

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞE İKİ YÖNLÜ BAKIŞ: ÇALIŞAN – AMİR DEĐERLENDİRMESİ¹

TWO WAY PERSPECTIVE ON PERCEIVED OVER- QUALIFICATION: EMPLOYEE – MANAGER REVIEW

Arzu ÖZKANAN ²

Özet:

Örgütlerin verimliliklerinin sağlanmasında ve varlıklarını devam ettirebilmelerinde işgücü önemli bir paya sahiptir. Bu öneme binaen çalışanların işe en uygun kişiler olmaları bu amacın gerçekleşmesinde önemli hale gelmektedir. Çalışanlar işe uygun kişiler olsalar dahi zamanla kendilerindeki gelişimlerle birlikte daha nitelikli duruma gelebilmektedirler. Bu durum literatürde aşırı niteliklilik olarak adlandırılmaktadır. Aşırı niteliklilik algısı ise çalışanların kendilerinin, yöneticilerinin veya çalışma arkadaşlarının çalışanın niteliklerini işin gereklerinden fazla olarak algılamaları, çalışanların gelişim olanaklarının olmadığı yönündeki algısıdır. Bu çalışma ile algılanan aşırı niteliklilik kavramına kendini nitelikli olarak algılayan kişiler ile çalışanın aşırı nitelikli olarak algılayan amir açısından bakılmıştır. Çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personellerden 11 kişi ve bu kişilerin amirleri ile görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında çalışanların hem kendi algıları hem de amirlerinin algıları nitel metot ile tespit edilmiştir. Kendini aşırı nitelikli olarak algılayan kişilerin aslında amiri tarafından aşırı nitelikli olarak görülmediği tespit edilmiştir. Bu durum kendini aşırı nitelikli olarak algılayan kişilerde küskünlüklere neden olmaktadır. Çalışanlar kendilerini geliştirmeyi sonlandırmakta, böylelikle işlerini yapabilecek niteliklerini de kaybetmeye başlamaktadırlar. Sonuç olarak işlerini tam olarak yapamadıkları halde kendilerini aşırı nitelikli olarak gören çalışanlar ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Aşırı Niteliklilik Türleri, Çalışan – İş Uyumu, Kendini Geliştirme, Nitel Araştırma

JEL Kodu: J24, J28, J63, J64, M12, O15

Abstract:

The labor force has an important share in ensuring the productivity of the organization and in maintaining their assets. In this quote, it is important that the employees are the most suitable people for the job to achieve this purpose. Even if the employees are suitable for the job, they can become more qualified with their improvement over time. This situation is called over-qualification in the literature. Perceived over-qualification is the perception that employees themselves, managers or colleagues perceive the qualities of employees as more than their job needs, and that employees have no opportunities for development. In this study, the concept of perceived over-qualification by people who perceive themselves as qualified and the manager who perceives the employee as over-qualified. The study was actualized by interviewing 11 people from the administrative staff working at Suleyman Demirel University and their supervisors. Within the scope of the research, both the perceptions of the employees and the supervisors were determined by the qualitative method. It was determined that the persons who perceived themselves as over-qualified were not seen as over-qualified by the manager. This situation causes resentment in people who perceive themselves as over-qualified. Employees end up improving themselves, so they are starting to lose their qualities that they can do their jobs. As a result, there are employees who see themselves as over-qualified when they can not do their jobs properly.

Keywords: Perceived Over-Qualification, Over-Qualification Types, Employee – Business Compliance, Qualitative Research.

JEL Codes: J24, J28, J63, J64, M12, O15

¹ C-IASOS Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi, 2018 özet metin olarak sunulmuştur.

² Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Arzu Özkanan, Öğr. Gör. Dr., arzuozkanan@gmail.com

GİRİŞ

Genel olarak aşırı niteliklilik kişilerin eğitim durumları, yetenekleri gibi sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiklerini aşması durumunu ifade etmektedir. Literatürde aşırı nitelikliliğin, objektif aşırı niteliklilik ve algılanan (sübjektif) aşırı niteliklilik arasındaki ayrımı dikkati çekmektedir. Objektif aşırı niteliklilik, çalışanın eğitim düzeyi, deneyimleri, bilgisi, yetenek ve becerilerinden oluşan fiili niteliklerinin işin gerektirdiklerini aşması durumu iken, algılanan aşırı niteliklilik çalışanın, sahip olduğu niteliklerinin işin gerektirdiklerinden fazla olduğu algısıdır.

Algılanan aşırı niteliklilik çalışanın iş gereklerinden fazlasına sahip olduğu veya işi ile ilgili yeni beceriler kazanmasındaki olanakların sınırlı olduğu yönündeki bireysel algısı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar ya kendi niteliklerini işin gerekleri ile kıyaslarlar, ya da gelişim fırsatlarının bulunmayışı ve işlerinde özgür olmadıklarını düşünmeleri sebebiyle aşırı niteliklilik algısına sahip olurlar.

Aşırı nitelikli olduğunu algılayan kişi kendi bilgi, beceri ve deneyimlerini düşündüğünde daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentilerini karşılayamadığında işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Aşırı niteliklilik algısı iş tatminini olumsuz yönde etkilemekte, bilişsel gerilemelere sebep olmakta, örgüte olan bağlılığı azaltmakta hatta işten ayrılmalara neden olabilmektedir. Tüm bu örgütsel sonuçların yanı sıra çalışanlarda stres, depresyon, konsantrasyon bozukluğu, sağlıklı düşünememe gibi kişisel olumsuzluklarda beraberinde yaşanmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar, belirli süre sonra gelişimlerini durdurarak, artık durağan bir iş anlayışına bürünmektedirler. Aynı zamanda bu çalışanlar amirleri tarafından nitelikli olarak değerlendirilmemektedirler.

1. AŞIRI NİTELİKLİLİK, ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK TANIMLARI

Aşırı niteliklilik kavramı ilk olarak Freeman (1976) tarafından “The Overeducated American” adlı kitabında çalışanların yaptıkları iş için gerekli olmayan yüksek eğitim durumları olarak tanımlanmıştır.

Yapılan araştırmalar aşırı nitelikliliğin, objektif aşırı niteliklilik ve algılanan (sübjektif) aşırı niteliklilik arasındaki ayrımına dikkati çekmektedirler (Johnson, Morrow ve Johnson, 2002: 427), (Erdogan, Bauer, Peiro ve Truxillo, 2011), (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011), (Maltarich, Reilly ve Nyberg, 2011), (Maynard, Brondolo, Connelly ve Sauer, 2015: 210), (Akin ve Ulukök, 2016), (Yıldız, Özdemir, Habip ve Çakı, 2017: 6). Objektif aşırı niteliklilik, çalışanın deneyimleri, eğitim düzeyi, bilgisi ve becerilerinin işin gerektirdiklerini aşması durumunda ortaya çıkmaktadır (Khan ve Morrow, 1991), (Brynin ve Longhi, 2009: 115), (Maynard ve diğerleri, 2015: 211). Algılanan aşırı niteliklilik ise çalışanın, sahip olduğu niteliklerinin işin gerektirdiklerinden fazla olduğu yönündeki algısıdır (Erdogan ve Bauer, 2009: 558), (Maynard ve diğerleri, 2015: 211).

Ayrıca algılanan aşırı niteliklilik, algının kaynağına ve oluşma zamanına göre de ayrılmaktadır. Buna göre algılanan aşırı niteliklilik işgören, yönetici ve çalışma arkadaşları olmak üzere aşırı nitelikliliğin kimin tarafından algılandığına göre ve algının işe giriş aşamasında oluşmasına göre beklenen veya işe girdikten sonra oluşmasına göre sonradan ortaya çıkan olarak değerlendirilmektedir (Ünsal Akbıyık, 2016: 21).

Algılanan aşırı niteliklilik çalışanın iş gereklerinden fazlasına sahip olduğu veya işi ile ilgili yeni beceriler kazanmasındaki olanakların sınırlı olduğu yönündeki bireysel algısı olarak tanımlanabilir (Johnson, Morrow ve Johnson, 2002: 425).

Objektif aşırı niteliklilik iş analizi verileri ile objektif bir şekilde ölçülebilirken, algılanan aşırı niteliklilik ölçümü ölçüm sorunları nedeni ile şüpheli duruma gelebilmektedir (Johnson, Morrow ve Johnson, 2002: 426). Objektif aşırı niteliklilik ile algılanan aşırı niteliklilik arasındaki farka bakıldığında bazı çalışmalar (Khan ve Morrow, 1991), (McKee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey ve Lilly, 2009) uyumlu olduğu yönünde olsa da bazı çalışmalar çalışanların işlerine uygun olmalarına rağmen kendilerini daha nitelikli olarak tanımladıkları yönündedir (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011).

2. AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISININ OLUŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Aşırı nitelikliliğin oluşmasına veya algılanmasına neden olan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Johnson ve Johnson (2000a) aşırı nitelikliliğe neden olan ana faktörün iş başvuru niteliklerindeki artışın işin gereklerindeki artıştan fazla olması olarak açıklamaktadırlar. Ayrıca, uygun olmayan pozisyonu kabul etmeye zorlayan bir diğer faktör işten çıkarmalar ve iş yapılandırılmalarındaki artıştır. (Erdogan, Bauer ve Karaeminogullari, 2017: 7).

Algılanan aşırı niteliklilik iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki gelişim olanaklarındaki yetersizlik algısı, ikincisi ise uyumsuzluk algısıdır (Johnson ve Johnson, 2000:167).

Aşırı nitelikliliği açıklamada öncül olan neden eğitimin türü, kalitesi ve seviyesidir (Erdogan, Bauer ve Karaeminogullari, 2017: 8). Diğer bir neden tecrübe eksikliğini kapatarak eğitiminin fazla olması nedeni ile iş için yetersiz olmasına rağmen aşırı nitelikli durumuna gelen işgörenlerdir (Johnston ve diğerleri 2015). Benzer bir durumla genç çalışanların tecrübe eksiklikleri olmaları nedeniyle eğitim, bilgi, beceri bakımından aşırı nitelikli duruma gelmelerinde karşılaşılmaktadır (Szydlık, 2002), (Hultin, Lundberg, Lundin ve Magnusson, 2016). Aynı zamanda aynı pozisyonda uzun süreler çalışmakta aşırı niteliklilik algısı oluşmasına neden olmaktadır (Burke, 1997). Diğer taraftan kişiler uzun süre işsiz kalmamak için de kendi niteliklerinin altındaki pozisyonları kabul etmektedirler (Erdogan, Bauer ve Karaeminogullari, 2017: 10). Aşırı niteliklilik algısının oluşmasına işin ve pozisyonun rutin, tekrarlı ve anlamlı olmaları da neden olmaktadır. Basit olan veya ilerlemesi kolay olan işlerde çalışanlar kendi yeteneklerinin işin gereklerini aştığını düşünmektedirler (Erdogan, Bauer ve Karaeminogullari, 2017: 11).

3.AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISININ ÇALIŞANLARA VE ÖRGÜTLERE YANSIMALARI

Çalışanlar aşırı niteliklilik algısı oluşturduklarında işe karşı geliştirmiş oldukları tutum ve davranışlar tamamen kendileri ile aynı seviyede olduğunu düşündükleri kişiler ile karşılaştırdıklarında ortaya çıkmaktadır (Fine ve Nevo, 2008: 347), (Erdogan ve Bauer, 2009: 558), (Hu ve diğerleri, 2015: 1229), (Aksoy, Aslantaş ve Arslan, 2016: 22). Bu durumda, kişi işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Ünsal Akbiyık, 2016: 22).

Çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve deneyimlerinin yapmış oldukların işin gerektirdiklerinden fazla olduğu algısı, çalışanların tatminsizliğine sebep olmakta ve olumsuz duygulara yöneltmektedir. Bu sebeple çalışanların geliştirdikleri aşırı niteliklilik algısı iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemekte (Johnson ve Johnson, 2000), (Fine ve Nevo, 2008), (Lobene ve Meade, 2010), bilişsel gerileme yaşamalarına sebep olmakta (Green ve Zhu, 2010: 749) ve örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır (Johnson, Morrow ve Johnson, 2002), (Lobene ve Meade, 2010), (Maynard ve diğerleri, 2015).

Aşırı niteliklilik algısının çalışan üzerindeki diğer bir yansıması işten ayrılma niyetidir. Çalışanlar kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıklarında gelişim ve terfi olanaklarını yetersiz olarak düşünmekte ve işten ayrılmak istemektedirler (Wald, 2005), (Erdogan ve Bauer, 2009), (Maynard ve Parfyonova, 2013). Ayrıca, kendisi ile aynı işi yapan ve aynı ücreti alan ancak kendini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanlar ücretleri ile tatminsizlik yaşamaktadırlar (Johnson ve Johnson, 2000a), (Erdogan, Bauer ve Karaeminogullari, 2017: 15). Tüm bu olumsuzluklar beraberinde çalışanın akıl ve fizik sağlığında da olumsuzluklara neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar çalışanların aşırı niteliklilik algısı yaşadıklarında stres, depresyon, konsantrasyon bozukluğu, karar vermede güçlük, hafıza da tutamama, sağlıklı düşünememe gibi olumsuzlukların oluşacağı yönündedir (Feldman, 1996), (Johnson ve Johnson, 1996), (Johnson ve Johnson, 1997), (Büchel, 2002), (Bracke, Pattyn ve von dem Knesebeck, 2013), (Roh, Chang, Kim ve Nam, 2014), (Hultin, Lundberg, Lundin ve Magnusson, 2016).

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, algılanan aşırı niteliklilik kavramının yeteri kadar araştırılmamış olması ve sadece çalışanların kendilerini değerlendirmelerinin yanı sıra amirlerinin de görüşlerinin alınması bakımından önemlidir. Bu kapsamda araştırma iki yönlü bir bakış açısı sunmaya çalışmaktadır. Araştırma kapsamında çalışanların hem kendi algıları hem de amirlerinin algıları nitel metotla tespit edilmiştir. Araştırmanın amacı, algılanan aşırı niteliklilik kavramını kendini aşırı nitelikli olarak algılayan kişilerden ve amirlerinden elde edilen bulgular ışığında değerlendirmektir. Kişiler kendilerini aşırı nitelikli olarak değerlendirirken amirleri tarafından da aynı şekilde değerlendirilip değerlendirilmediğini ortaya koymaktır.

Bu çalışma, aşırı niteliklilik algısı bulunduğu düşünülen ve ulaşılabilen kişiler ile yapılan görüşmeler, görüşme yapmak için hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme kayıtları ve nitel araştırmanın doğası gereği araştırmacının akademik deneyimi ile sınırlıdır. Araştırma kapsamında, katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevapların doğru ve gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanların hem kendi algıları hem de amirlerinin algıları nitel metotla tespit edilmiştir. Bu amaçla Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan, aşırı niteliklilik algısı bulunduğu düşünülen 11 kişi ve bu kişilerin amirleri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplamda 22 görüşmede katılımcılar kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup, verilerin doyunluğa ulaşması ile görüşmeler sonlandırılmıştır. Elde edilen veriler Nvivo programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma desenine bağlı olarak nitel verilerin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu oluşturularak, pilot uygulamalar ile sınırlanmış ve form güncellemeleri sağlanmıştır. Daha sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kayıtlar elle yazılarak, jest ve mimikler de not edilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler, araştırma örnekleme olan Süleyman Demirel

Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personeller ile Ocak 2018'de gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma gereği her görüşmenin dökümü yapılmış ve verilerin değerlendirilmesi için Nvivo 10.0 nitel veri analizi programına aktarılmıştır. Veriler tasnif edilerek kodlamalar yapılmış ve temalar oluşturulmuştur.

Araştırmada katılımcılar fakülte ayrımı yapılmadan ve herhangi bir sistematik gözetilmeden İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün yayınlamış oldukları Nüfus Kütüklerine Kayıtlı Çok Kullanılan 50 Kadın ve Erkek isimlerine göre belirlenmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların amirleri ile birlikte çalıştıkları süreler en az 1 en çok 27 yıl olmak üzere ortalama 12 yıldır. 12 yıl amirlerin çalışanlarını değerlendirmeleri ve tanıyabilmeleri için yeterli görülmektedir.

Görüşmeler sonucunda aşırı niteliklilik algısına yönelik hem çalışanlardan hem de amirlerinden elde edilen veriler şu şekildedir:

Tablo 1. Aşırı Niteliklilik Algısı Verileri

Çalışan	Çalışanın Aşırı Niteliklilik Algısı	Amir	Amirin Çalışana Yönelik Aşırı Niteliklilik Algısı	Çalışanın Amirine Yansıttığı Aşırı Niteliklilik Algısı	Birlikte Çalışma Yılı
Ömer Bey	Niteliklerim çok fazla.	Fatma Hanım	Niteliksiz bir çalışan. Zor anlar ve yönlendirmeden iş yapamaz.	Kendini çok çok nitelikli görür. Ama hiç de değildir. En basiti bir izin isteyecek birlikte gidelim, daha iyi ifade ederim der.	9 yıl
Hülya Hanım	Burada çoğu niteliğim atıl durumda	Hanife Hanım	İş yapabilir kapasitede ama kendini yetersiz görür.	Kendini yetersiz görür ve sürekli sızlanır.	1 yıl
Kadir Bey	Fazlasıyla nitelikliyim.	Sultan Hanım	İyidir ama tam nitelikli değildir. Ama kendini fazlasıyla nitelikli görür.	Kendini yeterli görür.	25 yıl
Havva Hanım	Yaptığım işin gerektirdiği kadar niteliğim yok. Çok gerideyim.	Fatma Hanım	Nitelikleri yaptığı işi için yeterlidir.	Kendini üstün bile görür. Başkalarını eleştirir.	11 yıl
Melek Hanım	Kesinlikle buraya fazlayım. Çok çok iyiyim.	Zehra Hanım	Yaptığı iş için yeterli bile değildir.	Kendini nitelikli görür.	4 yıl
Yasemin Hanım	Yaptığım işten fazla niteliğe sahip değilim.	Şerife Hanım	Deneyimli bir personeldir. Çok çok yeterlidir.	Nitelikli görür.	15 yıl
Zeliha Hanım	Niteliksizim.	Fatma Hanım	Yeterlidir. Fazla niteliğe sahip denilemez ama iş için yeterli niteliktedir.	Ben az iş yapıyorum. Ben vasatım der ama daha çok iş yapar. Kendini niteliksiz görür.	12 yıl
Esra Hanım	Hazırbulunuşluluğum gayet iyi. Nitelikliyim. Ancak burada az iş var. Çoğu niteliğimi kullanamıyorum. Kendimi işe yaramaz gibi hissediyorum.	Hatice Hanım	Her konuda nitelikli demek yanlış olacaktır. Eğitilmiş ancak çok fazla gelişime açık bir çalışan değildir.	Kendisini aşırı nitelikli görür. Sürekli ben yükseltilmiş yaptım, herkesten daha eğitimliyim, der. Bize hesap sorar.	3 yıl

Recep Bey	Normalin üstünde iş yapıyorum. Fazlayım burası için	Elif Hanım	Mükemmel bir çalışan. Yaptığı iş için fazla niteliklidir.	Niteliklerinin farkındadır.	27 yıl
Fadime Hanım	Kurumdaki sayılı kişilerdenim. Uzmanım artık. Buraya niteliklerim fazla geliyor.	Hatice Hanım	Nitelikli, deneyimli bir çalışandır. Ancak herşeyi bildiğini düşündüğünden bilmediklerini kaçırır. Gelişime kapatmıştır kendini.	Herşeyi doğru bildiğini düşünür.	20 yıl
Mahmut Bey	İşe başladığımda yeterli değildim. Eğitimim vardı ancak herşeyi burada öğrendim. Nitelikli oldum denilebilir. Yaptığımız iş ile ilgili bilgi almak için başka birimlerde aynı işi yapanlar beni ararlar.	Elif Hanım	Nitelikleri tamdır. Gelişimini devam ettirir. Öğrenir, araştırır. Niteliklerini artırır.	Kendini nitelikli görür ve bunu benimle paylaşır.	3 yıl

Tablo 1’de görüldüğü gibi sadece 4 çalışan, amiri ve amire yansıttığı aşırı niteliklilik algısı aynı yönde, 4 çalışan kendini aşırı nitelikli görünürken, amirleri tarafından niteliksiz olarak tanımlanmış ve bu kişiler amirlerine kendilerini aşırı nitelikli olarak yansıtmaktadırlar. 1 kişi kendini niteliksiz olarak tanımlarken, amiri tarafından nitelikli olarak tanımlanmakta ve çalışan dışarıya kendini nitelikli olarak yansıtmaktadır. 1 çalışan ve amiri aşırı nitelikli algısına sahipken, çalışan kendini niteliksiz olarak yansıtmaktadır. Son olarak 1 çalışan kendini niteliksiz olarak tanımlayıp, dışarıya da bu şekilde yansıtırken, amiri tarafından aşırı nitelikli olarak değerlendirilmektedir.

Çalışanların ve amirlerin algılarından hareketle kişileri öncelikle kendilerini yeteri kadar tanınamaktadırlar. Bu durum kişilerin performanslarını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Aynı zamanda kişiler niteliklerinin farkında olmadıkları için yaptıkları işlerinde yeteri kadar başarılı da olamamaktadırlar. Kendini nitelikli olarak algılayan ama amirleri tarafından niteliksiz olarak görülen çalışanlar yaptıkları işleri basit olarak görmekte ancak basit gördükleri işlerde hatalar yapmaktadırlar. Genel olarak örgütlerin verimleri düşmekte ve doyumsuzluklar artmaktadır. Diğer taraftan niteliklerinin farkında olmayan kendini niteliksiz olarak tanımlayan çalışanlar da yapamayacağı korkusu ile işlerinde verimsiz olmaktadır. Sonuç olarak kendi niteliklerinin farkında olmadıkları için çalışanların dolayısıyla örgütlerin verimlilikleri azalmaktadır.

Çalışanlara ve amirlerine performansların nasıl olduğunu sorduğumuzda çalışanlar ve amirlerden 5 tanesi performans değerlendirmesini aynı şekilde yapmışlar diğerleri ise şu şekildedir:

Tablo 2. Çalışanların Performans Verileri

Çalışan	Çalışanın Kendi Performansını Değerlemesi	Amir	Amirin Çalışan Performansını Değerlemesi	Birlikte Çalışma Yılı
Fadime Hanım	% 100’den fazla	Hatice Hanım	% 60	20 yıl
Zeliha Hanım	Çok kötü her şeyi yapamam, beceremem.	Fatma Hanım	Gayet iyi performansı vardır. Birçok kişiden daha iyi çalışır.	12 yıl
Esra Hanım	Performansım iyidir. Verilen her işi yaparım.	Hatice Hanım	Yetersizdir. Çok fazla iş yapmaz. İşten önce molaları düşünür.	3 yıl
Ömer Bey	Ben kendi reklamımı yapmayayım. Ama amirlerim iyi olduğumu söylerler.	Fatma Hanım	Eğer yönlendirirseniz ve hatırlatırsanız işi yapar. Kendisi tek başına iş yapamaz.	9 yıl
Havva Hanım	Performansım kötüdür. Çok fazla işlere adapte	Fatma Hanım	Performansı iyidir. Başkalarına dahi bir şey anlatsak hemen gelir	11 yıl

	olamıyorum. Anlamakta dahi güçlük çekiyorum.		öğrenmeye çalışır. İsteklidir, hızlıdır.	
--	--	--	--	--

Katılımcılardan elde edilen diğer bir bulgu ise çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnuniyetleri olmuştur. Bu noktada 7 çalışan ve amiri aynı görüş bildirerek memnun olduğunu, 1 çalışan ve amiri aynı görüş bildirerek memnun olmadığını belirtmişlerdir. 3 çalışan memnun olduğunu belirtirken, amirleri memnun olmadığını belirtmişlerdir. Elde edilen performans bulguları niteliklilik algısı bulguları ile birbirlerini destekler niteliktedir. Kendini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanlar performanslarını yeterli görürken amirleri tarafından yetersiz görülmekte ve memnuniyetsizlik oluşmaktadır.

Amirin dikkati çeken ifadesi şu şekildedir:

“Kadir Bey, kendini yeterli görüp de yeterli bulunmadığı için memnun değildir.” (Sultan Hanım, Birlikte çalışma yılı 25)

“Esra Hanım, aslında işinden ve işyerinden memnun. Ancak memnun olmadığını söyler.” (Hatice Hanım, Birlikte Çalışma Yılı 3).

Son olarak çalışanlara ve amirlerine kişilerin kendilerini geliştirme durumları sorulmuştur. Bu konudaki görüşler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Kendilerini Geliştirme Verileri

Çalışan	Çalışanın Kişisel Gelişim Değerlendirmesi	Amir	Amirin Çalışanın Gelişimini Değerlendirmesi	Birlikte Çalışma Yılı
Ömer Bey	Kendimi geliştiririm. En basiti dilekçelere bile yeni yeni örnekler hazırlarım.	Fatma Hanım	Geliştirme şurada dursun ses çıkarmasam geriler bile.	9 yıl
Hülya Hanım	Artık gelişmek dahi zor geliyor. Bildiklerim ile yetiniyorum.	Hanife Hanım	Kendini çok fazla geliştirmez. Olan nitelikler ile yetinir.	1 yıl
Kadir Bey	Burada işler rutin olduğu için gelişme fırsatım yok.	Sultan Hanım	Eksiği araştırmaz. Yeni bir şeyler dahil etmez. Yenilikçi değildir. Sorumluluk almaz.	25 yıl
Havva Hanım	Öğrenmek ve gelişmek gibi çabam yok.	Fatma Hanım	Geliştirir. Öğrenmeye çaba gösterir.	11 yıl
Melek Hanım	Çok gelişiyorum.	Zehra Hanım	Kendini geliştirir. Hırslı ve azimlidir. Gitmesi gereken çok yolu var. Ancak özgüveni fazla olduğu için eksikliklerini göremez.	4 yıl
Yasemin Hanım	Geliştiriyorum.	Şerife Hanım	Çok yenilikçi değildir. Verilen işi yapar o kadar.	15 yıl
Zeliha Hanım	Kendimi geliştiremedim.	Fatma Hanım	Geliştirir. Öğrenmek ister sürekli takip eder.	12 yıl
Esra Hanım	Burası benim için sadece deneyim oldu. Ama ben burada yaptığım tüm işleri zaten biliyordum.	Hatice Hanım	Kendini geliştirir. Ama kendisi bu konuda istekli değildir.	3 yıl
Recep Bey	Kesinlikle çok geliştirdim.	Elif Hanım	Bilmediği bir şey varsa işin uzmanını bulur, öğrenir ve yapar.	27 yıl
Fadime Hanım	Artık gelişmiyorum. Aynı yerde duruyorum. Gelişecek durumda kalmadı. Benden daha iyi bilen yok. Herşeyi biliyorum.	Hatice Hanım	Geliştirir kendini. Çaba gösterir.	20 yıl
Mahmut Bey	Kesinlikle çok fazla geliştirdim. Burada birçok nitelik kazandım.	Elif Hanım	Hemen araştırır, öğrenir.	3 yıl

Çalışanların kendilerini geliştirme durumlarına bakıldığında genel olarak işlerine ilk başladıkları zamandan sonra bir gelişim yaşadıkları yönünde olmuştur. İşlerinde deneyim elde ettikten sonra kişiler gelişimlerini durdurmuş işlerin rutin olmaları sebebiyle gelişemedikleri algısı oluşmaya başlamıştır. Böylece kişilerde aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkmıştır. Bu durum aşırı niteliklilik algısına neden olan faktörlerin başında gelmektedir. Aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkması ile birlikte kişiler gelişimlerini durdurmuş ve yaptıkları işlerde farkına varmadan verimsiz duruma gelmişlerdir.

SONUÇ

Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar, amirleri tarafından aşırı nitelikli olarak görülmemektedirler. Aynı zamanda bu algıya sahip olan çalışanlar, belirli süreler sonunda kendilerini geliştirmeyip, küskünlük yaşayarak durgun duruma gelmekte ve amirleri tarafından düşük performanslı olarak görülmektedirler. Diğer taraftan amirleri tarafından aşırı nitelikli olduğu düşünülen ancak kendisini tam anlamıyla nitelikli olarak değerlendirmeyen çalışanlar da bulunmaktadır. Bu durumda çalışanların kişilik özellikleri ve gelişmeye olan istekleri ile açıklanabilmektedir.

Diğer taraftan bu durumda yaşanan olumsuzlukları ortadan kaldırabilmek için öncelikle önemi bilinmesine ve uygulamada yapılmıyormuş gibi olmasına rağmen her zaman tam uygulamaya geçirilemeyen iş analizleri hayata geçirilmeli ve işlevsellik kazandırılmalıdır. Böylelikle iş gereklerine uygun olan kişilerin istihdamı ve gelişimi daha kolay olabilecektir. Bu durum aynı zamanda verimi artıracak ve işgörenler ile amirleri arasındaki uyumu artıracaktır. Kendini aşırı nitelikli olarak algılayan kişilerin eksiklikleri olması halinde bunun farkına varmaları sağlanmalıdır. Böylece işgörenlerin durağan duruma gelmeleri engellenebilecek ve amirlerin bu kişilerden en üst düzeyde verim alabilmeleri sağlanacaktır. Amirlerin görüşleri doğrultusunda iş görenin yaptığı işin üzerinde bir niteliğin olması durumunda iş gören niteliği doğrultusunda bir göreve verilebilecektir. Bu durum çalışanın kariyer gelişimi olanaklarının var olduğunu görmesi ile birlikte hem kendinin hem çalışma arkadaşlarının motivasyonunu artıracaktır.

Kaynakça

- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 8(4), 71-86.
- Aksoy, C., Aslantaş, M. ve Arslan, V. (2016). Adaletin Çalışma Hayatındaki Yansıması: Örgütsel Adalet, **International Journal of Innovative Strategic Social Research**, 1(1), 19-32.
- Bracke, P., Pattyn, E. and von dem Knesebeck, O. (2013). Overeducation and Depressive Symtoms: Diminshing Mental Health Returns to Education. **Sociology of Health&Illness**, 35, 1242-1259.
- Brynin, B. and Longhi, S. (2009). Overqualification: Major ve Minor Mismatch? **Economics of Education Review**, 28(1), 114-121.
- Burke, R. J. (1997). Correlates of Under-Employment Among Recent Business School Graduates. **International Journal of Manpower**, 18, 627-635.
- Büchel, F. (2002). The Effects of Overeducation on Productivity in Germany: The Firms' Viewpoint. **Economics of Education Review**, 21, 263-275.
- Büchel, F. and Battu, H. (2002). The Theory of Differential Overqualification: Does It Work? **Discussion Paper Series**, 511, 1-24.
- Erdogan, B. and Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment, **Journal of Applied Psychology**, 94(2), 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N. and Karaeminogullari, A. (2017). Overqualification in the Workplace. **Oxford Research Encyclopedia of Psychology**, 1-32.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. and Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making The Best of a Bad Situation For Individuals and Organizations. **Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice** (4), 215-232.
- Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. **Journal of Management**, 22, 385-407.
- Fine, S. and 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, 346-355.
- Frank, R. H. (1978). Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification. **American Economic Review**, 68(3), 360-373.
- Freeman, R. (1976). The Overeducated American. **Academic Press**.
- Green, F. and Zhu, Y. (2010). Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in The Returns to Graduate Education. **Oxford Economic Papers**, 62, 740-763.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T., Jiang, K., Liu, S. and 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.
- Hultin, H., Lundberg, M., Lundin, A. and Magnusson, C. (2016). Do overeducated Individuals Have Increased Risks of Ill Health? A Swedish Population-Based Cohort Study. **Sociology of Health&Illness**, 38, 980-995.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (1996). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being. **Journal of Social Psychology**, 136, 435-445.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. **Journal of Applied Social Psychology**, 27(21), 1906-1918.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. **Journal of Social Behavior & Personality**, 15(2), 167-184.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (2000a). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. **Journal of Psychology**, 134, 537-555.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. and Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. **The Journal Of Psychology**, 136(4), 425-441.

- Johnston, R., Khattab, N. and Manley, D. (2015). East Versus West? Overqualification and Earnings Among The UK's European Migrants. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, 41, 196-218.
- Khan, L. J. and Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. **Journal of Business Research**, 22(3), 211-218.
- Lobene, E. and Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: an Exploration of Outcomes. **25. Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology** (s. 1-7). Atlanta: GA.
- Luksyte, A. and Spitzmueller, C. (2011a). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation? **Industrial and Organizational Psychology**, 4, 256-259.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. and Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining Multiple Mediators. **Journal of Occupational Health Psychology**, 16, 279-296.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. and Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place For Each in the Literature. **Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice**(4), 236-239.
- Maynard, D. C. and 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.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. G. and 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.
- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J. and Lilly, J. D. (2009). Life After The Layoff: Getting a Job Worth Keeping. **Journal of Organizational Behavior**, 30, 561-580.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis. New Delhi: **Sage Publications**.
- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U. and Nam, S. K. (2014). The Effects of Income and Skill Utilization on the Underemployed's Self-Esteem, Mental Health, and Life Satisfaction. **Journal of Employment Counseling**, 51, 125-141.
- Szydlik, M. (2002). Vocational Education and Labour Markets in Deregulated, Flexibly Coordinated and Planned Societies. **European Societies**, 4, 79-105.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü. **Journal of Tourism Theory and Research**, 2(1), 19-29.
- Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. **International Journal of Manpower**, 26(2), 140-156.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habip, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi. **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi**, 2(2), 40-61.