review, Cilt. 44, Sayı: 4, 529-549.

Lobene, E., Meade, W. A. (2010). "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", Annual Meeting of The Societyfor Industrialand Organizational Psychology, Sayı: 25, 1-7.

Lobene, E. V., Meade, A. (2013). "The effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomesfor Primary and Secondary School Teachers", Journal of Career Development, Cilt. 40, Sayı: 6, 508-530.

Luksyte, A., Spitzmueller, C. (2016). "When Are Overqualified Employees Creative? It Depends on Contextual Factors", Journal of Organizational Behavior, Sayı: 37, 635-653.

Maynard, C. D., Brondolo, E. M. (2015). "I'm too Good for this Job: Narcissism's Role in The Experience of Overqualification", International Association of Applied Psychology, Cilt. 64, Sayı: 1, 208-232.

Maynard, D. C., Parfyonova, N. M. (2013). "Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examinigthe Roles of Job Attitudes and Work Values", Journal of Occupationaland Organizational Psychology, Sayı: 86, 435-455.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., Maynard, A. M. (2006). "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions", Journal of Organizational Behavior, Sayı: 27, 509-536.

Moura, E. P., Abrunhosa, A. (2007). "The Role of TQM Practices in Technological Innovation: The Portuguese Footwear Industry Case", Total Quality Management & Business Excellence, Cilt. 18, Sayı: 1, 57-66.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., McMurrian, R. (1997). "An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context", Journal of Marketing, Cilt. 61, Sayı: 3, 85-98.

Özmutaf, N. M. (2007). "Liderliğin Örgüt Kültürü İçinde Değişimsel Boyutta Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 2, Sayı: 6, 83-98.

Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., Stam, D. (2010). "Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment", Journal of Organizational Behavior, Sayı: 31, 609-623.

Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organization Support: A Review of The Literature", Journal of Applied Psychology, Cilt. 87, Sayı: 4, 698-714.

Russella, Z. A., Ferris, G. R., Thompson K. W., Sikora, D. M. (2015). "Overqualified Human Resources, Career Developmentexperiences, and Work Outcomes: Leveraging An Underutilizedresource with Political Skill", Human Resource Management Review, 1-11.

Samuel, C. C. (2000). Modern Management Diversity, Qulity, Ethics & The Global Environment. London: Prentice Hall International Inc.

Schumpeter, J. A. (1965). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profit, Credit, Interest, and The Business Cycle. UK: Oxford University Press.

Scott, S. G., Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in Theworkplace", Academy of Management Journal, Cilt. 37, Sayı: 3, 580-607.

Trott, P. (1998). Innovation Management and New Product Development. London: Pitman Publishing.

Turgut, E., Begenirbaş, M. (2014). "İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt. 7, Sayı: 1, 146-160.

Ucar, Z. (2016). "Kontrol Algısı – Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi", International Journal of Applied Business and Management Studies, Cilt.1, Sayı: 1, 39-58.

Varma, N. P., Sandhya, K. (2019). "Perceived Overqualification at Workplace. EPRA International", Journal of Research and Development, Cilt. 4, Sayı: 3, 107-110.

Vujicic, D., Jovicic A. (2013). The Importance of Innovativeness and Knowledge Management for Development of Rural Tourism in Vojvodina, Insitute of Agricultural Economics, Balkan Sientific Association of Agrarian Economists.

Walsh, M., Lynch, P., Harrington, D. (2011). "A Capability-Based Framework for Tourism İnnovativeness", Irish Journal of Management, Cilt. 3, Sayı: 1.

Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I., Janssen, O. (2015). "Understanding Employee innovative Behavior: Integrating The Social Network and Leader–Member Exchange Perspectives", Journal of Organizational Behavior, Cilt. 36, Sayı: 3, 403-420.

Ye, X., Li, L., Tan, X. (2017). "Organizational Support: Mechanisms to Affect Perceived Overqualification on Turnover Intentions A Study of Chinese Repatriates in Multinational Enterprises. Employee Relations", The International Journal, Cilt. 39, Sayı: 7, 918-934.

Yener, S. , Salur, S. (2017). "Güdüleyici Dil ve İç Girişimcilik Arasında İşgören Sesliliğinin Aracı Rolü", Mediterranean Journal of Humanities, Cilt. VII, Sayı. 2, 453-466.

Yener, S. (2019). "Örgütsel Yabancılaşma ve İç Girişimcilik Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlık Algısının Düzenleyici Rolü", Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 12, Sayı. 1, 1-18.

Yıldırım, T. Y. (2018). Aşırı Niteliklilik Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi, 9. International Conference on Political Economy. ICOPEC 2018, London.

Yıldız, B. Özdemir, F. Habib, E., Çakı, N. (2017). "Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi", Örgütsel Araştırmaları Dergisi, Cilt. 2, Sayı: 2, 40-61.

Yıldız, B., Arda, A. Ö. (2018). "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kollektif Şükranın Rolü", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt. 16, Sayı: 2, 141-161.

Research Article

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi: Algılanan Lider Desteğinin Aracılık Rolü

The Effect of Perceived Overqualification on Innovative Behavior: The Mediating Role of Percevied Leader Support

Engin KANBUR	Sakine ŞEN
Doç.Dr. Kastamonu Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi Bölümü, Kuzeykent Yerleşkesi, Kastamonu.	Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
ekanbur@kastamonu.edu.tr	Kuzeykent Yerleşkesi, Kastamonu.
https://orcid.org/0000-0002-6261-9314	sakine2737@gmail.com
	https://orcid.org/0000-0002-2471-6850

Extended Summary

Introduction

In today's global business world, organizations need proactive, committed and qualified human resources that ensure sustainable competition, adapt developing and changing technology, have creative thinking and display innovative behaviors than ever before (Kanbur, 2016). It is clear that effective and efficient use of human resources will contribute to the achievement of the objectives of the organization. According to Person-Job Fit Theory, the harmony between the characteristics of the individual's (knowledge, experience, practice etc.) and the requirements of the job contributes positively to their productivity and leads to positive organizational outcomes such as organizational commitment, job satisfaction and job performance (Kilic and Yener, 2015).

Perceived overqualification is subjective impression of the employee that he/she exceeds the required qualifications to perform a job (Maynard and Brondolo, 2015). Overqualification is considered as a negative phenomenon within the framework of research in the literature. This is largely due to researches showing that employees who perceive themselves as overqualified have more negative job attitudes and are more likely to quit their jobs (Erdoğan and Bauer, 2009). Innovative behavior is defined as a multistage process that begins with the identification of problems and the generation of new or previously approved thinking and solution methods, continuing to seek support for innovative thinking and ending with the concrete form of the idea (Scott and Bruce, 1994). Perceived leader support is defined as the degree to which the leader make feels the support he/she gives to the employees in the organization (Fındıklı, 2014).

This study has two main problems. First is to reveal the effect of perceived overqualification on innovative behavior. Second is to reveal whether perceived leader support has a mediating role between employee's perceived overqualification and innovative behaviors or not. The research model developed within the scope of these research problems is presented in Figure 1.

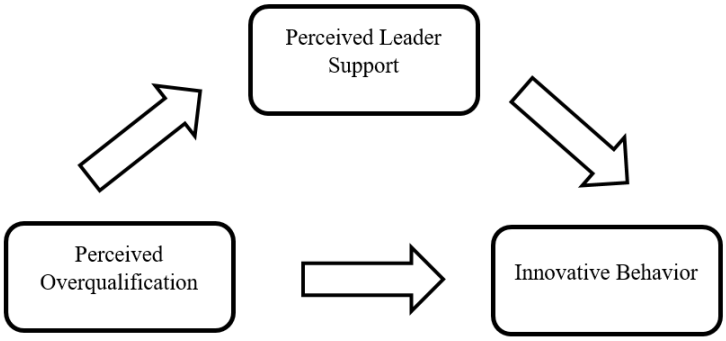


Figure 1. Research Model

Methodology

The sample of the study consists of 265 employees working in the Kastamonu Entegre Ağaç Sanayi which is one of the two leading companies of Hayat Holding in Kastamonu Organized Industry Zone in Kastamonu province. Research data were collected with survey method. "Perceived Overqualification Scale", "Innovative Behavior Scale and "Perceived Leader Support Scale" were used to collect and test the data. The construct validity of the scales was performed by exploratory factor analysis and reliability was performed by internal consistency analysis (Cronbach Alfa). Correlation analysis was used to determine the direction and the severity of the relationships between the study variables, linear regression analysis was conducted to measure the causality of the variables and hierarchical regression was used to determine the mediating effect between the variables.

Findings

First finding of the study shows that there is a negative and significant relation between perceived overqualification and innovative behavior. Another finding indicates that perceived overqualification has a negative and significant effect on perceived leader support. It was also found that perceived leader support has a positive and significant effect on innovative behavior. The last and the main finding of the research is perceived leader support has a mediating role on the effect of perceived overqualification on innovative behavior. Hierarchical regression analysis and findings are presented in Table 1.

Table 1. Hierarchical Regression Analysis and Findings

Independent / Mediating Variable	**Dependent Variable**	**R^2**	**Adj.R^2**	**F**	**β**	**p**
Perceived Overqualification	Innovative Behavior	,102	,099	29,879*	-,319	,000*
Perceived Overqualification	Perceived Leader Support	,039	,035	10,538*	-,196	,000*
Perceived Overqualification	Innovative Behavior	,414	,410	92,586*	-,208	**,000***
Perceived Leader Support					,570	**,000***

*p<0.01; Sobel Z= 2.7998, p= 0.00

Conclusions

According to the People-Job Adaptation Theory, the harmony of the characteristics of individuals (knowledge, experience, etc.) and the requirements of the work contribute positively to their productivity and lead to positive organizational outputs such as organizational commitment, job satisfaction and job performance. (Kılıç and Yener, 2015, p. 161). However, the mismatch of the characteristics and job requirements of the individual (qualification mismatch) is considered as a negative situation in the literature and reveals the concept of overqualification. The concept of overqualification is explained by demand-ability (talep-yetenek) and need-offered (ihtiyaç-sunulan) harmony under the People-Job Adaptation Theory. (Akbıyık, 2016b, p. 1712). Providing adequate leadership support in organizations can reduce the negative behaviours of employees resulting from overqualification and enable them to exhibit more innovative behavior.

Starting from the theoretical and empirical researches presented in the literature, this study examined the mediating role of perceived leader support in the effect of perceived overqualification on innovative behavior. According the main finding of the research is perceived leader support has a partial mediating role on the effect of perceived overqualification on innovative behavior. This finding is highly important because no studies investigating the mediating role in the relationship between related variables were found in the literature. Especially considering the fact that there is a limited number of national or international study on perceived overqualification and the given mediating role has not been examined, it is clear that this study will contribute to the literature. The study has some limitations. These can be listed as follows; collecting research data with survey method, using scales about study variables and conducting the study with employees in an organization in Kastamonu province.