

Aşırı Nitelikliliğin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi

Eray Ekin Sezgin¹

Rüya Zeliha Çelik Baykoca²

ÖZET

Aşırı niteliklilik, çalışanların yaptıkları işin temel gerekliliklerini aşan düzeyde beceri ve yetkinliklere sahip olma durumunu yansıtmaktadır. Çalışanların aşırı niteliklilik algıları, iş tutumlarını, çeşitli işyeri davranışlarını ve iş ilişkilerini etkilemektedir. Bu araştırma, aşırı nitelikliliğin öncülleri ve ardıllarıyla ilgili araştırmaları teorik, ampirik ve meta-analiz çalışmaların bulguları ve yargıları doğrultusunda özetlemekte ve aşırı nitelikliliğin öncülleri ve ardıllarının yanı sıra araçlarını ve düzenleyicilerini de açıklayan bir model sunmaktadır. Ayrıca araştırmada, aşırı niteliklilikle ilgili gelecekteki araştırmalarda metodolojik konuları dikkate almanın önemine değinilmiştir.

1. GİRİŞ

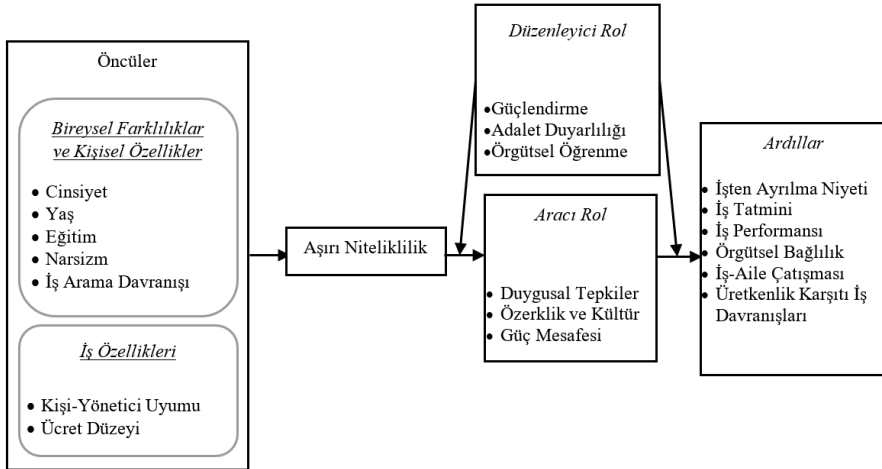
Küreselleşen dünyada örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri ve geleceğe umutla bakabilmeleri için daha yüksek niteliklere sahip olmaları kaçınılmazdır. Bu süreci yönetirken örgütteki tüm çalışanların mükemmel yakın niteliklere sahip olması önem taşımaktadır. İnsan kaynağının hayati önemi göz önüne alındığında, örgütlerin en uygun insan kaynağını seçmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü gerek işgücü verimliliğinin yüksek olması gerekse örgütsel başarıya ulaşmak sağlıklı çalışanlarla mümkün olacaktır (Düşükcan ve Kaya, 2021, s. 129). Dünya çapındaki ekonomik gerileme ve iş fırsatlarının eksikliği nedeniyle, giderek daha fazla işçi, iş gerekliliklerini aşan niteliklere sahip oldukları bir durumla karşılaşmaktadırlar (Erdogan vd., 2011; Feldman, 1996; Liu ve Wang, 2012). Bireylerin nitelikleri ve iş talepleri arasındaki bu yönlü uyumsuzluğun farkında olmaları aşırı niteliklilik olarak

1 Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, eraysezgin@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8565-0269

2 Bilim Uzmanı, ruyabaykoca@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3148-9593

tanımlanmaktadır (Fine ve Nevo, 2008). Aşırı nitelikliliğe ilişkin önceki araştırmaların çoğu, bunun çalışanların iş tutumları, sağlıkları ve esenlikleri üzerindeki etkisine odaklanmıştır (Johnson ve Johnson, 1997; Maynard vd., 2006). Bu çalışmalar, aşırı nitelikli hissetmenin olumsuz iş tutumlarına yol açabileceği iddiasına bir miktar destek sağlasa da, çeşitli kavramsal ve metodolojik sorunlar, örgütleri, yöneticileri ve iş arayanları işe almak için yararlı olan belirli sonuçlara varma yeteneklerini sınırlamaktadır. Bu nedenle, bu sınırlamaları ele almak ve aşırı niteliklilik literatürünü genişletmek için bu bölümde üç özel hedefe ulaşmak amaçlanmıştır.

İlk olarak, ilgili literatürdeki bilimsel çalışmalar temel alınarak oluşturulan bu kitap bölümünde, aşırı nitelikliliğin tanımı ve kapsamına dair genel bilgi verilecektir. İkinci olarak, önceki teorik, ampirik ve meta-analiz çalışmaların bulgularını özetleyen ve çalışanın algıladığı aşırı nitelikliliğe ilişkin gelecekteki araştırmalara rehberlik eden bir çerçeve sağlanacak ve aşırı nitelikliliğin öncüllerine, ardıllarına ilişkin genel bir model sunulacaktır (Çok düzeyli bir bakış açısını benimseyen bu model, algılanan aşırı nitelikliliğin öncüllerini ve ardıllarını ve ayrıca aşırı nitelikliliğin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisinin aracılarını (mediator) ve düzenleyicilerini (moderator) kapsamaktadır-Şekil 1). Son olarak, aşırı niteliklilikle ilgili gelecekteki araştırmalarda metodolojik konuları dikkate almanın önemine değinilecektir.



Şekil 1. Aşırı nitelikliliğin öncülleri ve ardılları üzerine bir model (ilgili literatürden yararlanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

2. AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN TANIMI VE KAPSAMI

20. yy'ın sonları itibari ile araştırmalara konu olan aşırı niteliklilik olgusu, ulusal literatürde son on yıldır çalışılmaya başlanmıştır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Yabancı literatürde “Overqualification” olarak kavramlaştırılan kelimenin ulusal literatürde, ortak bir paydada yer almadığı ve araştırmacılar tarafından aşırı niteliklilik (Özkanan, 2018), aşırı vasıflılık (Gizlier, 2018), fazla niteliklilik (Ulukök vd., 2017) ve üstün niteliklilik (Üstün vd., 2021) gibi kullanımlarla nitelendirildiği görülmektedir. Bu çalışma kapsamında ise olgu, aşırı niteliklilik kavramı üzerinden ele alınmıştır.

Aşırı niteliklilik olgusu ilk kez Amerikalı fizikçi Freeman (1976) tarafından ortaya atılmıştır. Freeman ‘The Overeducated American’ adlı kitabında Amerika’daki iş gücü piyasasında var olan toplam talep üzerinde eğitim gerektiren bir iş gücü arzı doğurmasını ve ülkedeki eğitim sisteminden bahsetmektedir. Yazar üniversite mezunlarının sosyalleşme imkanı sağlayan, iş ve ekonomik açıdan imkan sağlayan iş gücü piyasalarında kişilerin çalışma beklentilerine rağmen, ilerleyen yıllarda artan eğitilmiş bireylerden kaynaklı mevcut olan bu iş gücü piyasasında mezun olan bu bireylerin istihdam edilemeyeceğini belirtmiştir (Kurnaz, 2015, s. 89). Aynı zamanda kitapta kavramın bireylerin sahip oldukları bilgi, eğitim düzeyi, tecrübe, beceri ve yeteneklerin yapılan işin gerektirdiğinden çok daha fazla olması şeklinde tanımlanmıştır. Aşırı niteliklilik kavramı, işin gerektirdiği ve kişi tarafından sahip olunan eğitim, tecrübe vb. nitelikler arasında var olan uyumsuzluk olarak da adlandırılmaktadır (Kristof Brown, 2000’den aktaran Yıldırım, 2018: 295). Yazarın kitabının yayınlanmasından sonra kavram yönetim araştırmacılarının ve ekonomistlerin dikkatlerini üzerine çekmiştir (Erdoğan ve Bauer, 2009, s. 557).

Aşırı niteliklilik kavramı kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyleri ve yetenekleri gibi kişinin sahip olduğu niteliklerin yapılan işin gerektirdiklerini aşmasıdır (Özkanan, 2018, s. 665). Aşırı niteliklilik kavramı, çalışan bireyin mesleki yeterliliğe fazla sahip olması, yeni bir işe karşı beceri edinme ve bu becerilerin kullanımının kısıtlı olmasıdır (Hoskins, 2003, s. 15). Aşırı niteliklilik kavramı kişiden talep edilen ve sahip olduğu yeteneklerinin örtüşmemesini ifade etmektedir. Örgütteki işlerle alakalı görev ve sorumlulukların gereksinimlerini talep ile ifade edilirken, yetenek ise işi yapan bireyin beceri, tecrübe, eğitim düzeyi, bilgi ve o işi ilgilendiren ortaya çıkabilecek her türlü diğer niteliklerin sahip olduğu düzeyi göstermektedir (Kristof Brown, 2000’den aktaran Kaymakçı ve Görener, 2019, s. 102).

Aşırı niteliklilik konusunu inceleyen çalışmaların çoğunda eksik istihdam kavramı üzerinde de durulmuştur. Freeman (1976) iyi eğitim görmüş

işgücünün önemli bir arz fazlası olduğuna, yüksek ihtimalle gelecekteki senelerde bu durumun farklılaşmayacağına ve lisans seviyesinde bir diplomaya sahip olmanın değersizleşmesine ilişkin endişelerini dile getirmiştir. Bireyin bu durumunu Freeman (1976'dan aktaran Tınaztepe ve İрге, 2021, s. 306) eksik istihdam olgusu üzerinden yorumlamıştır. Bu bağlamda bir işin gerektirdiği becerilere ilişkin, becerilerin yetersiz kullanımı, eksik istihdam, büyüme ve değişim için fırsat eksikliği veya aşırı niteliklilik olarak adlandırılabilir (Johnson vd., 2002, s. 426). Genel olarak eksik istihdamda asıl değinilen konu toplumda var olan iş gücünün verimsiz kullanılmasıdır. Ek olarak aşırı niteliklilik ise mevcut iş olanağının iş gücünün becerilerinin altında kalması olarak nitelendirilebilir. Sonuçta eksik istihdam aşırı niteliklilikle karşılaştırıldığında daha genel bir kavramdır yorumu yapılabilir (Arvan, 2015, s. 6; Erdogan ve Bauer, 2020, s. 2).

Aşırı niteliklilik üzerine araştırılan çalışmalar irdelendiğinde, bu olgunun iki alt boyuttan (objektif aşırı niteliklilik ve subjektif (algılanan) aşırı niteliklilik) oluştuğu ifade edilmektedir (Luksyte vd., 2011; Şen, 2019). Objektif aşırı niteliklilik, bireyin öğrenim düzeyi, tecrübeleri, bilgi, beceri ve yetenek seviyesi bakımından sahip olduğu yetkinliklerinin devam ettirdiği işin gerektirdiği nitelikleri aşmasıyla ortaya çıkmaktadır (Maynard vd., 2015). Ayrıca bu boyut, çalışanların mevcut işleri için aşırı nitelikli olma duygularıyla ilgilenir (Liu ve Wang, 2012, s. 6). Subjektif aşırı niteliklilik ise, çalışanın sahip olduğu nitelik düzeyinin işi tamamlamak için gereken nitelik düzeyinin üzerinde olduğuna dair öznel bir izlenim sonucu görüldüğü söylenebilir (Maynard vd., 2015). Bu boyut, tipik olarak aşırı eğitim kavramıyla işlevselleştirilmekte ve subjektif aşırı nitelikliliğin bir yordayıcısı olarak kabul edilmektedir (Liu ve Wang, 2012, s. 7). Kısacası, potansiyel bir işverenin kişinin niteliklerini işin gerektirdiği niteliklerle karşılaştırdığında objektif aşırı niteliklilikten, çalışan ya da mevcut çalışanın kendi niteliklerini işin gerektirdiği niteliklerle karşılaştırdığında ise subjektif aşırı niteliklilikten söz etmek mümkündür (Erdogan vd., 2011).

Alan yazında aşırı niteliklilik kavramı olumsuz olarak görülmektedir. Erdoğan ve Bauer (2009) yaptıkları çalışmada, bu eğilimin temelinde kendilerini aşırı nitelikli görenlerin diğer meslektaşlarına göre daha çok olumsuz iş tutumlarını gösterdikleri ve işten ayrılma potansiyellerinin daha yüksek olduklarını ortaya koymuşlardır. Yapılan başka bir çalışmada çalışanların aşırı niteliklilik algısına sahip olduklarında kişide depresyon, stres, karar verememe, konsantrasyon sorunu, hafızada tutamama ve sağlıklı bir şekilde düşünememe gibi birçok olumsuzlukların oluşacağı yönünde çalışmalar ortaya konulmuştur (Özkanan, 2018, s. 666). Bununla beraber aşırı nitelikli çalışan bireyin daha iyi performanslar ortaya koyduğu çalışmalar

da literatürde mevcuttur (Şen, 2019, s. 9). Yapılan farklı araştırmalardaki bu paradoks aşırı nitelikliliğin neden olduğu olumsuzlukların etkililerini azaltmak için üretilmiş olan farklı değişkenlerden kaynaklanmaktadır (Toker, 2021, s. 13). Erdoğan ve Bauer (2009) çalışmalarında, aşırı nitelikliliğin tutum ve davranışlarla etkileşim halinde olduğunu ve sınır şartlarının belirlenmesinin çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Uygulamayla alakalı olarak moderatörlerin belirlenmesi ve örgüt çalışanlarının yüksek performanslarından faydalanmalarını sağlarken, aşırı nitelikliliğin neden olduğu olumsuzluklara çözüme kavuşturabilir. Aktarılan bilgiler doğrultusunda, aşırı niteliklilik kavramı üzerine yapılan araştırmaların farklılık göstermesinin sebebi kişi odaklı çalışılmasından kaynaklanmaktadır. Örgütlerin aşırı nitelikli çalışan gücünü ellerinde bulundurmaları ve bu durumdan olumlu yönde çıktılar elde etmeleri, örgütün uygulayacağı tutum ve davranışlarıyla bağlantılıdır. Ayrıca çalışan bireylerin demografik özellikleri, örgütün saygınlığı ve sosyal ortamların da çalışma sonuçlarının farklı açıklamakta neden olmaktadır (Toker, 2021, ss. 13-14).

3. AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÇOK DÜZEYLİ BİR MODELİ

Aşırı nitelikliliğin sonuçları üzerine yapılan araştırmalarla karşılaştırıldığında, aşırı nitelikliliğin olası tahmin edicilerini inceleyen araştırma sınırlı kalmıştır. Bunun nedeni muhtemelen aşırı nitelikliliğin esas olarak anlamlı bir şekilde manipüle edilemeyen bireysel farklılıklardan kaynaklanan bilgi, eğitim ve deneyimle ilgili olmasıdır. Buna göre, bir dizi çalışma öncüllerini belirlemeye çalışsa da, aşırı niteliklilik tipik olarak örgütsel sonuçların bir öngörücüsü olarak ele alınmıştır. Bu bölümde sunulan model kapsamında aşırı nitelikliliğin, öncülleri, ardılları, aracı rolleri ve düzenleyici rolleri açıklanmıştır.

3.1. Aşırı Nitelikliliğin Öncülleri

Aşırı niteliklilik ile ilgili literatür irdelendiğinde bu olgunun birçok öncülünün olduğu gözlenmiştir. Bu bölümde aşırı nitelikliliğin öncülleri literatürde yapılan çalışmalardan toplanan bilgiler doğrultusunda sıralanmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda, aşırı nitelikliliğin bireysel farklılıklar-kişisel özellikler (eğitim, yaş, cinsiyet, narsisizm düzeyi, iş arama davranışları) ve iş özellikleri (kişi-yönetici uyumu, ücret düzeyi) gibi öncüllerinin olduğu gözlenmiştir.

3.1.1. Bireysel Farklılıklar ve Kişisel Özellikler

İlgili literatürde eğitim düzeyinin, aşırı nitelikliliğin bir öncülü olarak kabul gördüğü ve işgörenlerin eğitim düzeylerindeki artış, aşırı niteliklilik

algılarındaki artışla paralel düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Ye vd., 2017; Zhang vd., 2016). Frenette (2004) çalışmasında kişilerin eğitim seviyelerinin, aşırı nitelikliliğin bir öncülü olabilir mi sorusuna yanıt aramıştır. Araştırmada, yükseköğrenim görmüş mezunların diğer düzeylerdeki mezunlara nazaran aşırı nitelikli olmaya daha yatkın oldukları görülmüştür. Aynı zamanda, yüksek lisans öğrenimi görmüş mezunların yaklaşık 4 de 3'nün mezuniyetten 5 sene geçmesine rağmen buldukları işlerde aşırı nitelikli olarak kaldıkları tespit edilmiştir. Yine bahsi geçen çalışmada ön lisans ve lisans öğrenimi görmüş mezunların, para kazanma konusunda aşırı niteliklilik algıları üzerinde güçlü ve negatif yönde bir etki görülürken, lisansüstü eğitim düzeylerinde ise para kazanma etkisini minimum seviyede ya da sıfır seviyesinde olduğu bulgulanmıştır. İlave olarak, üniversite mezunları için aşırı nitelikli olma oranları çalışma alanlarına göre de büyük farklılıklar göstermektedir. Klein (2011), bir çalışma alanının mesleki özgüllüğünün aşırı nitelikli olma riskini azalttığına dair kanıt sunmuştur. Almanya'da en düşük aşırı niteliklilik oranları Tıp, Hukuk ve Öğretmenlik alanlarında görülmektedir (Berlingieri ve Erdsiek, 2012). Arcidiacono'nun (2004) gösterdiği gibi, yetenek sıralaması ve bireysel tercihler, konu seçimlerinin önemli itici güçleridir. Bu nedenle, denekler arasında aşırı niteliklilik oranlarındaki farklılıklar, kendi kendine seçimden kaynaklanıyor olabilir ve nedensel bir şekilde yorumlanılmamalıdır (Berlingieri ve Zierahn, 2014). Storen ve Wiers-Jenssen (2010) yaptıkları çalışma ile eğitim ile aşırı niteliklilik arasındaki ilişkiyi farklı bir pencereden ele almışlardır. Çalışmada, eğitimini yurtdışında tamamlayıp ülkesine geri dönen kişilerin aşırı nitelikli olma olasılıklarının eğitimini yurtiçinde tamamlayan kişilere göre daha fazla olacağı bulgulanmıştır. Aşırı nitelikli olma riski, eğitim kurumları arasında da farklılık göstermektedir. Bir çalışanın mezun olduğu üniversitenin kalitesi veya prestijinin, birçok ülkede aşırı nitelikli olma durumunu etkilediği bulunmuştur (Erdsiek ve Mannheim, 2014, s. 5).

Literatürde, cinsiyet aşırı nitelikliliğin bir yordayıcısı olarak öne sürülmüştür (Frank, 1978). Luksyte ve Spitzmueller (2011) çalışmalarında, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş-aile ikilemine düşeceği gibi siğ inançlarla hareket ettiğini ve bu cinsiyet ayrımının gözetilmesi ile terfi, ücret, ödül vs. gibi iş yeri artılarının, cinsiyet ayrımı gözetilerek verildiğini ileri sürmüşlerdir. Büchel ve Battu'nun (2003) yapmış oldukları çalışmada ise aşırı nitelikliliğin ortaya çıkmasında cinsiyet ve medeni durum faktörlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, özellikle Batı Almanya'da evli olan kadınların, bekar kadınlara ve (evli veya bekar) erkeklere göre eğitim düzeylerine uygun olmayan bir işte çalışma riskinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, ampirik veriler, cinsiyet etkisine ilişkin

karışık sonuçlar sunmuştur. Örneğin, hem Johnson ve Johnson (2000) hem de Luksyte ve diğerleri (2011), cinsiyet ile algılanan aşırı nitelik arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca Erdoğan ve Bauer (2009) ve Maynard ve diğerleri (2006), erkek çalışanların kadın iş arkadaşlarına göre daha yüksek düzeyde aşırı nitelik algıladıklarını tespit etmişlerdir. Bu nedenle alan yazında, cinsiyet ile algılanan aşırı niteliklilik arasındaki ilişkiye dair net bir sonuç bulunmamaktadır.

Literatürde görülen birçok araştırmanın çıktıları göstermiştir ki, bireylerin yaş skalası (düzeyleri) arttıkça, aşırı niteliklilik algılarının da arttığı belirlenmiştir (Guerrero ve Hatala 2015; Zhang vd., 2016). Bu araştırmaların aksine Peiro ve diğerleri (2010) yapmış oldukları çalışmada, yaş düzeylerindeki artışın, çalışanların aşırı niteliklilik algılarında bir azalma gösterebileceğini belirtmişlerdir. Smith ve diğerlerinin (2012) yaptığı çalışmada, genç yaşlardaki çalışan kesimin, fazla nitelikli olma olasılıklarının diğer yaş gruplarındaki işgörenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Harari ve diğerlerinin (2017) yapmış oldukları çalışmada ise, yaşın aşırı nitelikliliği belirlemede bir kriter olarak görülmesinin söz konusu olmadığını belirtmişlerdir.

Örgütteki sıradan bir duygu durumu gibi algılanan aşırı nitelikliliğin, kişilerin kişiliklerinden kaynaklanabileceği, dahası narsisizmin aşırı niteliklilik algılarını tetiklediği değerlendirilebilir. Narsist bireyler, abartılı bir öz-değer duygusuna ve liderlik öz-değerlendirmelerine sahip olma eğilimindedirler ve olumsuz geri bildirimleri ve eleştirileri görmezden gelme olasılıkları daha yüksektir. Narsist bireylerin kibirli doğası göz önüne alındığında, kendilerini iş için gereğinden fazla nitelikli olarak algılamaları muhtemeldir (Liu ve Wang, 2012, s. 9). Bu argüman yakın zamanda yapılan çalışmalar tarafından desteklenmiştir. Harari ve diğerleri (2017) çalışmalarında, narsisizmin ve aşırı niteliklilik algısının birbirini tetiklediği değerlendirilmiş olup narsisizm arttıkça algılanan aşırı nitelikliliğin de artış göstereceği öngörülmüştür. Lobene ve Meade (2010) çalışan lisans öğrencilerinden oluşan bir örneklem kullanarak, narsisizmin algılanan aşırı niteliklilikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca Maynard ve diğerleri (2015) çalışmasında da narsisizmin aşırı nitelikliliğinin bir öncülü olarak açıklandığı, yani narsisizm düzeyi arttıkça aşırı niteliklilik algısının da artacağı bulgulanmıştır.

Maynard ve Parfyonova (2013), aşırı nitelikliliğin iş arama davranışını yordadığını öne sürmüşlerdir. Ashforth (2002) çalışmasında, çalışanlar istihdam öncesinde ne kadar çok iş arama davranışı ve kariyer planlama davranışı sergilerse, istihdam sonrası kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu o kadar iyi olacağını belirtmişlerdir. Bu bulgu, bireylerin kariyer planlama ve iş

arama konusunda daha fazla çaba harcarsalarsa, aşırı nitelikli olma olasılıklarının daha düşük olacağı şeklinde yorumlanabilir.

3.1.2. İş Özellikleri

Liu ve Wang (2012, s. 10) çalışmasında, kişi-yönetici uyumu düşük olduğunda aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkacağını ileri sürmüşlerdir. Daha önce yapılan bir ampirik bulgu, kişi-yönetici uyumunun iş tatmini, lider-üye değişimi ve iş performansı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Kristof-Brown vd., 2005). Bu ilişkilerin olası bir açıklaması, beceri kümeleri, değerleri ve hedefleri üstleri ile eşleşen astların, beceri ve deneyimlerini en iyi şekilde kullanan görevlendirmeler almalarında yatmaktadır. Örneğin, daha önce oyun kurucu olarak oynamış bir basketbol koçu, oyun kurucunun becerilerini takımda nasıl kullanacağını bilir. Benzer şekilde, bir çalışan ve onun en yakın amiri aynı eğitim kurumundan eğitim almışsa, amir muhtemelen astının beceri ve yeteneklerinin farkında olacak ve bu nedenle uygun sorumlulukları buna göre atayacaktır. Ayrıca, kişi-yönetici uyumu, astlar ve üstler arasındaki kişilerarası güven ile ilgilidir, bu nedenle çalışanların yetersiz fırsat ve sorumluluk alma olasılığını azaltır (Liu ve Wang, 2012, ss. 10-11).

Çalışanların emekleri karşılığında aldıkları ücret, aşırı niteliklilik için önemli bir rehber niteliğindedir. Ücret düzeyi ile aşırı niteliklilik arasında ters yönlü bir ilişkinin olabileceği gösterilmiştir (Lobene vd., 2015; Peiro vd., 2010). Maynard ve diğerleri (2006) ise, ücret ve kademe düzeyinde basamak artışlarının aşırı nitelikliliğin öncüllerinden biri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışmada bir işletmenin ücret ve kademe düzeylerinde basamak artışının olması, çalışanların aşırı niteliklilik algılarını düşürebileceğini ifade etmişlerdir.

3.2. Aşırı Nitelikliliğin Ardılları

Aşırı nitelikliliğin çalışanlar ve kuruluşlar için sonuçları nelerdir? Bugüne kadar, aşırı niteliklilik, çok çeşitli iş tutumları ve davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Araştırılan çalışma bulguları ışığında aşırı nitelikliliğin, işten ayrılma niyeti (Erdogan ve Bauer, 2009; Harari vd., 2017; Khan ve Morrow, 1991; Lobene ve Meade, 2013; Maynard vd., 2006), iş tatmini (Erdogan ve Bauer, 2009; Maynard vd., 2006; Johnson vd., 2002), iş performansı (Deng vd., 2018; Erdogan ve Bauer, 2009; Fine, 2007; Hu vd., 2015), örgütsel bağlılık (Johnson vd., 2002; Lobene vd., 2015) ve iş-aile çatışması (Culbertson vd., 2011; Erdogan vd., 2011; Kalleberg, 2008) gibi sonuçlarının var olduğu görülmektedir.

Aşırı nitelikli olma uzun zamandır bireyin bir organizasyondan ayrılma kararının habercisi olarak düşünülmüştür. Algılanan aşırı nitelikliliğin ayrılma arzusuyla ilişkili olduğuna dair açık kanıtlar vardır (Harari vd., 2017). Bireyler eğitim, beceri ve deneyimlerinin mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla olduklarını algıladıklarında, gelişim ve terfi olanaklarının yetersiz olduğunu düşünmekte, bunun sonucunda ise kendilerine uygun yeni iş aramaya ve işten ayrılmaya yönelmektedirler (Özkanan, 2018). Ye ve diğerleri (2017) yaptıkları araştırmada, aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu bulgulamışlardır. Bunu yanı sıra Yıldız ve diğerlerinin (2017) yapmış olduğu araştırma ile de benzer sonuçlara ulaşılmış olup çalışanların aşırı niteliklilikleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinde de artış meydana geldiği tespit edilmiştir. Kendilerini gereğinden fazla nitelikli olarak algılayan çalışanlar, becerilerini kullanan daha iyi bir işi hak ettiklerine inanabilirler ve fazla nitelikliliği bu durumdan çıkmanın bir yolu olarak görebilirler. Bu argümanı destekleyen Maynard ve Parfyonova (2013), bir üniversitenin mezunlarının aşırı niteliklilik duygularını bildirdikten altı ay sonra iş değiştirdiklerini ve yeni işlerinde daha düşük düzeyde aşırı nitelik algısı bildirdiklerini ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle, örgütünden ayrılmak, kişinin aşırı nitelikli olma algısını azaltmak için etkili bir strateji olabilir.

İş tatmini belki de aşırı nitelikliliğin en çok çalışılan sonucudur. Araştırmacılar sürekli olarak aşırı nitelikliliğin iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin, Erdoğan ve Bauer (2009), çalışanların statüsü beklentilerini karşılamadığında, görece yoksunluk duyguları yaşadıklarını ve işlerinden daha az tatmin olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bu araştırmada aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu bağlamda güçlendirmenin moderatör rolü ortaya konmuştur. Araştırma sonuçları, çalışan güçlendirmenin algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi azalttığını göstermektedir. Johnson ve Johnson (2000) tarafından yapılan çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişkinin aşırı yeterlilik ve iş tatmini boyutlarına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, aşırı nitelikliliğin bir boyutu olan "algılanan gelişmeme" işten ve yönetimden memnuniyeti ifade etmekte, diğer boyutu olan "algılanan uyumsuzluk" ise terfi ve ücretten memnuniyetin bir göstergesi olarak nitelendirilmektedir. Benzer şekilde, Wassermann ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. İlave olarak, göçmenler arasında algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca Karacaoğlu ve Arslan (2019), aşırı nitelikliliğin iş tatminine üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından

biri olan iyimserliğin aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmada, algılanan gelişememe durumunun iş tatmininin iç faktörler boyutu ile negatif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ancak algılanan uyumsuzluğun iş tatmininin boyutları üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, algılanan gelişememenin iş tatmininin iç ve dış faktörleri ile olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracı rolünün olduğu gözlenmiştir.

İş tutumlarından farklı olarak, iş performansının aşırı niteliklilikten hem pozitif hem de negatif yönde etkilenme potansiyeline sahiptir. Bunun nedeni, motivasyona dayalı bir açıklamanın, görece yoksunluk deneyiminin çalışanların motivasyonunu kırabileceğini ve performansı azaltabileceğini öne sürmesi, oysa yetenek temelli bir açıklamanın, aşırı nitelikliliğin çalışanların yüksek düzeyde performans göstermesini sağlayacağını öne sürmesidir (Erdogan ve Bauer, 2020, s. 9). Sonuç olarak yapılan araştırmaların bir kısmı, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça iş performanslarının azaldığını (Bolino ve Feldman, 2000; Feldman vd., 2002), diğer bir kısmı ise bireylerde aşırı niteliklilik algısı arttıkça iş performanslarının da arttığını belirlemiştir (Alfes, 2013; Erdoğan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2008). Akbiyık'ın (2016) yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre, aşırı niteliklilik algısının bağlamsal performansı negatif yönde etkilediği, ancak görev performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki negatif yönlü etkisinde, yüksek düzeydeki örgütsel desteğin bu negatif etkiyi azaltmada biçimlendirici değişken rolü oynadığı bulgular arasında yer almaktadır.

İlgili alan yazında öne çıkan kavramlardan bir diğeri ise örgütsel bağlılıktır. Çalışmalar, algılanan aşırı niteliklilik arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını göstermektedir (Harari vd., 2017; Johnson vd., 2002). Kişi-iş uyumu teorisini kullanan Johnson ve diğerleri (2002), algılanan aşırı nitelikliliğin duygusal bağlılık ile negatif bir ilişkisi olacağını savunmuşlardır. Yazarlar, çalışanların beklentileri ile işin gerçekliği arasında algılanan uyumsuzluğun, beklenen ve gerçek iş arasındaki tutarsızlıkla ilgili hayal kırıklıklarından dolayı duygusal bağlılık için olumsuz sonuçlara sahip olacağını teorileştirdiler. Çeşitli sektörlerde (Hemşireler, demiryolu işçileri ve ABD posta hizmeti çalışanları) görev yapan çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda, algılanan aşırı niteliklilik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Zheng ve Wang (2017), algılanan aşırı nitelikliliğin duygusal bağlılıkla negatif olarak ilişkili olacağını varsaydılar. Çin'deki 199 yöneticiden alınan verileri kullanarak, algılanan aşırı nitelikliliğin duygusal bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu bulguladılar. Bu sonuçlar, çalışanların işleri için gereğinden fazla nitelikli olduklarına inandıklarını ve dolayısıyla

kuruluşlarına duygusal olarak bağlanma olasılıklarının daha düşük olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Bireylerin iş-aile çatışmasını en aza indirmek için aşırı nitelikliliği tercih edebileceklerine dair bir görüş var gibi görünse de (örneğin, insanlar çocuk bakımı için esnek çalışma saatlerine sahip olmak için daha iyi bir işten vazgeçebilirler, bu da bir beceri uyumsuzluğu yaratır (Erdoğan vd., 2011; Kalleberg, 2008). Culbertson ve diğerleri (2011), aşırı nitelikliliğin aslında iş-aile çatışması yaratabileceğini öne sürmüşlerdir. Aslında, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması (yani, bir rolde ortaya çıkan stres diğer role taşınır veya aktarılır), muhtemelen aşırı niteliklilikle ilgili birkaç iş stresinden kaynaklanır. Örneğin, becerilerin kullanılmaması ve olası ücret cezası nedeniyle, aşırı nitelikli çalışanların olumsuz iş tutumları yaşaması muhtemeldir, bu da çalışanların evdeki refahını olumsuz yönde etkileyebilir ve etkilenbilir (Williams ve Alliger, 1994). Ek olarak, iş ve aile rollerinin belirginliği (yani, iş ve aile rollerinin kişisel önemi), aşırı niteliklilik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, iş dışı rollerine kıyasla işlerine daha az önem veren kişiler, ailelerine ve diğer kişisel çabalarına daha fazla zaman ayırmak için fazla nitelikli oldukları pozisyonlara girmeyi seçebilirler (Liu ve Wang, 2012, s. 17)

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, birçok araştırmacının aşırı niteliklilik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır (Fine ve Edward, 2017; Liu vd., 2015). Liu ve diğerleri (2015) aşırı nitelikliliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde adalet duyarlılığının düzenleyici bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, aşırı nitelikliliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygı ve istihdam statüsüne yönelik öfkenin aracılık rolünün oynadığı bulunmuştur. Bickes ve diğerleri (2020) çalışmasında, aşırı niteliklilik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide dağıtımsal adaletin aracılık rolünü tespit etmişlerdir.

3.3. Aşırı Nitelikliliğin Aracı (Mediator) ve Düzenleyici (Moderator) Değişkenleri

Aşırı nitelikliliği, olası sonuçlarıyla ilişkilendiren süreçleri araştıran çalışmalar çok sınırlı kalmıştır. Böylece, Erdoğan ve diğerleri (2011), aşırı nitelikliliğin etkisinin ek teorik mekanizmalarını incelemeyi önemli "çözülmemiş sorunlar" olarak ifade etmişlerdir. Algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz iş sonuçlarıyla ilişkili olduğu tespit edildiğinden, araştırmacılar onun zararlı etkilerini azaltabilecek değişkenleri incelemeye başladılar (Meyer, 2020, s. 13). Örneğin, literatür, güçlendirme (Erdogan ve Bauer,

2009), adalet duyarlılığı (Deng vd., 2018; Liu vd., 2015), özerklik ve kültür (Wu vd., 2015; Wu vd., 2017), güç mesafesi (Harari vd., 2017), örgütsel öğrenme (Zheng ve Wang, 2017), duygusal tepkiler (Liu ve Wang, 2012) gibi değişkenlerin aşırı niteliklilik sonuçlarını tahmin etmede aracı ve düzenleyici rolleri için bazı kanıtlar sunmuştur.

Aşırı niteliklilik, bir bireyin yetkin görünme ve takdir görme hedefine müdahale eden bir tür durumsal kısıtlama olarak yorumlanabilir. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, yeteneklerini göstermek için bir platform sağlamak yerine, mevcut iş görevlerini organizasyona katkılarını kısıtlayıcı ve kariyer gelişimlerini sınırlayıcı olarak görebilirler (Liu ve Wang, 2012, s. 21). Literatür, işyerindeki önemli iş stresleri gibi durumsal kısıtlamaların öfkeye yol açabileceğini göstermiştir (Chen ve Spector, 1992). Ek olarak, adalet literatürü (örn., Weiss ve diğerleri, 1999), öfkenin muhtemelen adaletsiz sonuç dağılımı veya kişiler arası adaletsiz muamele gibi algılanan adaletsizlikten kaynaklandığını ileri sürmüştür. Dolayısıyla, çalışanlar nitelik-performans uyumluluğunu haksız olarak algıladığında, aşırı niteliklilik öfkeye neden olabilir.

Zheng ve Wang (2017), Çin’de görev yapan 301 çalışanla yaptıkları araştırmada, algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini, duygusal bağlılık ve performans arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Sonuçlar, örgütsel öğrenme yüksek olduğunda, algılanan aşırı nitelikliliğin duygusal bağlılık ve performans üzerindeki olumsuz sonuçlarının zayıfladığını göstermiştir. Bununla birlikte araştırma, örgütsel öğrenme düşük olduğunda algılanan aşırı niteliklilik ve duygusal bağlılık veya performans üzerinde anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Bu, aşırı niteliklilik algılayan bireylerin halihazırda iş arkadaşlarından daha fazla beceriye ve daha iyi yeteneklere sahip olabileceğinden, örgütsel öğrenme yoluyla kendi beceri ve yeteneklerini geliştirme kapsamının oldukça sınırlı olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Liu ve diğerleri (2015) çalışmalarında, adalet duyarlılığının (yani insanların haksız muameleye nasıl tepki verdiğinin), algılanan aşırı nitelik ile kuruma dayalı öz saygı ve istihdam durumlarına yönelik öfke arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, adalet duyarlılığının, algılanan aşırı niteliklilik ve örgüt temelli benlik saygısı arasındaki ilişkiyi ve algılanan aşırı niteliklilik ve istihdam durumlarına yönelik öfke arasındaki ilişkiyi düzenlediğini, öyle ki bu ilişkilerin daha yüksek adalet duyarlılığına sahip çalışanlar için daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Erdoğan ve Bauer (2009), güçlendirmenin, aşırı nitelikli hissetmenin sonuçlarını hafifletebileceğini öne sürmüşlerdir. Spesifik olarak, çalışanlar

güçlendirildiğinde, iş sonuçlarını belirleme yeteneğine sahip olduklarını ve hedeflerine ulaşmak için yetkin olduklarını ve çalışma ortamı üzerinde bir etkileri olduğuna inandıklarını hissederler. Buna ek olarak, güçlendirme, çalışanlara örgütün kendi muhakemelerine ve yetkinliklerine güvendiğinin sinyalini verir, bu da çalışanlara kuruluş içinde daha yüksek bir statüye sahip olduklarını iletebilir. Bu nedenle, kendilerini güçlenmiş hisseden aşırı nitelikli çalışanların, olumsuz iş tutumları ve yüksek işten ayrılma niyeti gösterme olasılığı daha düşüktür. Erdoğan ve Bauer (2009), güçlendirmenin, algılanan aşırı nitelikliliğin iş tutumları ve işten ayrılma üzerindeki olumsuz etkilerini yumuşattığını tespit etmişlerdir.

4. SONUÇ

Günümüz iş dünyasında örgütler, rekabet avantajı elde etmek ve bunu sürdürmek için insan kaynaklarına daha fazla odaklanmaktadır. Bu amaca ulaşmak ve insan kaynağının potansiyelinden en üst düzeyde faydalanmak için de "doğru işe doğru insan" prensibine göre hareket etmektedirler (Karaman ve Çetinkaya, 2019, s. 15). Ancak iş dünyasında, kişi ve iş arasındaki optimum eşleşmenin her zaman sağlanamadığı sınırlı rasyonellik ilkesi nedeniyle (Yıldız ve Arda, 2018, s. 142), bireyler zaman zaman kendilerini yeteneklerinin altında farklı işlerde bulabilmektedir. Bu durum "aşırı niteliklilik" olarak bilinmekte ve hem bireyler hem de kuruluşlar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Kır ve Akçakanat, 2021, s. 1012). Bu doğrultuda, örgütler ve bireyler aşırı nitelikliliği nasıl yönetebilir? İlk olarak, kişisel farklılıklar önemlidir ve aşırı niteliklilik, daha çok büyüme arzusu, daha yüksek kariyer arayışı ve daha yüksek adalet duyarlılığı olan bireyler için bir endişe kaynağıdır. Buna karşılık, bireyler ve örgütler, aşırı nitelikliliğin bir endişe kaynağı olup olmayacağını tahmin ederken, çalışanların acil hedefleri ve kişilikleri göz önünde bulundurularak daha bilinçli bir yargıda bulunulabilir. İkinci olarak, örgütlerde aşırı nitelikliliği az ya da çok sorunlu hale getiren bir ortam sağlanabilir. Son olarak, prestijli bir örgütte çalışmak veya sonuçları doğrudan ödüllendiren bir örgütte çalışmak, aşırı nitelikli çalışanlar için daha fazla pozitif çıktılar sunabileceği düşünülmektedir.

Son zamanlarda, aşırı niteliklilik konusu üzerine çok sayıda ampirik çalışma ve çeşitli incelemeler yayınlandığı görülmektedir (Arvan, 2015; Erdogan ve Bauer, 2020; Fine ve Edward, 2017; Kır ve Akçakanat, 2021; Toker, 2021; Zhang vd., 2016). Önceki araştırmalarında önerdiği gibi (Erdogan vd., 2011; Liu ve Wang, 2012), aşırı niteliklilik üzerine yapılan araştırmalar birden fazla kaynaktan veri toplamaktan fayda sağlayabilir. Her şeyden önce, nesnel ve öznel aşırı niteliklilik arasındaki tutarlılığı/ayrımı incelemek için çok kaynaklı veriler kullanılabilir (McKee-Ryan ve Harvey,

2011). Bu, aşırı niteliklilik yapısının boyutsallığını açıklığa kavuşturmak ve aşırı nitelikliliğin çeşitli ölçütlerini doğrulamak için faydalı olacaktır. İlave olarak, aşırı niteliklilik üzerine deneysel tasarım kullanılarak yapılan araştırma sayısının çok az olduğu bildirilmektedir (Maynard, 2011). Etik ve pratik nedenlerden ötürü, sahadaki çalışanları “aşırı niteliklilik grubuna” ve “kontrol grubuna” rastgele atamak gerçekçi olmasa da, uygun örneklem (örneğin, çalışan üniversite öğrencileri) kullanılarak yapılan laboratuvar çalışmaları, aşırı niteliklilik ve çeşitli tepkiler arasında nedensel bağlantılar kurmada faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Akbiyık, Ü. B. S. (2016). Perceived over qualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29. <https://doi.org/10.24288/jttr.202828>
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *German Journal of Human Resource Management*, 27(4), 314-330. https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2013_04_Alfes
- Arcidiacono, P. (2004). Ability sorting and the returns to college major. *Journal of Econometrics*, 121(1-2), 343-375. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2003.10.010>
- Arvan, L.M. (2015). *How overqualification impacts job attitudes and well-being: The unique roles of perceptions and reality* [Master thesis, University of South Florida].
- Berlingieri, F. ve Erdsiek, D. (2012). How relevant is job mismatch for German graduates?. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (12-075). <https://d-nb.info/1193583993/34>
- Berlingieri, F. ve Zierahn, U. (2014). Field of study, qualification mismatch, and wages: Does sorting matter?. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (14-076). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/102755/1/798887656.pdf>
- Bickes, D. M., Yilmaz, C., Samur, A. ve Demirtas, O. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 46-59. <http://ijss.redfame.com>
- Bolino, M. C. ve Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911. <https://www.jstor.org/stable/3100360>
- Büchel, F. ve Battu, H. (2003). The theory of differential overqualification: Does it work?. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1-16. <https://doi.org/10.1111/1467-9485.00251>
- Culbertson, S. S., Mills, M. J. ve Huffman, A. H. (2011). Implications of overqualification for work-family conflict: Bring too much to the table?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 252-255. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01337.x>
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T. ve Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288-3310. <https://doi.org/10.1177/0149206316668237>

- Düşükcan, M. ve Kaya, E. (2021). Sağlık kurumlarında işte var olma(ma). İçinde A. Karaca ve E. E. Sezgin (Ed.), *Sağlık kurumları penceresinden negatif örgütsel davranış* (ss. 129-141), Eğitim Yayınevi.
- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes. The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2020). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 1-25. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Feldman, D. C., Leana, C. R. ve Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471. <https://doi.org/10.1348/096317902321119682>
- Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 61-68. <https://doi.org/10.1177/1071791907304291>
- Fine, S. ve 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. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12194>
- Fine, S. ve Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Frank, R. H. (1978). Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification. *The American Economic Review*, 68(3), 360-373. <https://www.jstor.org/stable/1805267>
- Freeman, R. B. (1976). *The overeducated American*. Academic Press.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: The role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23(1), 29-45. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(03\)00043-8](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(03)00043-8)

- Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayın No. 534623) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Guerrero, L. ve Hatala, J. P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: A three-wave study. *Career Development International*, 20(4), 409-423. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2014-0152>
- Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Hoskins, T. E. (2003). *The effects of perceived over qualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover: A study of AFIT graduates* [Master's thesis, Air University]. <https://core.ac.uk/download/pdf/354268784.pdf>
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S. ve Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228-1238. <https://doi.org/10.1037/apl0000008>
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1906-1918. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01631.x>
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134, 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Johnson, W.R., Morrow, P.C. ve Johnson, G. J., (2002). Anevaluationofaperceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441. <https://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- Kalleberg, A. L. (2008). The mismatched worker: When people don't fit their jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22, 24-40. <https://www.jstor.org/stable/27747427>
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/641973>
- 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. <https://doi.org/10.26677/tutad.2019.44>

- Kaymakçı, R. ve Görener, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100-114. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1112122>
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Kır, A. ve Akçakanat, T. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik: Kavramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 1002-1015. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833581>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve 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*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Kongresi* (Özel Sayı), 83-121. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1023920>
- Liu, S., Lukstye, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Liu, S. ve Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Res. Occup. Stress Well-Being.*, 10, 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Lobene, E. ve Meade, A. W. (2010). Perceived overqualification: An exploration of outcomes. *Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.
- Lobene, E. V. ve Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- Lobene, E. V., Meade, A. W. ve Pond III, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of psychology*, 149(7), 684-710. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.967654>
- Lukstye, A., Spitzmueller, C. ve 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>

- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2011). Overqualified women: What can be done about this potentially bad situation?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256-259. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01338.x>
- Maynard, D. C. (2011). Directions for future underemployment research: Measurement and practice. In D. C. Maynard ve D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, economical, and social challenges* (pp. 253-276). Springer.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. ve Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: narcissism's role in the experience of overqualification. *App. Psychol.* 64, 208-232. <https://doi.org/10.1111/apps.12031>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviors*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C. ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McKee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011). "I have a job, buty": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Meyer, E. (2020). *The relationship between perceived overqualification and job attitudes and behaviors: The moderating role of psychological empowerment* [Doctoral dissertation, San Jose State University].
- Özkanan, A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: Çalışan-amir değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664-672. <https://doi.org/10.29106/fesa.457613>
- Peiro, J. M., Agut, S. ve Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Smith, B. T., Smith, P. M., Etches, J. ve Mustard, C. A. (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*, 103(4), e297-e302. <https://doi.org/10.1007/BF03404239>
- Storen, L. A. ve Wiers-Jenssen, J. (2010). Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure?. *Journal of Studies in International Education*, 14(1), 29-49. <https://doi.org/10.1177/1028315308327951>

- Şen, S. (2019). *Çalışanların aşırı niteliklilik algularının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık rolü* (Yayın No. 704464) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tınaztepe, C. ve İrge, N. T. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 303-331. <https://doi.org/10.26466/opus.804170>
- Toker, B. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü (Yayın No. 657451) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 916-923. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20175434660>
- Üstün, Ö., Kılınç, M., Kılınç, 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. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2163925>
- Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *Int. J. Intercult. Relat.* 61, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>
- Weiss, H. M., Suckow, K. ve Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of applied Psychology*, 84(5), 786-794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786>
- Williams, K. J. ve Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868. <https://doi.org/10.2307/256602>
- Wu, C. H., Luksyte, A. ve Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121, 917-937. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review*, 46(2), 339-354. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0134>
- Ye, X., Li, L. ve 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. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0213>
- Yıldırım, Y. T. (2018). The effect of perceived over qualification on organizational silence. *Icopec 2018: 10 Years After the Great Recession: Orthodox Versus Heterodox Economics 9. International Conference on Political Economy*. Atina, Yunanistan, Eylül 6-9.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Caki, N. (2017). The moderating effect of collective gratitude on the overqualification: Turnover intention relationship. *Journal of Organizational Behavior Research*, 2(2), 40-61. <https://odad.org/article/the-moderating-effect-of-collective-gratitude-on-the-overqualificationturnover-intention-relationship>
- Yıldız, B. ve Arda, A. Ö. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.397924>
- Zhang, M. J., Law K. S. ve Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>