



Araştırma Makalesi / Research Article

ALGILANAN FAZLA NİTELİKLİLİK ARAŞTIRMALARININ ENTELEKTÜEL YAPISININ HARİTALANMASI: BİR ORTAK ANAHTAR KELİME VE ORTAK ATIF ANALİZİ

Esra ULUKÖK¹

Öz

Fazla niteliklilik üzerine yapılan araştırmalar, son yirmi yılda büyüyen bir ilgi alanı haline gelmiştir. Buna rağmen, fazla nitelikliliğin yapısı ve gelişimi hakkındaki bilgi birikimi sınırlıdır. Bu araştırmanın temel amacı, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının evrimini belirlemek için bibliyometrik analiz yöntemlerinden konu haritalama (ortak anahtar kelime analizi) ve yazar düzeyinde ortak atıf analizi ile alandaki en önemli konuların bilimsel haritalar aracılığıyla görselleştirilmesini sağlamaktır. Algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının entelektüel yapısını belirlemek için Web of Science veri tabanında taranan ve başlığında “algılanan fazla niteliklilik” kelimesi yer alan İngilizce dilinde 56 yayın VOSviewer ile analiz edilmiştir. İlk olarak, betimsel analiz yöntemi ile, konu ile ilgili en önemli yayınlar, en üretken dergiler, en etkili yazarlar ve yayınların ülkelere göre dağılımı özetlenmiştir. Ardından, bibliyometrik analiz yöntemi ile, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarındaki en belirgin temalar ve ortak atıf sıklığına göre yazarlar arasındaki etkileşimler tespit edilmiştir. Mevcut araştırmanın sonuçlarına göre; algılanan fazla niteliklilik, fazla niteliklilik, iş tatmini, görece yoksunluk, iş becerikliliği, işten ayrılma niyeti, nicel, kişi-iş uyumu ve performans, en yaygın kullanılan anahtar kelimelerdir. Ortak atıf (yazar düzeyinde) analizinde iki küme ortaya çıkmış olup, en çok alıntılanan yazarlar; Erdogan, B. ve Maynard, D.C.’dir. Bu çalışmanın bulguları, araştırmacıların, ana temaları açıkça anlamalarına ve konu ile ilgili olası boşlukları belirlemelerine katkıda bulunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan fazla niteliklilik, bibliyometrik analiz, ortak atıf analizi, ortak anahtar kelime analizi
JEL Kodları: M10, M19

MAPPING THE INTELLECTUAL STRUCTURE OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION RESEARCH: A CO-KEYWORD AND CO-CITATION ANALYSIS

Abstract

Research on overqualification has become a growing area of interest in the last two decades. However, knowledge of the structure and development of overqualification is limited. The main purpose of this research is to visualize the most important topics in the field through scientific maps using subject mapping (co-keyword analysis) and co-citation analysis at the author level, which are bibliometric analysis methods to determine the evolution of perceived overqualification research. In order to determine the intellectual structure of perceived overqualification studies, 56 English-language publications with the word "perceived overqualification" in their titles and scanned in the Web of Science database were analyzed with VOSviewer. Firstly, the most important publications on the subject, the most productive journals, the most influential authors and the distribution of publications by country were summarized with the descriptive analysis method. Then, with the bibliometric analysis method, the most prominent themes in the perceived overqualification research and the interactions between the authors according to the co-citation frequency were determined. According to the results of the current research; perceived overqualification, overqualification, job satisfaction, relative deprivation, job crafting, turnover intention, quantitative, person-job fit and performance are the most commonly used keywords. Two clusters emerged in the co-citation (author level) analysis and the most cited authors are Erdogan, B. and Maynard, D.C. The findings of this study will contribute to researchers to clearly understand the main themes and identify possible gaps in the subject.

Keywords: Perceived overqualification, bibliometric analysis, co-citation analysis, co-keyword analysis

JEL Codes: M10, M19

¹ Arş. Gör. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, esraulukok@kku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4839-2491

Başvuru Tarihi (Received): 02.03.2022 **Kabul Tarihi** (Accepted): 24.10.2022

Giriş

Rekabetin sürekli arttığı küresel işgücü piyasasında insan kaynağının, rekabet avantajının önemli bir unsuru olarak ön planda olması şaşırtıcı değildir. Hem işletme yöneticileri hem de potansiyel iş adayı olan beşeri sermayenin nitelikli istihdam koşullarına yönelik beklentileri benzerdir. Ancak, ailevi nedenler, demografik özellikler ve işgücü piyasası koşulları gibi bazı faktörler, iş arayan bireyleri beceri, yetenek ve diğer nitelikleri ile uyuşmayan bir işi kabul etmek zorunda bırakabilmektedir. Özellikle işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin değişmeye başladığı 1980'den bu yana, perakende ticaret ve hizmet sektörlerinde, insan onuruna yakışır işlerin arzı, nitelikli olan iş adaylarının ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmıştır (Johnson ve Johnson, 2000). Bu bağlamda, bir yandan insan kaynağının fizyolojik ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin artması, diğer yandan işletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için işe uygun adayların tercih edilmesi, kişi-iş uyumunun sağlanması açısından önemli bir husustur. Kişi-iş uyumsuzluğunun (Maynard, Joseph ve Maynard, 2006) ve eksik istihdamın bir türü (Feldman, 1996; Fine ve Nevo, 2008) olarak ifade edilen fazla niteliklilik; iktisat, çalışma psikolojisi, sosyoloji ve insan kaynakları yönetimi ile örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerde araştırılmaya devam edilmektedir. Fazla niteliklilik, Fine ve Nevo (2007, s. 56) tarafından bir iş için gerekenden daha yüksek düzeyde eğitim, beceri veya deneyime sahip olunması şeklinde tanımlarken; Maynard ve Parfyonova (2013, s. 436) fazla nitelikliliği, bir çalışanın pozisyonun gereklerine oranla daha fazla eğitim, deneyim, bilgi beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahip olma derecesi olarak tanımlamıştır. Algılanan fazla niteliklilik ise, bir kişinin sahip olduğundan daha az düzeyde eğitim, deneyim ve/veya bilgi, beceri ve yetenek gerektiren bir işte çalıştığına yönelik algısını ifade etmektedir (Harari, Manapragada ve Viswesvaran, 2017, s. 28).

Tahminlere göre, çalışanların dörtte biri fazla nitelikli olmakla birlikte, bu sorunun pek çok sanayileşmiş ülkede mevcut olduğu öne sürülmektedir (Fine ve Nevo, 2008). Fazla nitelikliliğin yalnızca ABD ve Avrupa ülkelerinin bir sorunu olmamakla kalmayıp gelişmekte olan ülkeler içinde bir endişe kaynağı olduğu, çeşitli araştırmalar tarafından raporlanmıştır (Erdogan ve Bauer, 2009; McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Bu bağlamda, fazla niteliklilik literatüründeki en önemli arayış, bu olgunun öncüllerini ve sonuçlarını anlamak üzerinedir. Konu ile ilgili bilgi birikimi, fazla nitelikliliği önemli ölçüde olumsuz bir olgu olarak yansıtmaktadır. Bu durum, çalışanların kendilerini fazla nitelikli olarak algıladıklarında olumsuz iş tutum ve davranışları sergilediklerini gösteren araştırma sonuçlarından kaynaklanmaktadır. Nitekim, yapılan araştırmalar fazla niteliklilik algısı arttıkça iş tatmini (Erdogan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2008; Harari ve diğerleri, 2017; Johnson, Morrow ve Johnson, 2002; Maynard ve diğerleri, 2006; Maynard, Brondolo, Connelly ve Sauer 2015; McKee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey ve Lilly, 2009; Lobene ve Meade, 2013) ve örgütsel bağlılık (Johnson ve diğerleri, 2002; Harari ve diğerleri, 2017; Maynard ve diğerleri, 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Zheng ve Wang, 2017) düzeylerinin azaldığını; öte yandan işten ayrılma niyetinin (Harari ve diğerleri, 2017; Maynard ve diğerleri, 2006; McKee-Ryan ve diğerleri, 2009; Ulukök, Akın ve Gökdeniz, 2017) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının (Fine ve Edward, 2017; Liu, Luksyte, Zhou, Shi ve Wang, 2015; Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011) arttığını göstermiştir. İlgili araştırmaların önemli bir kısmı, fazla nitelikliliğin olumsuz iş tutum ve çıktıları ile ilişkili olduğu hususunda hemfikirdir.

Fazla niteliklilik, her ne kadar gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olarak kalmayıp küresel bir tehdit haline dönüşmüş olsa da; konu ile ilgili araştırmalar son yıllarda artış göstermekle birlikte hâlâ sınırlı düzeydedir. Özellikle araştırmaların zaman içindeki eğilimini belirlemeye yönelik Gizlier ve Yıldız (2019) tarafından 1995-2017 yılları arasında fazla niteliklilik araştırmalarının yayımlandığı dergi, yapıldığı ülke ve sektör, araştırmaların türü, analiz yöntemi, veri toplama aracı ve örneklem sayısını içeren bir içerik analizi yapılsa da, ilgili literatürün seyrini ve içeriğini ortaya koyan sistematik derleme çalışmalarının sınırlı sayıda olduğu göze çarpmaktadır. Az sayıdaki derleme çalışması ise, ilgili bilgi birikiminin belli bir yönüne

odaklanmaktadır. Örneğin yakın zamanda Erdogan ve Bauer (2021), motivasyon ve yetenek temelli teorik yaklaşımları kullanarak fazla nitelikliliğin öncüllerini, sonuçlarını ve olası düzenleyici ve aracı değişkenleri özetleyen sistematik bir literatür araştırması yürütmüştür. Ancak bilindiği kadarıyla, bibliyometrik analiz yöntemi kullanarak algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının küresel eğilimlerini keşfetmek için bir araştırma yapılmamıştır. Bu çalışmanın temel amacı, algılanan fazla niteliklilik üzerine Web of Science veri tabanında taranan yayınların bibliyometrik analiz yöntemi ile entelektüel yapısının açık bir şekilde haritalanmasını ve böylelikle araştırma alanına yönelik daha net bir anlayış geliştirmeyi içermektedir. Bibliyometrik verilere dayalı analizler, modern araştırma değerlendirme süreçlerinin temel taşı (Bornmann, Haunschild ve Hug, 2018, s.428) olması ve belli alanlarda önde gelen araştırmaları belirlemeyi mümkün kılması nedeniyle, algılanan fazla niteliklilik çalışmalarına yönelik anlayışı geliştirmek için uygun bir araçtır.

Bu çalışmada, iki farklı ana yöntem kullanılmaktadır. İlk olarak, yapılan literatür incelemesi ile; algılanan fazla niteliklilik yayınlarının yıllar içindeki değişimi, en etkili makaleler, en üretken yazarlar, en çok yayın yapılan dergiler ve yazarların ülkelere göre dağılımına ilişkin verileri özetlemek için betimsel analiz yönteminden faydalanılmıştır. İkincisi, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarındaki belirgin temaları ve yazarlar arasındaki atıfa dayalı bağlantıları keşfetmek için bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Alanla ilgili anlayışı derinleştirebilmek için bibliyometrik analiz yöntemlerinden konu haritalama ve yazar düzeyinde ortak atıf analizi kullanılmıştır. Konu haritalama tekniği kullanarak, verilerdeki gizil konuları, kümeleri ve aralarındaki bağlantıyı gösteren ortak anahtar kelime analizi uygulanmıştır. Ortak anahtar kelime analizinde, tüm makalelerde yazarlar tarafından birlikte en sık kullanılan terimler arasındaki ilişkinin gücü belirlenerek, ortak temaların bir sentezi sağlanmaktadır (Chandra, 2018). Ayrıca, iki yazarın alıntılanan örnek bir makale ile birlikte alıntılanma sıklığını kaydederek yazarlar arasındaki algılanan yakınlığı göstermesi ve disiplin içindeki belli konu alanlarını ve paradigmaları özetlemesi nedeniyle (Backaus, Lügger ve Koch, 2011), mevcut araştırmanın ikinci yöntemini oluşturan yazar düzeyinde ortak atıf analizi gerçekleştirilmiştir. Ortak atıf analizi, atıfların hem araştırmacılar hem de araştırma kurumları arasındaki bilimsel etkileşiminin geçerli ve güvenilir bir göstergesi olduğu teorisine dayanmaktadır (Kraus, Filser, Eggers, Hills ve Hultman, 2012, s. 8). Bu çalışmanın temel amacı doğrultusunda benimsenen seçim kriterlerini karşılayan veriler, Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilmiştir. Bu makalede kullanılan ana yöntemler, WoS veri tabanında yayımlanan verilerin betimsel analizi ile akademik literatürün genel bir değerlendirmesinden ve ağ analizinden oluşmaktadır. Daha sonra, VOSviewer programı aracılığıyla bibliyometrik analizler yapıldıktan sonra kümeleme tekniği ile kümeler belirlenmiştir. Sonuç olarak, literatür taramasının ardından aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

- Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili yayınlar zaman içinde nasıl gelişmiştir?
- Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili en çok yayın yapılan/en etkili dergiler hangileridir?
- Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili en üretken yazarlar kimlerdir?
- Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili en çok atıf alan/en etkili yayınlar hangileridir?
- Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili yayınların ülkelere göre dağılımı nasıldır?
- Yazarlar tarafından en sık kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Yazarlar arasındaki ortak atıf ağları nasıldır?

1. Yöntem

1.1. Kaynak Dokümanların Seçim Süreci

Literatür araştırması için WoS Core Collection veri tabanı tercih edilmiştir. Kasavan, Yusoff, Guan, Zaman ve Fakri (2021) tarafından belirtildiği gibi, Scopus, PubMed ve Google Scholar gibi veri tabanlarına kıyasla WoS veri tabanı, çok çeşitli disiplinlerde literatürü araştırmak için daha tutarlı kayıtlar içeren en güvenilir veri tabanı olarak bilinmektedir. Dahası, WoS veri tabanının

bibliyometrik analizlerde yaygın olarak kullanılması (Hota, Subramanian ve Narayanamurthy, 2020; Most, Conejo ve Cunningham, 2018; Öztürk ve Gök, 2020), bu çalışmanın arama stratejisi olarak seçilmesinde belirleyici olmuştur. Tablo 1, literatür araştırmasında kullanılan kriterleri özetlemektedir.

Tablo 1: *Dahil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri*

<i>Dahil etme kriterleri</i>
Web of Science veri tabanında yayımlanan tüm çalışmalar
Başlığında “Perceived overqualification” kelimesinin yer aldığı çalışmalar
İngilizce dilinde çalışmalar
Ampirik ve ampirik olmayan makaleler
<i>Hariç tutma kriterleri</i>
İngilizce dışında yayımlanan çalışmalar
Başlığında “Perceived overqualification” kelimesi yer almayan çalışmalar

Bu çalışmada temel arama stratejisi olarak, algılanan fazla nitelikliliğe odaklanılmasının bazı gerekçeleri bulunmaktadır. Geçmişteki araştırmalarda fazla niteliklilik olgusu hem nesnel olarak hem de öz bildirim ölçümleriyle öznel olarak ölçülmüştür. Ancak, özellikle örgütsel psikoloji araştırmacıları, iş tanımlarında yer alan eğitim düzeyi ve çeşitli beceriler ile bir çalışanın eğitim düzeyi ve becerilerinin karşılaştırılması yolu ile ölçülen (Zhang, Law ve Lin, 2016) nesnel fazla niteliklilikten ziyade, büyük ölçüde öznel fazla nitelikliliğe odaklanmıştır. Bilgi birikiminin önemli bir kısmının öznel ölçümü vurgulamasının sebeplerinden birincisine göre, fazla nitelikliliğe verilen psikolojik tepkilerin çıkarımlardan ziyade algılara dayalı olması, algılanan fazla nitelikliliğin, nesnel ölçümüne kıyasla örgütsel davranışın daha yakın bir belirleyicisi haline getirdiği için daha yaygın olarak kullanılmasına neden olmaktadır (Harari ve diğerleri, 2017; Maynard ve Parfyonova, 2013). İkincisi, fazla niteliklilik algısı, daha önceki tutumların bu olguya yönelik bilişsel değerlendirmelere ve iş içeriğindeki değişikliklerin fazla niteliklilik algısına etkisini açıklamada daha faydalı bir yöntem olarak görülmektedir (Maltarich, Reilly ve Nyberg, 2011). Üçüncüsü, çalışanların işleri ile nitelikleri arasındaki uyumun kıyaslamasını yaparken mevcut meslektaşları ve geçmiş deneyimleri gibi farklı referanslar kullanması halinde, nitelik ve iş gerekleri arasındaki genel uyumun fazla nitelikliliğin öznel ölçümü sayesinde en iyi şekilde değerlendirilebileceği öne sürülmektedir (Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Bu nedenle mevcut çalışmada, literatürün büyük bir bölümü ile tutarlı olarak fazla niteliklilik algısına odaklanılmıştır.

1.2. Veri Seti

Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili makaleleri belirlemek için makale başlıkları taranmıştır. İlk aşamada, 8 Kasım 2021 tarihinde WoS Core Collection veri tabanında yayımlanan ve başlığında “Perceived overqualification” yer alan tüm dokümanlar taranmıştır. Literatür araştırması yaparken, yalnızca dergi makaleleri bir kısıt olarak belirlenmemiştir. Ancak yine de tarama neticesinde başlığında “Perceived overqualification” kelimesi yer alan tüm araştırmaların dergi makalesi olduğu belirlenmiştir. İlgili makalelerin bir kısmı erken görünümde olan makalelerdir. Makale başlığında belirtilen anahtar kelimenin bulunmadığı çalışmalar hariç tutulmuştur. Ayrıca ilk taramada aynı makalenin birden fazla kez bulunması ihtimaline karşılık kopya kontrolü yapılmıştır. Tarama sonucunda ilk dahil etme kriterini karşılayan 57 yayın bulunmuştur. Yayın

dili İngilizce olarak kısıtlandıktan sonra 1 Çince makale kapsam dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 56 makale analizlere dahil edilmiştir.

1.3. Bibliyometrik Analiz

Bu araştırmada, algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırmalara bütünsel bir bakış geliştirebilmek için iki farklı bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analizler, bir araştırma alanının entelektüel yapısını görmek, merkezi temaları ve ağlar arasındaki ilişkileri anlamak için kullanılan nesnel ve nicel faydalı bir yöntemdir (Biancone, Saiti, Petricean ve Chmet, 2020; Hota ve diğerleri, 2020). Bibliyometrik analiz, işletme ve yönetim araştırmaları (Block, Fisch, ve Rehan, 2020; Chandra, 2018; Danvila-del-Valle, Estévez-Mendoza ve Lara, 2019; Donthu, Kumar ve Pattnaik, 2020; García-Lillo, Úbeda-García ve Marco-Lajara, 2017; Gaviria-Marin, Merigo ve Popa, 2018; Gundolf ve Filser, 2013; Kraus ve diğerleri, 2012; Rey-Martí, Ribeiro-Sorian ve Palacios-Marqués, 2016), çevresel araştırmalar (Gao ve diğerleri, 2019; Gorzen´Mitka, Bilska, Tomaszewska ve Kołoz´yn-Krajewska 2020; Hota ve diğerleri, 2020; Kasavan ve diğerleri, 2021), teknoloji ve mühendislik alanı (Ardito, Scuotto, Del Giudice ve Petruzzelli, 2019; Cancino, Merigó, Coronado, Dessouky ve Dessouky, 2017; Guo, Hao, Zhao, Gong ve Yang, 2020; Shukla, Janmajaya, Abraham ve Muhuri, 2019) gibi çok farklı disiplinlerde bilimsel literatürü keşfetmek için sıklıkla kullanılmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan ilk yöntem olan yazara göre ortak anahtar kelime analizi ile algılanan fazla niteliklilik çalışmalarında en sık kullanılan anahtar kelimelerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bilimsel dergilerde anahtar kelimeler, araştırma modelini ve literatürdeki boşluğu tanımlamaya yardımcı olan araştırmaların odağını anlamak açısından önemlidir (Kasavan ve diğerleri, 2021, s. 44788). Yazarların yayınlarında yer verdiği anahtar kelimeler arasındaki kapsamlı ilişkiyi araştırmak için yapılan ortak anahtar kelime analizi, araştırma alanlarında önde gelen konuları ve yapılar arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılmasının (Lis ve Tomanek, 2020) yanı sıra, teorik eğilimlerin ve yeni konuların yükselişine atıfta bulunur (Gorzen´Mitka ve diğerleri, 2020). Anahtar kelimelerin ortak varlık analizi sonrasında, veri görselleştirmenin ağ araştırmalarında önemli bir rol oynaması sebebiyle (Kasavan ve diğerleri, 2021), VOSviewer aracılığıyla ortak anahtar sözcükler arasındaki bağlantı ve sıklığı gösteren ağ haritaları oluşturulmuş ve kümeler belirlenmiştir.

Algılanan fazla niteliklilik konusunda en etkili yazarları belirlemek için, bibliyometrik analiz yöntemlerinden ortak atıf analizi yapılmıştır. Ortak atıf analizi, iki makalenin, derginin veya yazarın birlikte alıntılanma sıklığı olarak tanımlanmaktadır (Block ve diğerleri, 2020). Bibliyometrik çalışmalarda en sık kullanılan tekniklerden biri olan yazar düzeyinde ortak atıf analizi; veri yorumlamayı kolaylaştırmak için yazarlar arasındaki belirgin olmayan bağlantıları, ortak atıf kümeleri biçiminde görsel çıktılara dönüştürebilmektedir (Chandra, 2018). Sonuç olarak, yazar düzeyinde ortak atıf analizi, iki yazarın içerik benzerliklerinin bir karşılaştırmasını sağlayıp, yazarlar arasındaki ilişkilerin yaygınlığına dair bir fikir verir (Kraus ve diğerleri, 2012). Bu çalışmada WoS veri tabanından alınan 56 makaleden oluşan bir örnekleme, yazarlar arasındaki bağlantı sayısını ve ağları belirlemek için yazar düzeyinde ortak atıf analizi kullanılmıştır.

Hem anahtar kelimelerin ortak varlık analizi hem de ortak atıf analizi, bibliyometrik çalışmalarda sıklıkla kullanılan VOSviewer 1.6.16 yazılımı (Van Eck ve Waltman, 2009) ile yapılmıştır. VOSviewer programı, bibliyografik verilere dayalı bir harita oluşturmamıza olanak sağlar. VOSviewer yazılımı ile ortak alıntı ve ortak anahtar kelime analizi yapıldıktan sonra, kümeler ortaya çıkmıştır.

2. Bulgular

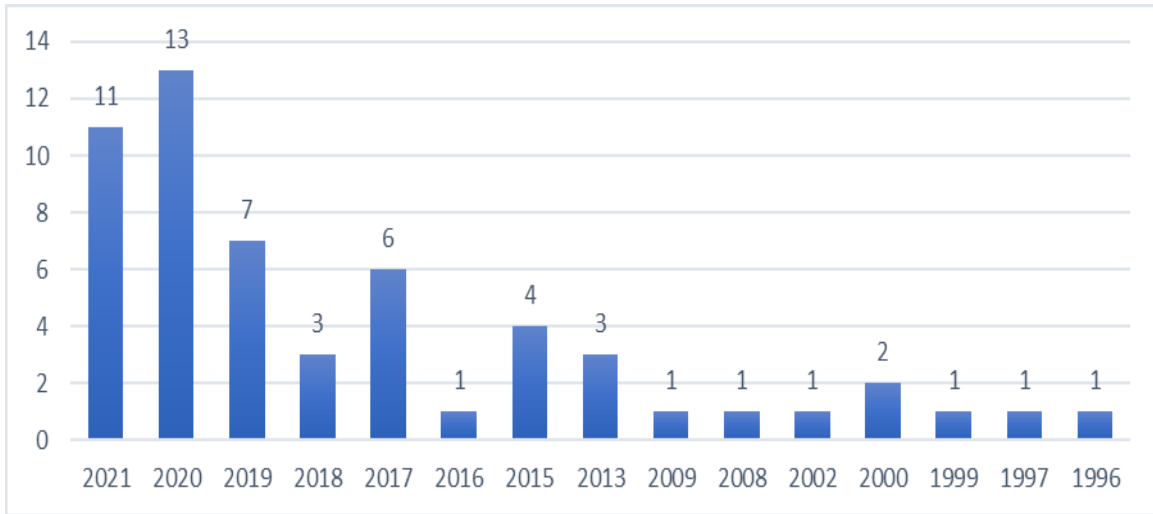
2.1. Algılanan Fazla Niteliklilik Konusuna Yönelik Betimsel Bulgular

Bu bölüm, algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırmalara genel bir bakış sunmaktadır. Araştırmaların yıllar içindeki değişimi, konu ile ilgili en önemli dergiler, en üretken yazarlar, en çok atıf alan makaleler ile makalelerin coğrafi dağılımı, şekil ve tablolar ile gösterilmektedir.

2.1.1. Makale Sayısına Göre Alanın Evrimi

Şekil 1, algılanan fazla niteliklilik ile ilgili yayınların ilk yayın tarihinden itibaren günümüze kadar nasıl bir gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Başlığında algılanan fazla niteliklilik sözcüklerinin yer aldığı ilk makalenin 1996 yılında yayımlandığı belirlenmiştir. 2000 yılına kadar konu ile ilgili yayın yapılan yıllarda araştırmaların sayısı 1'dir.

Şekil 1: *Algılanan Fazla Niteliklilik Yayınlarının Yıllar İçindeki Gelişimi*



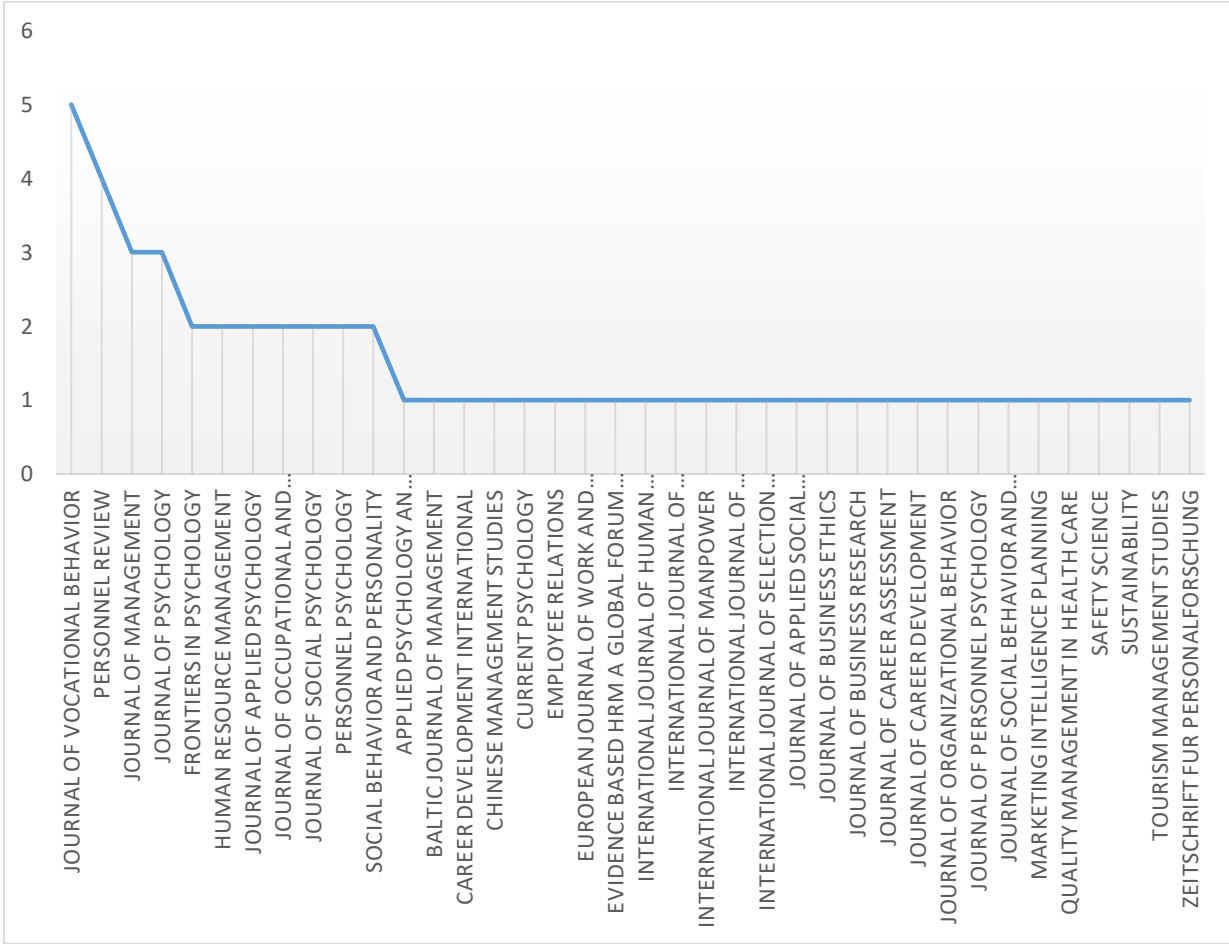
Not: Şekil, 56 makaleyi içeren örnekleme dayanmaktadır.

2000 yılındaki çalışma sayısı 2 iken; 2000 yılından 2013 yılına kadar yayınların toplam sayısının 3 olduğu tespit edilmiştir. 2013 yılından sonra dikkat çeken bir artış gözlemlense de, en fazla yayının yapıldığı süreç, 2020 ve 2021 yıllarını kapsamaktadır. 2017 yılından önce çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırmalar 2019 yılından sonra ciddi bir ivme kazanmıştır. Makalelerin yaklaşık %55'i, 2019-2021 döneminde yayımlanmıştır. Araştırmacıların 2019 yılından itibaren 31 makale ile literatüre katkıda bulunarak, algılanan fazla niteliklilik konusunun önemine dikkat çektikleri görülmüştür.

2.1.2. Alandaki Önemli Dergiler

Nihai örnekleme oluşturan 56 makale, toplam 38 dergide yayımlanmıştır. Şekil 2, algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırmaların yayımlandığı 38 dergiye göstermektedir. *Journal of Vocational Behavior*, 5 makale ile en üretken dergi olurken; onu sırasıyla *Personnel Review*, *Journal of Management* ve *Journal of Psychology* takip etmektedir. Şekilde yer alan *Frontiers in Psychology* ve *Social Behavior and Personality* arasındaki dergilerde 2'şer makale yayımlanmıştır. Diğer dergilerde ise 1'er makalenin yayımlandığı görülmektedir.

Şekil 2: Makale Sayısına Göre Alandaki Dergiler



Tablo 2, örnekleme oluşturan makaleler içerisinde makale sayısı ve 2020 yılı etki faktörüne göre alandaki en üretken 15 dergiyi göstermektedir. 15 dergi makale sayısına ve etki faktörüne göre sıralanmıştır. Bir derginin niteliğini gösteren faktörlerden biri de derginin etki faktörüdür. 2020 etki faktörüne göre, *Journal of Management*, ilk 15 dergi arasında ilk sırada (11.79) yer alırken; bu sırayı *Journal of Organizational Behavior* (8.174), *Journal of Business Research* (7.55), *Journal of Applied Psychology* (7.429), *Personnel Psychology* (7.073) izlemektedir. *Journal of Applied Psychology*, 207 atıf ile en çok atıf alan makalelerin yayımlandığı dergidir. 168 atıf ile *Journal of Psychology* ve 127 atıf ile *Journal of Vocational Behavior*, sırasıyla en yüksek atıf alan dergilerdir.

Tablo 2: Alandaki En Etkili 15 Dergi

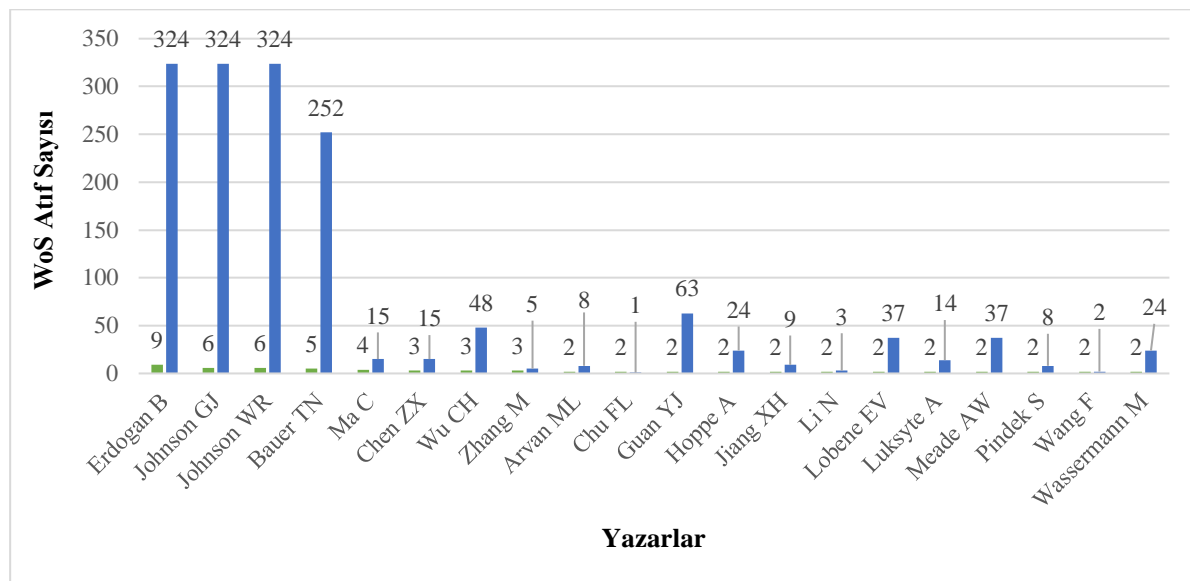
Dergi	Makale Sayısı	Etki Faktörü	WoS Atf Sayısı
Journal of Vocational Behavior	5	6.065	127
Personnel Review	4	3.434	17
Journal of Management	3	11.79	62
Journal of Psychology	3	2.92	168
Journal of Applied Psychology	2	7.429	207
Personnel Psychology	2	7.073	19
Human Resource Management	2	5.078	16
Journal of Occupational and Organizational Psychology	2	4.561	76
Frontiers in Psychology	2	2.988	2
Journal of Social Psychology	2	2.712	96
Social Behavior and Personality	2	0.976	9
Journal of Organizational Behavior	1	8.174	45
Journal of Business Research	1	7.55	6
Journal of Business Ethics	1	6.43	22
International Journal of Human Resource Management	1	5.546	70

Not: Atf sayıları 8 Kasım 2021 tarihinde Web of Science veri tabanından alınmıştır. Derginin 2020 etki faktörü Clarivate Analytics yoluyla elde edilmiştir.

2.1.3. Alandaki Önemli Yazarlar

Şekil 3, 2 ve daha fazla makale ile alana katkı sağlayan en üretken yazarları göstermektedir. Toplam 139 yazar, 56 makale ile alana katkıda bulunmuştur. Erdogan, WoS'a göre toplam 324 atf alan 9 makale ile algılanan fazla niteliklilik alanında en göze çarpan yazardır. Erdogan'ın en çok atf alan makalesi "Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment" başlıklı çalışmasıdır. Bu makale, 2009 yılında *Journal of Applied Psychology* tarafından yayımlanmıştır. Johnson GJ ve Johnson WR, 6 makale ve 324'er atf ile alandaki en üretken ikinci yazardır. Yazarların 6 makalesi 4 farklı dergide yayımlanmıştır. İki yazarında ortak çalışması olan ve en çok atf alan (98 atf) "Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis" başlıklı makale, 2000 yılında *Journal of Psychology*'de yayımlanmıştır.

Şekil 3: Alandaki En Üretken Yazarlar



Not: Atf sayıları 8 Kasım 2021'de WoS veri tabanından elde edilmiştir. 2 ve üzeri yayını olan yazarlar dahil edilmiştir. N=20.

Üçüncü en üretken yazar Bauer'dir. Yazar, toplam 5 makale yayınlamış ve 252 atıf almıştır. Yazarın en çok atıfa sahip makalesi Erdogan ile birlikte 2009 yılında yazdığı "Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment" isimli makaledir. Yazarın ikinci en çok atıf alan "There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees" başlıklı makalesi ise 2015 yılında *Journal of Applied Psychology*'de yayımlanmış ve 54 atıf almıştır. 4 makale ile bilgi birikimine katkıda bulunan Ma, toplam 15 atıfa sahiptir. Yazarın 4 makalesi arasında en çok atıf alan çalışması olan "Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility", 2020 yılında *Human Resource Management*'da yayımlanmıştır.

2 makaleye sahip olan 12 yazar arasında en çok atıf alan yazarın Guan olduğu belirlenmiştir. Guan tarafından yazılan 2 makale toplam 63 atıf almış olmakla birlikte 3 ve 4 makalesi olan yazarlardan daha fazla atıfa sahiptir. Ortak yazarlardan birisi olan yazarın "A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance" başlıklı makalesi 34 atıf almış ve *Journal of Management*'da yayımlanmıştır.

2.1.4. Alandaki Önemli Makaleler

Tablo 3, Web of Science ve Google Akademik atıfları açısından en etkili makaleleri göstermektedir. Sıralama WoS atıflarına göre yapılmıştır. Atıf, yayımlanmış bir ifadenin önem seviyesinin kabulü anlamına gelmekle birlikte atıf analizi, atıfların araştırmacılar ve kurumlar arasındaki bilimsel etkileşiminin bir göstergesi olduğu teorisine dayanmaktadır (Gundolf ve Filser, 2013). Daha önceki yıllarda yayımlanan makalelerin alıntılanma ihtimalinin yüksek olması beklenmektedir. Ancak 2000 yılından önceki süreçte algılanan fazla niteliklilik ile ilgili yayımlanan çalışmalar olmasına rağmen 2000 yılından sonra en çok atıf alan makale, toplam 557 atıf ile Erdogan ve Bauer (2009) tarafından yazılmış ve *Journal of Applied Psychology*'de yayımlanmıştır.

Erdogan ve Bauer (2009), Türkiye'de çalışan satış temsilcileri arasında personel güçlendirmenin, algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini, işte kalma niyeti ve gönüllü işten ayrılma üzerindeki olumsuz etkilerini iyileştirerek ılımlaştırıcı bir rolü olduğunu ileri sürmüştür. Bu çalışma, algılanan fazla nitelikliliğin olumsuz iş çıktılarına neden olabileceği üzerine birikmiş bilgi birikimine bağlamsal faktörler sayesinde fazla niteliklilik algısının azaltılabileceği hipotezi ile katkıda bulunmuştur.

Tablo 3: *Alandaki En Etkili İlk 10 Makale*

	Makale Başlığı	WoS Atıf Sayısı	Google Akademik Atıf Sayısı	Toplam Atıf Sayısı
1	Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment (Edogan ve Bauer, 2009).	153	404	557
2	Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis (Johnson ve Johnson, 2000).	98	419	517
3	Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values (Maynard ve Parfyonova, 2013).	72	205	277
4	Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce (Fine ve Nevo, 2008).	70	236	306
5	Perceived overqualification and psychological well-being (Johnson ve Johnson, 1996).	69	200	269
6	An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings (Johnson vd., 2002).	61	219	280
7	Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification (Harari vd., 2017).	56	107	163
8	There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees (Hu vd., 2015).	54	117	171
9	You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work (Zhang vd., 2016).	45	108	153
10	Perceived overqualification, emotional support, and health (Johnson ve Johnson, 1997).	35	92	127

Not: Atıf Sayıları 8 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.

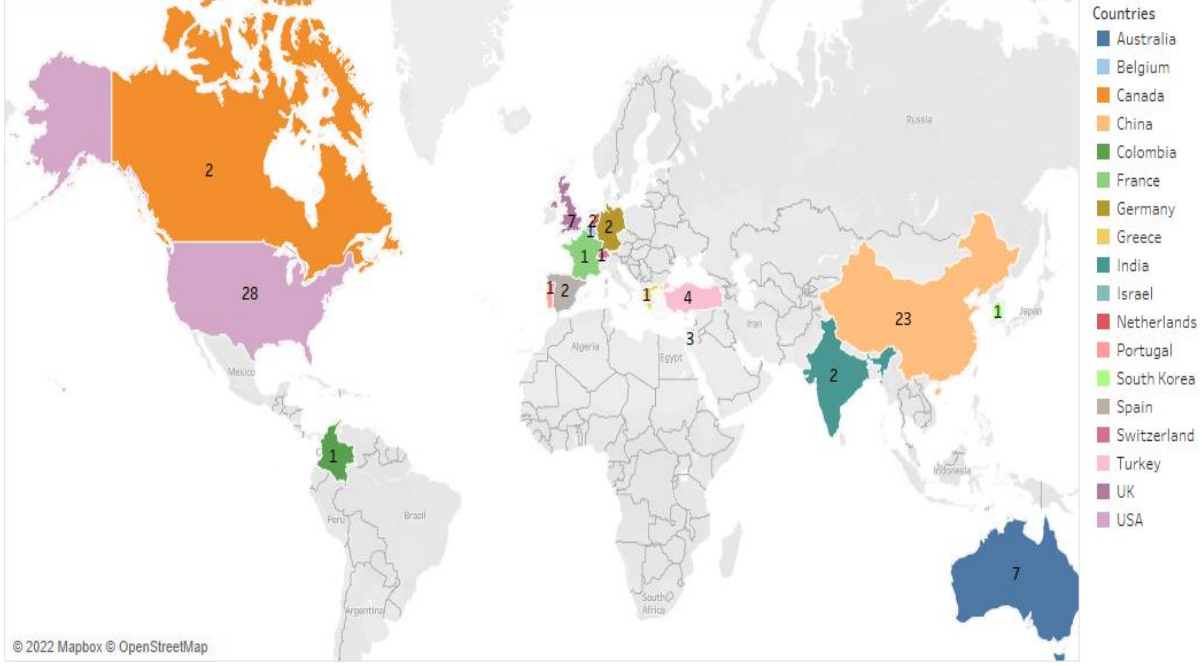
Johnson ve Johnson (2000) tarafından *The Journal of Psychology*'de yayımlanan çalışma, toplam 517 atıf ile, en çok alıntılanan ikinci makaledir. Boylamsal bir çalışma yürüten yazarlar, algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur. Fine ve Nevo (2008) tarafından yazılan ve *International Journal of Human Resource Management*'da yayımlanan makale, toplam 306 atıf ile üçüncü en çok atıf alan makaledir. Bu çalışmada Fine ve Nevo (2008), bilişsel fazla niteliklilik kavramını incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, bilişsel fazla niteliklilik iş tatminsizliği ile ilişkilidir. Tablo 3'te Harari ve diğerleri (2017) tarafından yapılan ve henüz yeni sayılabilecek meta analiz çalışmasının daha önceki yıllarda yayımlanan makalelere kıyasla, WoS atıf sayısının (56) gittikçe artan bir paya sahip olması dikkat çekicidir. Bu makale *Journal of Vocational Behavior*'da yayımlanmıştır. Harari ve diğerleri (2017), 25 yıllık araştırmaların meta analizi sonucunda, algılanan fazla nitelikliliğin iş tutumlarıyla ilişkili olduğunu bulmuştur.

2000 yılından önceki süreçte en etkili on makale arasında iki makale yer almaktadır. Johnson ve Johnson (1996) tarafından yazılan ve toplam atıf sayısı 269 olan makale, *The Journal of Social Psychology*'de yayımlanmıştır. Johnson ve Johnson (1996), algılanan fazla niteliklilik arttıkça psikolojik sıkıntının da arttığını bulmuştur. Johnson ve Johnson tarafından 1997 yılında *Journal of Applied Social Psychology*'de yayımlanan makale toplam 127 atıf almıştır. Johnson ve Johnson (1997), algılanan fazla nitelikliliğin sağlık üzerindeki etkisinde duygusal desteğin düzenleyici rolünü incelemiştir. Yazarlar, algılanan fazla nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk boyutunun sağlık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Dahası düşük duygusal destek algılayan bireylerde fazla nitelikliliğin sağlık üzerindeki olumsuz etkisi daha fazladır.

2.1.5. Ülkelere Göre Alan Araştırması

Şekil 4, araştırmanın yapıldığı ülkelere göre yayın sayılarını göstermektedir. Algılanan fazla niteliklilik ile ilgili en üretken ülke, 28 makale ile ABD'dir. Bunu sırasıyla Çin (23 makale), Avustralya (7) ve İngiltere (7) takip etmektedir. Türkiye kaynaklı yayınların sayısı ise 4'tür. İsrail kaynaklı 3, Kanada, Almanya, Hindistan, Hollanda ve İspanya kaynaklı ise 2'şer makale yayımlanmıştır. Şekil 4'te görüldüğü gibi diğer ülkelerde ise 1'er makale yayımlanmıştır.

Şekil 4: Algılanan Fazla Niteliklilik Yayınlarının Ülkelere Göre Dağılımı



ABD kaynaklı 28 makalede genel olarak, fazla nitelikliliğin ölçümü, boyutları, öncülleri, iş tutum ve davranışlarına etkisi (iş tatmini, üretkenlik karşıtı iş davranışları, rol ötesi davranışlar, performans, adaptif davranışlar, güçlendirme, işten ayrılma niyeti), iş özerkliği, kişisel iyi oluş ve sağlık, olumlu ve olumsuz duygulanım ve kişilerarası ilişkiler ile bağlantılarına odaklanılmıştır. Dahası bu yayınlarda algılanan fazla nitelikliliğin etkilerini belirlemeye yönelik olarak, olası mekanizmalara sıklıkla yer verilmiştir. Çin kaynaklı 23 makalede, araştırmacılar genel olarak takım üyelerinin fazla nitelikliliği, algılanan fazla niteliklilik ile algılanan gelişim fırsatları, dönüşümcü liderlik, görev performansı, yaratıcı performans, örgütsel öğrenme, psikolojik dayanıklılık, işe yabancılaşma, iş becerikliliği, sanal kaytarma, bilgi gizleme, bilgi paylaşımı, proaktiflik, işten ayrılma niyeti, lider üye etkileşimi, duygusal tükenmişlik, kariyer uyumu, kişilerarası davranışlar ve kariyer planlama arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır.

Türkiye kaynaklı yürütülen 4 çalışma mevcuttur. Bu makaleler arasında yer alan çalışmalardan biri Sesen ve Ertan (2020) tarafından yazılmıştır. Sesen ve Ertan (2020), Kuzey Kıbrıs'tan 320 beyaz yakalı çalışan arasında algılanan fazla niteliklilik ve iş becerikliliği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin rolünü incelemiştir. Sonuçlar, algılanan fazla niteliklilik ve iş becerikliliği arasındaki olumsuz ilişkinin, pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması halinde azaldığını göstermiştir. Onat ve Eren (2020) tarafından yazılan bir makalede, Türkiye'de 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 138 şef arasında, algılanan fazla nitelikliliğin çalışan performansına etkisi incelenmiştir. Yazarlar, algılanan fazla nitelikliliğin çalışan performansını olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur.

Türkiye kaynaklı bir diğer çalışma Gkorezis, Erdogan, Xanthopoulou ve Bellou (2019) tarafından yayımlanmıştır. Hem bu yazarlar hem de Hu ve diğerleri (2015) tarafından yazılan makalenin

Türkiye kaynaklı görünmesinin ana sebebi, ortak yazarlardan birisinin hem ABD hem de Türkiye’de bir üniversitede öğretim üyesi yapıyor olmasıdır. Gkorezis ve diğerleri (2019), şans oyunları endüstrisindeki 118 çalışanın oluşturduğu bir örneklem ile yürüttükleri araştırmada, algılanan fazla nitelikliliğin, algılanan kariyer performansını ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediğini, dahası yalnızca örgütsel prestij düşük olduğunda yaşam tatmini aracılığıyla sosyal bağların tatmini ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Türkiye kaynaklı son çalışma, Hu ve diğerleri (2015) tarafından yazılmıştır. Hu ve diğerleri (2015), 72 grupta 351 çalışan ve onların yöneticilerinden toplanan veriler neticesinde, fazla nitelikli hisseden çalışanların ortalama fazla niteliklilik düzeyi yüksek olan emsalleri ile çalışırken kişi-grup uyumu ve görev önemini daha fazla algıladıklarını ve dahası hem rol hem de rol ötesi performans sergileme düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

2.2. Bibliyometrik Analiz Bulguları

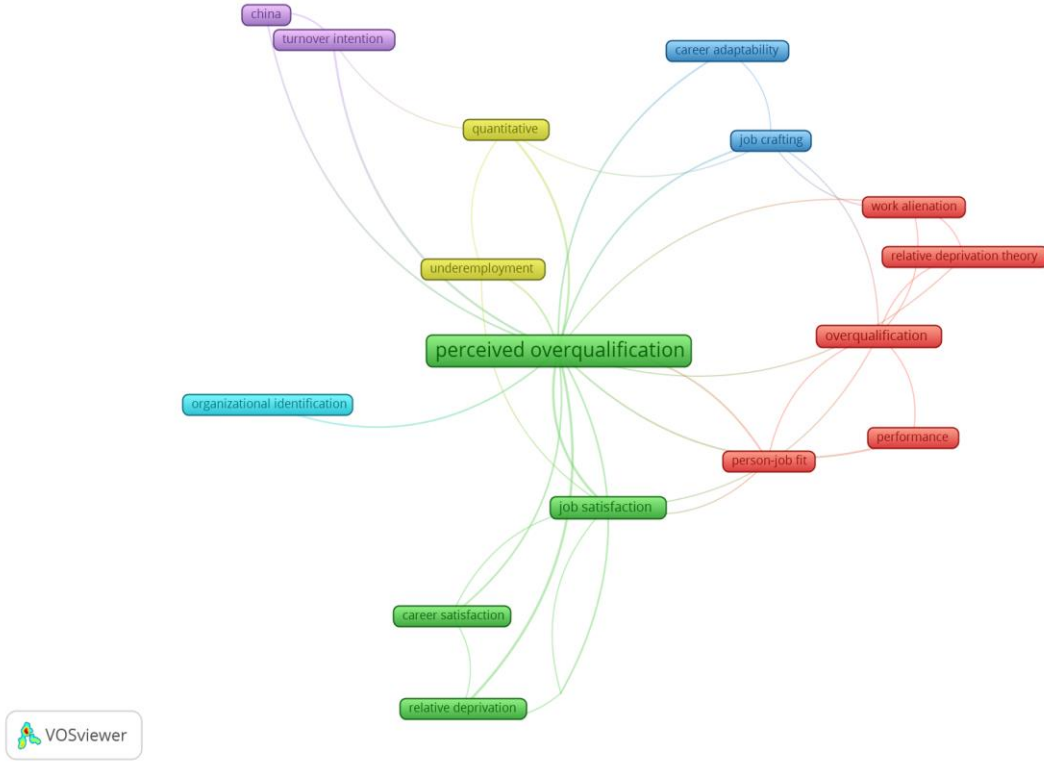
Bu bölümde, bibliyometrik analiz sonuçları sunulmaktadır. Kümeleri belirleyebilmek amacıyla kullanılan yöntemler, alandaki yazarlar tarafından anahtar kelimelerin birlikte kullanımının bir analizini ve yazar düzeyinde ortak atıf analizini içermektedir. Aşağıdaki bulgular, WoS Core Collection veri tabanından alınan 56 makalenin bilgisine dayanmaktadır.

2.2.1. Ortak Anahtar Kelime Analizi

Vosviewer aracılığıyla oluşturulan ağ haritası ile araştırmanın örneklemini oluşturan 56 makalede en sık kullanılan anahtar kelimeler tespit edilmiştir. Bir anahtar kelimenin bibliyometrik analize dahil edilebilmesi için yazarlar tarafından minimum eşik 2 olarak belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle bir anahtar kelimenin analizde yer alabilmesi için en az 2 defa belirtilmesi gerekmektedir. Eşik değerin bu şekilde belirlenmesinin sebebi, daha net bir görselleştirme sunmaktır. Toplamda 144 anahtar kelime tespit edilmiştir. Ancak belirtilen minimum eşik değeri karşılayan 17 anahtar kelime bulunmuştur.

En sık kullanılan anahtar kelimelerin oluşturduğu harita, 6 kümeyi (yeşil, kırmızı, mavi, sarı, mor, turkuaz renkler) kapsamaktadır. Şekil 5’in temsil ettiği haritada, anahtar sözcüklerin her birini temsil eden düğümlerin boyutu ve bu kutucukların içeriğini oluşturan kelimenin yazı boyutu, kelimelerin kullanılma sıklığına karşılık gelmektedir. Haritada ögeler arasındaki mesafe, kelimelerin birlikte bulunma veya kullanılma ağındaki ilişkileri göstermektedir. Toplam bağlantı gücü ise, haritadaki nesnelere arasındaki bağlantıya işaret etmektedir.

Şekil 5: Ortak Anahtar Kelime Analizi



Şekil 5, yazarlar tarafından ortak olarak en sık kullanılan anahtar kelimeleri göstermektedir. En yaygın kullanılan anahtar kelimeler 36 tekrar ile “perceived overqualification” (Toplam bağlantı gücü= 34) ve 5 tekrar ile “overqualification” (TBG= 6) kelimeleridir. Algılanan fazla niteliklilik ve fazla niteliklilik kelimelerinden sonra en yaygın kullanılan anahtar kelime 5 tekrarlama ile iş tatmini (TBG= 9), ardından 4 tekrar ile görelî yoksunluk’tur (TBG= 6).

Yazarlar tarafından yaygın olarak kullanılan diğêr anahtar kelimeler 3 tekrar ile iş becerikliliği (TBG= 6), performans (TBG= 3), kişi-iř uyumu (TBG= 4), nicel (TBG= 6), işten ayrılma niyeti kelimeleridir (TBG= 6). Kariyer uyumluluğu (TBG= 3), kariyer tatmini (TBG= 4), Çin (TBG= 4), iş performansı (TBG= 4), örgütsel kimlik (TBG= 2), görelî yoksunluk teorisi (TBG= 3), eksik istihdam (TBG= 4) ve işe yabancılaşma kelimeleri (TBG= 4) ise anahtar sözcüklerde 2’şer defa tekrarlanmıştır.

Tablo 4: Ortak Anahtar Kelime Analizine Göre Kümeler

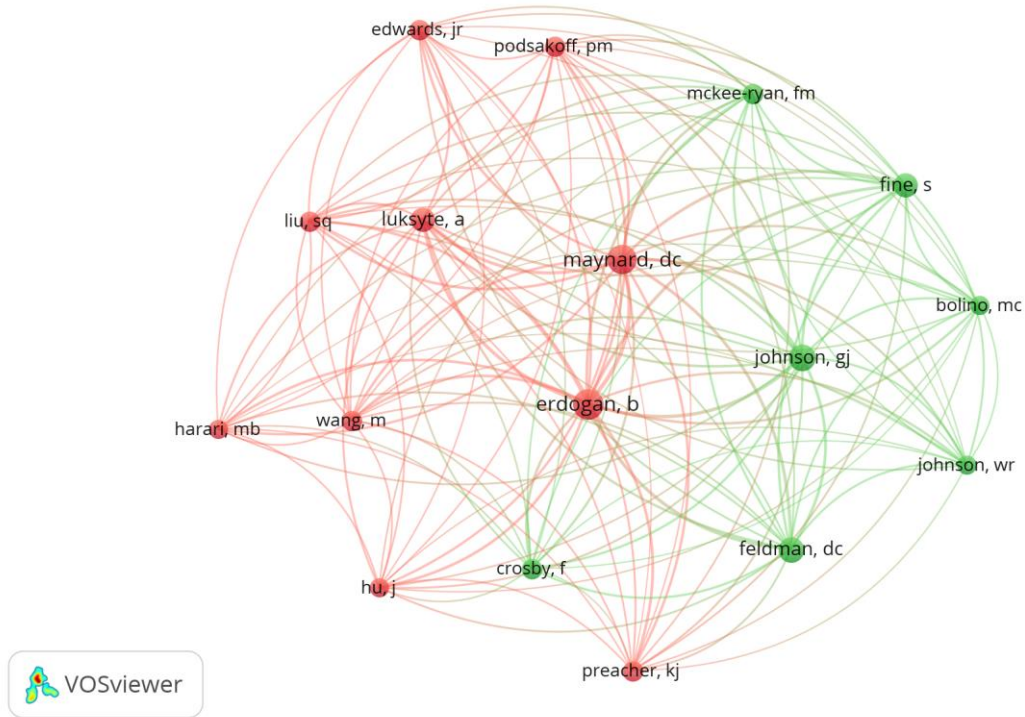
Küme 1			Küme 2		
Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG	Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG
Overqualification	5	6	Perceived overqualification	36	34
Performance	3	3	Job satisfaction	5	9
Person-Job fit	3	4	Relative deprivation	4	6
Relative deprivation theory	2	3	Career satisfaction	2	4
Work alienation	2	4	Job performance	2	4
Küme 3			Küme 4		
Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG	Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG
Job crafting	3	6	Quantitative	3	6
Career adaptability	2	3	Underemployment	2	4
Küme 5			Küme 6		
Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG	Anahtar Kelimeler	Ortak Kullanım Sıklığı	TBG
China	2	4	Organizational identification	2	2
Turnover intention	3	6			

Ortak anahtar kelime analizi ile birlikte kümeler belirlenmiştir. Tablo 4, her kümedeki sonuçları ve anahtar kelimelerin birlikte bulunma sıklığını göstermektedir. Toplam 17 kelime, 6 tematik küme oluşturmuştur. Yeşil küme (Küme 2) en fazla kullanılan ortak anahtar kelimeyi göstermektedir. Bu kümede, algılanan fazla niteliklilik, iş tatmini, görelî yoksunluk, kariyer tatmini ve iş performansı yer almaktadır. Bu küme aynı zamanda bağlantı gücü en yüksek olan grubu temsil eder. Bunu kırmızı renkli küme (Küme 1) takip etmektedir. Bu tematik kümede ise, fazla niteliklilik, performans, kişi-iş uyumu, görelî yoksunluk teorisi ve işe yabancılaşmayı içeren anahtar kelimeler birlikte kullanılma sıklığına sahiptir. Küme 3, iş becerikliliği ve kariyer uyumluluğu anahtar kelimelerini kapsamaktadır. Küme 4, nicel ve eksik istihdam kelimelerinin ortak kullanım sıklığını göstermektedir. Çin ve işten ayrılma anahtar kelimeleri ise Küme 5'i oluşturmaktadır. Turkuaz kümede (Küme 6) ise örgütsel kimlik tek başına yer almakta ve sadece yeşil küme ile bağlantısı bulunmaktadır.

2.2.2. Ortak Atıf Analizi (Yazar Düzeyinde)

Ortak atıf analizi sonucunda, yayınlarda atıf yapılan 1684 yazar tespit edilmiştir. Eşik değer 20 olarak belirlenmiştir. Böylelikle analize dahil edilebilmesi için bir yazarın en az 20 atıf alması gerekmektedir. 20 atıf eşiği kullanılmasının amacı, veri görselleştirmedeki dağınıklığı azaltarak daha az karmaşık görseller sağlamaktır. Toplamda 17 yazar bu değeri karşılamıştır. Yazar düzeyinde gerçekleştirilen ortak atıf analizi, yazarların ilişkilerine bağlı olarak ortak atıfları hesaplamaktadır. Böylelikle, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının entelektüel yapısı hakkında zengin iç görüler sağlanması daha da kolaylaşacaktır.

Şekil 6: Yazara Göre Ortak Atıf Analizi



Şekil 6, yazarların algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının entelektüel yapısı üzerindeki etkisini göstermektedir. Düğümlerin boyutu, yazarların ortak alıntı sıklığını; çizgilerin kalınlığı ise ortak bağlantı ağlarının gücünü temsil etmektedir. Daha büyük düğümler, daha yüksek atıfı yansıtmaktadır. Bibliyometrik analizlerde en sık kullanılan yöntemlerden biri olan ortak atıf analizi, zamana bağlı olarak paradigma değişimlerinin tespit edilmesine yardımcı olmaktadır (Biancone vd., 2020). Şekil 6'da yer alan verilere göre kırmızı ve yeşil olmak üzere 2 küme belirlenmiştir. Birlikte atıf alan yazarlar aynı kümeyi oluşturmaktadır.

Tablo 5: Yazar Düzeyinde Ortak Atıf Analizine Dayalı Kümeler

Küme 1			Küme 2		
Yazar	Atıf	TBG	Yazar	Atıf	TBG
Erdogan, B.	108	1386	Johnson, G.J.	64	794
Maynard, D.C.	90	1188	Feldman, D.C.	54	676
Luksyte, A.	45	664	Fine, S.	43	574
Liu, S.Q.	28	425	Mckee-Ryan, F.M.	28	434
Wang, M.	25	374	Crosby, F.	23	319
Podsakoff, P.M.	24	366	Bolino, M.C.	21	296
Preacher, K.J.	24	345	Johnson, W.R.	20	277
Edwards, J.R.	23	343			
Hu, J.	22	331			
Harari, M.B.	22	318			

Ağ haritasının merkezine yakın daire, atıf ağında en etkili konumu, daha dışta kalan daireler ise daha az etkili bir konumu temsil etmektedir. Analizin merkezindeki kırmızı kümede yer alan Erdogan, B., algılanan fazla niteliklilik konusundaki makaleleri ile en çok atıfı alan yazardır. Bu yazarı aynı kümede yer alan Maynard, D.C. takip etmektedir. İki yazarında haritanın nispeten ortasında yer aldığı ve yeşil kümede yer alan yazarlar ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Tablo 5'de yer alan bulgulara göre, Erdogan ve Maynard isimli yazarlardan sonra, yeşil kümede yer alan Johnson, G.J., Feldman, D.C., kırmızı kümedeki Luksyte, A. ve yeşil kümedeki Fine, S., algılanan fazla niteliklilik konusunda en çok alıntı yapılan yazarlardır.

Küme 1 (Kırmızı küme), 10 yazarı içermektedir. Bu yazarlar tarafından yürütülen çalışmalar genellikle algılanan fazla nitelikliliğin iş tutum ve davranışlarına etkisini incelemiştir. 7 yazarın yer aldığı Küme 2’de (yeşil küme) büyük ölçüde, algılanan fazla nitelikliliğin psikolojik iyi oluş, duygusal destek, sağlık, iş tatmini, olumlu ve olumsuz duygulanım üzerindeki etkisine, ölçek geliştirme, bilişsel fazla niteliklilik, eksik istihdam kavramı, eksik istihdamın öncülleri ve sonuçları ile ilgili yoksunluk teorisine dikkat çeken araştırmaların yazarları yer almaktadır.

3. Sonuç ve Tartışma

Son on yılda hem akademisyenler hem de insan kaynakları yöneticileri, işgücünden maksimum düzeyde verim alabilmek için fazla niteliklilik sorununun sebeplerini ve olası çıktılarını araştırmaya yöneldiler. Bu çalışma, Web of Science’da taranan algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının bibliyometrik bir analizini sağlar. Bu çalışmanın bulguları, akademisyenlerin ve politika düzenleyicilerin, dünya çapında fazla niteliklilik sorunu ile ilgili araştırmalardaki eğilimleri tanımlarına ve bilgi birikimini ilerletmelerine yardımcı olabilir. Sonuçlar, algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırma sayısının 1996 yılından başlamak üzere, 2013 yılından itibaren keskin bir şekilde arttığını, 2020 ve 2021 yıllarında zirveye ulaştığını göstermektedir. Algılanan fazla niteliklilik konusu, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından artan düzeyde ilgi görmeye başlamıştır. Toplam 38 dergide 56 makale yayımlanmıştır. *Journal of Vocational Behavior* ve *Personnel Review*, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarını yayımlayan en etkili dergilerdir. İlgili konu hakkında çalışma yapan en üretken yazar, Erdogan B. olmuştur. Erdogan ve Bauer (2009) tarafından yayımlanan ve toplam 557 atıf alan “Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment” başlıklı makale, alandaki en etkili makaledir. Küresel ölçekte ABD, yayın çıktısı açısından ilk sırada yer alırken, onu Çin izlemektedir. Yüksek işsizlik ve fazla niteliklilik verilerine rağmen Türkiye kaynaklı araştırma sayısının nispeten az olduğu tespit edilmiştir. Nitekim OECD nitelik uyumsuzluğu göstergelerine göre, Türkiye, OECD’ye üye ülkeler arasında fazla niteliklilik sıralamasında 3. sırada yer almaktadır (Quintini, 2011). Bu çalışma, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler bağlamında algılanan fazla niteliklilik ile ilgili araştırmaların sınırlı düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Betimsel analizlerin yanı sıra, anahtar kelimelerin birlikte kullanım sıklığını ve ortak atıf sıklığına göre yazarlar arasındaki etkileşimi görselleştirmek için ağ haritalama yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz yoluyla bu çalışma, gelecek için umut verici olmasına rağmen hâlâ sınırlı düzeyde bir araştırma alanının entelektüel yapısı hakkında ve yeni araştırma yolları çizebilmek için önemli bilgiler sunmaktadır. Araştırma konuları açısından bibliyometrik analiz sonuçları, algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının sırasıyla algılanan fazla niteliklilik, fazla niteliklilik, iş tatmini, görelî yoksunluk, performans, kişi-iş uyumu, iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti konularına odaklandığını göstermektedir. Yazar anahtar sözcüklerini baz alan analize göre bu kelimeler, mevcut araştırma yönünü yansıtan en yaygın kullanılan anahtar kelimelerdir. Böylelikle son zamanlarda vurgulanan en önemli konulara ve eğilimlere değinilmiştir. Anahtar sözcük analizi, ana odak noktasının genellikle algılanan fazla nitelikliliğin iş ve örgüt ile ilgili çıktılara etkisi olduğuna işaret etmektedir. Oysaki fazla niteliklilik algısı yalnızca iş yeri ölçeğinde ele alınmaması gereken önemli bir sorun olup, kişinin psikolojik sağlığını da önemli ölçüde etkilemektedir. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak araştırmalarda fazla niteliklilik algısının öznel iyi oluş, yaşam tatmini ve iş-aile çatışması gibi birey merkezli çıktılara etkisinin incelenmesi, konu ile ilgili bilgi birikimine önemli bir yön verecektir. Yazarların algılanan fazla niteliklilik araştırmalarının entelektüel yapısı üzerindeki etkisini değerlendiren ortak atıf analizine gelince, sonuçlara göre en çok alıntılanan yazarlar Erdogan B. ve Maynard D.C. olmuştur. Bu yazarlar tarafından yapılan yayınlarda genellikle algılanan fazla nitelikliliğin olumsuz iş tutum ve davranışlarına etkisi incelenmiştir.

Şu ana kadar incelenen çalışmalarda, düzenleyici ve aracı değişkenlerin sınırlı bir şekilde kullanıldığı görülmüştür. Fazla nitelikliliğin bireysel ve iş ile ilgili çıktılara etkisini daha iyi anlayabilmek için, gelecekteki araştırmalarda birden fazla değişken içeren bağlamsal faktörleri birleştiren ampirik yöntemlerin kullanılması önemlidir. Dahası, örnekleme oluşturan çalışmaların çok büyük bir kısmının fazla niteliklilik olgusunu nicel yöntemler ile ele aldığı bulgusundan hareketle, bu olguyu daha derinlemesine inceleyebilmek için nitel araştırmaların yürütülmesi, ilgili bilgi birikimine katkıda bulunacaktır. Dünya genelinde yaşanan ekonomik gerileme, küresel işgücü piyasasında önemli etkiler yaratarak hem işsizlik hem de fazla nitelikli çalışan oranını artırmıştır. Bu durum bir yandan, talep edilenden daha fazla niteliğe sahip olan adayların niteliğinden daha düşük bir işte çalışmayı kabul etmesine, diğer yandan ise, işverenler tarafından bu adayların fazla nitelikli olduğu gerekçesiyle elenmesine sebep olmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan bazı araştırmalar ile fazla nitelikliliğin yalnızca olumsuz çıktılara neden olmadığı, hem çalışanlar hem de işverenler için faydalı sonuçları olabileceği varsayımına yönelik ilgi artmıştır. Nitekim Erdogan vd. (2011), ek fırsat ve ödüller ile daha üst pozisyonlar hazırlamaya dönük eğitim ve geliştirme uygulamalarının geliştirilmesi halinde fazla nitelikli adayların organizasyonlar için bir rekabet avantajı sağlayacağını ileri sürmüştür. Dolayısıyla bundan sonraki araştırmalarda fazla niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarını yumuşatma potansiyeline sahip örgütsel öğrenme, örgütsel destek, güçlendirme, otonomi, lider-üye etkileşimi, tersine mentorluk, işyeri maneviyatı ve etik değerler gibi faktörlerin etkisi incelenebilir. Pratik bir bakış açısıyla, bu çalışmanın bulguları yalnızca akademik bağlam ile sınırlı olmayıp, mevcut bulguların hem insan kaynakları yöneticilerinin hem de işgücü piyasasına yön veren politika düzenleyicilerin, konu ile ilgili gelişen bilgi birikimini daha etkin bir şekilde yönetebilmek ve fazla niteliklilik algısının sebep olduğu olası bireysel ve ekonomik sorunların üstesinden gelebilmek için uygulamaya dönük adımlar atmasına yardımcı olacağı umulmaktadır. Dahası, politika düzenleyiciler açısından fazla nitelikliliğin ortaya çıkardığı sorunlardan ziyade, fazla nitelikliliğe sebep olan eğitim sistemi ve piyasa mekanizmalarının yeniden düzenlenmesi önemli bir gündem maddesi olmalıdır.

4. Sınırlılıklar ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Mevcut çalışmanın literatüre katkısının yanı sıra tüm bilimsel çalışmalarda olduğu gibi bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışma için elde edilen veriler WoS veri tabanı ile sınırlıdır. Bu sınırlılığın üstesinden gelebilmek için bundan sonraki çalışmalarda PubMed, Scopus ya da Google Akademik gibi bilimsel veri tabanları kullanılarak daha fazla bilgi birikiminden yararlanılabilir. İkincisi, mevcut çalışma yalnızca İngilizce dilinde yayımlanan çalışmaları kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışma örnekleme, İngilizce konuşulmayan ancak fazla niteliklilik sorununun yoğun olarak yaşandığı çoğu ülkede yürütülen çalışmaları gözden kaçırmaktadır. Daha kapsamlı bir anlayış geliştirebilmek için gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı dillerde yayımlanan çalışmalar da analizlere dahil edilebilir. Üçüncüsü, mevcut çalışma yalnızca algılanan fazla nitelikliliği kapsamakta olup, gönüllü veya gönülsüz fazla niteliklilik ve objektif fazla niteliklilik ayrımı yapılmamıştır. Bu nedenle gelecekteki araştırmalar, fazla nitelikliliğin farklı yöntemler ile ölçümünü araştırabilirler. Çünkü yapılan bazı çalışmalar (Newland, 2017), çalışanların gönüllü veya gönülsüz bir şekilde niteliğinden daha düşük bir işte çalışmayı kabul etmesinin, farklı sonuçlara yol açtığını göstermiştir.

Dördüncüsü, atıf ve ortak atıf analizleri bir makalenin atıflarına ağırlık vermesinden dolayı, eski tarihte yayımlanan makalelerin daha yüksek alıntılanma sayısına sahip olması kaçınılmazdır. Bu nedenle, bu çalışmadaki bibliyometrik analiz bulguları, yakın zamanda ortaya çıkan eğilimlerin yeterince dikkate alınmaması konusunda önyargı yaratabilme olasılığına sahiptir. Ortak atıf analizinin bu kısıtına rağmen avantajı da bulunmaktadır. Çünkü bu yöntem, elde edilen sonuçların her bir yazarın sahip olabileceği kişisel görüşleri değil, çok sayıda alıntı yapan yazarın ifade ettiği ortak bir görüşü yansıtması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (García-Lillo ve diğerleri, 2017). Beşincisi, bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemlerinden yalnızca yazara göre ortak anahtar

kelime ve yazar düzeyinde ortak atıf analizi yapılmıştır. İlerleyen çalışmalarda, araştırma özetlerinin analizi, dergi ve ülke düzeyinde ortak atıf analizi ve ülkelere, kurumlara, yazarlara göre ortak yazarlık analizi ile kaynağa, belgeye, yazara, kuruma ve ülkeye göre bibliyografik eşleşme analizleri gerçekleştirilebilir. Son olarak, 2022 yılında konunun farklı yönlerine ilişkin yapılan güncel çalışmalar yayımlanmaya devam ettiği için gelecekte yapılacak bibliyometrik araştırmaların daha geniş bir zaman dilimini kapsayan veri seti ile tekrarlanması konuya ilişkin anlayışın daha da geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Bu çalışmanın sonuçları, fazla niteliklilik algısını azaltabilmek için verimli ve uygulanabilir çözüm yollarına ihtiyaç olduğunu ve bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Dahası bu çalışmanın, hem işverenlerin hem de politika düzenleyicilerin, algılanan fazla niteliklilik olgusunu daha iyi anlamalarına ve bir fırsata çevirmeye yönelik olası koşulları iyileştirmelerine yardımcı olması beklenmektedir.

Kaynakça

- Ardito, L., Scuotto, V., Del Giudice, M., & Petruzzelli, A. M. (2019). A bibliometric analysis of research on big data analytics for business and management. *Management Decision*, 57(8), 1993-2009.
- Backaus, K., Lügger, K., & Koch, M. (2011). The structure and evolution of business-to-business marketing: A citation and co-citation analysis. *Industrial Marketing Management*, 40, 940–951.
- Biancone, P. P., Saiti, B., Petricean, D., & Chmet, F. (2020). The bibliometric analysis of Islamic Banking and Finance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(10), 2069-2086.
- Block, J., Fisch, C., & Rehan, F. (2020). Religion and entrepreneurship: A map of the field and a bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 70, 591–627.
- Bornmann, L., Haunschild, R., & Hug, S. E. (2018). Visualizing the context of citations referencing papers published by Eugene Garfield: A new type of keyword co-occurrence analysis. *Scientometrics*, 114, 427-437.
- Cancino, C., Merigó, J. M., Coronado, F., Dessouky, Y., & Dessouky, M. (2017). Forty years of Computers & Industrial Engineering: A bibliometric analysis. *Computers & Industrial Engineering*, 113, 614-629.
- Chandra, Y. (2018). Mapping the evolution of entrepreneurship as a field of research (1990-2013): A scientometric analysis. *PLoS ONE*, 13(1): e0190228, 1-24.
- Danvila-del-Valle, I., Estévez-Mendoza, C., & Lara, F. J. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101, 627-636.
- Donthu, N., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2020). Forty-five years of Journal of Business Research: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 109, 1-14.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.

- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & 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.
- Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management, 22*, 385-407.
- Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment, 25*(4), 401- 405.
- Fine, S., & Nevo, B. (2007). A phenomenon of overqualification in personnel psychology. *International Journal of Testing, 7*(4), 327-352.
- Fine, S., & 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.
- Gao, Y., Ge, L. Shi, S., Sun, Y., Liu, M., Wang, B., Shang, Y., Wu, J., & Tian, J. (2019). Global trends and future prospects of e-waste research: A bibliometric analysis. *Environmental Science and Pollution Research, 26*(17), 17809–17820.
- García-Lillo, F., Úbeda-García, M., & Marco-Lajara, B. (2017). The intellectual structure of human resource management research: A bibliometric study of the International Journal of Human Resource Management, 2000–2012. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(13), 1786-1815.
- Gaviria-Marin, M., Merigo, J. M., & Popa, S. (2018). Twenty years of the Journal of Knowledge Management: A bibliometric analysis. *Journal of Knowledge Management, 22*(8), 1655-1687.
- Gizlier, Ö., & Yıldız, B. (2019). What has been done so far? A content analysis on overqualification studies between the dates of 1995-2017. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(35), 107-123.
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103335, 1-13.
- Gorzen´Mitka, I. Biliska, B., Tomaszewska, M., & Kołoz´yn-Krajewska, D. (2020). Mapping the structure of food waste management research: A co-keyword analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(13), 1–34.
- Gundolf, K., & Filser, M. (2013). Management research and religion: A citation analysis. *Journal of Business Ethics, 112*, 177-185.
- Guo, Y., Hao, Z., Zhao, S., Gong, J., & Yang, F. (2020). Artificial intelligence in health care: Bibliometric analysis. *Journal of Medical Internet Research, 22*(7): e18228.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & 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.
- Hota, P. K., Subramanian, B., & Narayanamurthy, G. (2020). Mapping the intellectual structure of social entrepreneurship research: A citation/co-citation analysis. *Journal of Business Ethics, 166*, 89–114.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & 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, 1228–1238.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being, *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1906–1918.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Johnson W. R., Morrow, P. C., & Johnson G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kasavan, S., Yusoff, S., Guan, N. C., Zaman, N. S. K., & Fakri, M. F. R. (2021). Global trends of textile waste research from 2005 to 2020 using bibliometric analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(33), 44780-44794.
- Kraus, S., Filser, M., Eggers, F., Hills, G. E., & Hultman, C. M. (2012). The entrepreneurial marketing domain: A citation and co-citation analysis. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 14(1), 6-26.
- Lis, A., & Tomanek, M. (2020). Sport management: Thematic mapping of the research field. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(Supplement issue 2), 1201-1208.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 250–271.
- Lobene, E. V., & 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*, 00(0), 1-23.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279– 296.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 635-653.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 236–239.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I’m too good for this job: Narcissism’s role in the experience of overqualification. *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 208–232.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- Maynard, D. C., & 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, 435-455.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but . . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.

- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 561-580.
- Most, F., Conejo, F. J., & Cunningham, L. F. (2018). Bridging past and present entrepreneurial marketing research: A co-citation and bibliographic coupling analysis. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 20(2), 229-251.
- Newland, S. (2017). Intentional over-qualification: An exploration of motives and outcomes, (Thesis, Master of Applied Psychology (MAppPsy)). University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Onat, G., & Eren, D. (2020). The impacts of perceived overqualification on employee performance: A case of chefs. *Tourism & Management Studies*, 16(4), 35-44.
- Öztürk, M. ve Gök, S. G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1668-1683.
- Quintini, G. (2011). Right for the job: Over-qualified or under-skilled?. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 120, OECD Publishing.
- Rey-Martí, A., Ribeiro-Soriano, D., & Palacios-Marqués, D. (2016). A bibliometric analysis of social entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 69, 1651-1655.
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2020). Perceived overqualification and job crafting: The Moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, 49(3), 808-824.
- Shukla, A. K., Janmajaya, M., Abraham, A., & Muhuri, P. K. (2019). Engineering applications of artificial intelligence: A bibliometric analysis of 30 years (1988–2018). *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 85, 517-532.
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *The Journal of International Social Research*, 10(54), 916-923.
- Van Eck N., & Waltman, L. (2009). Software survey: Vosviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & 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, 61-84.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality*, 45(10), 1675-1690.