



Algılanan Aşırı Niteliklilik: Üretkenliğe Karşı Durgunluk

Arzu ÖZKANAN¹



ÖZET

Aşırı niteliklilik, çalışanların yaptıkları işin gereklerinden daha fazla niteliğe sahip olma durumunu ifade etmektedir. Aşırı niteliklilik algısı ise çalışanların kendilerinin, yöneticilerinin veya çalışma arkadaşlarının çalışanın niteliklerini işin gereklerinden fazla olarak algılamaları, çalışanların gelişim olanaklarının olmadığı yönündeki algısıdır. Araştırma aşırı nitelik algısının varlığını, nedenlerini ve etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini oluşturan üniversitelerden Süleyman Demirel Üniversitesi fakültelerinde görev yapmakta olan idari personellerden amaçlı örnekleme metodlarından kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 16 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada aşırı nitelikli algısına sahip olan kişiler ile görüşülmüş ve kişilerin işe giriş aşamasında eğitimlerinin, işe girdikten sonra ise deneyimlerinin aşırı nitelik algısına neden olduğu tespit edilmiştir. Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar öğrenme ve gelişim süreçlerine kendilerini kapatmış, aşırı olduğunu düşündükleri niteliklerini de değerlendirmek yerine atıl duruma bırakmayı tercih etmişlerdir. Araştırma sonuçlarından hareketle, algılanan aşırı niteliklilik türleri ile nedenleri arasında bir ilişki ortaya çıkarılmıştır. Algılanan aşırı nitelikliliğin diğer türleri ile nedenleri arasında ilişkilerin varlığı ile ilgili çalışmaların yapılması önerilmektedir.

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

Perceived Overqualification: Stagnation Against Productivity

ABSTRACT

Overqualification expresses that employees' situation whose has more qualities than the job requirements. Perceived overqualification is the subjective impression that an employee holds qualifications in excess of what is needed to do the job. Perceived overqualification may also stem from a lack of opportunities associated with the job. The research aims to identify the presence, causes and effects of perceived overqualifications. The sample of the study is composed of Suleyman Demirel University. Study has been completed 16 employees that work in Faculty. These people were determined with snowball sampling method of purposive sampling methods. In this study, we found that employees perceive themselves as overqualified due to their training at entry. Also they perceive themselves as overqualified because of their experience after entering the job. Employees with a perceive of overqualification have closed themselves to learning and development processes. Further employees with a perceive of overqualification prefer to leave it idle instead of using qualities that they think are excessive. Based on the research results, a relationship between the types of perceived overqualification and their causes, has been uncovered. It is recommended to carry out works intended for relationships between the types of perceived overqualification and their causes.

Keywords: Perceived Overqualification, Employees – Job Fit, Self-development, Work Rotation, Qualitative Research.

¹ Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, arzuozkanan@isparta.edu.tr.

1. Giriş

Organizasyonların faaliyet alanları ne olursa olsun ana gayeleri varlıklarını devam ettirmektir. Günümüz koşulları göz önünde bulundurulduğunda bu gayenin gerçekleşmesindeki en büyük pay insan faktörüdür denilebilir. İnsan kaynağının bu önemine binaen işe en uygun olan insan kaynağını seçmek organizasyonlar için önem arz etmektedir. Elbette ki en uygun insan kaynağı her ne kadar belirli kriterlere göre belirlenebilse de tam anlamıyla objektifliği sağlamak her zaman mümkün olmamaktadır. İnsan kaynağı ile iş arasındaki uyum ne kadar sağlanırsa verimlilik ve etkinlik o derece sağlanabilecektir. Ancak işe uygun personel seçmek her zaman mümkün olmayabilir. Çünkü kişilerin işe ve kendilerine yönelik algıları farklılık gösterebilmektedir. Zaman zaman kişiler aynı koşullardaki işi yerine getiren kişiler ile kendisini kıyaslayarak, kendilerini eğitim, deneyim, bilgi, beceri, yetenek vb. konularda daha nitelikli görebilmektedirler. Bu durum ilgili yazında algılanan aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırma ile aşırı niteliklilik algısının varlığını ortaya koyarak, çalışanların neden bu algıyı yaşadıkları, bu algı sonucunda meydana gelenler ve hem bireysel hem de örgütsel etkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırma, yeteri kadar araştırılmamış olan aşırı niteliklilik kavramına nitel bir bakış açısı oluşturmaktadır.

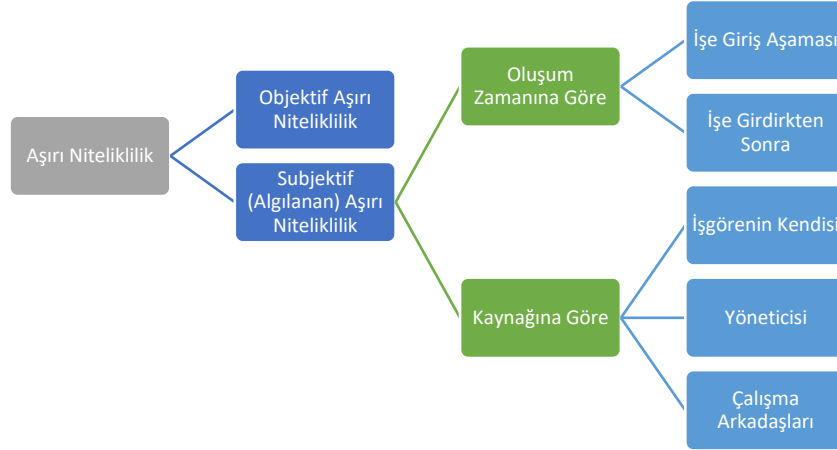
2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik kavramı ilk olarak Freeman (1976) tarafından “The Overeducated American” adlı kitabında çalışanların yaptıkları iş için gerekli olmayan yüksek eğitim durumları olarak tanımlanmıştır. Genel olarak aşırı niteliklilik kişilerin eğitim durumları, yetenekleri gibi sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiklerini aşması durumunu ifade etmektedir (Khan ve Morrow, 1991: 212).

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), (Akın ve Ulukök, 2016), (Yıldız, Özdemir, Habip ve Çakı, 2017: 6). Objektif aşırı niteliklilik, çalışanın eğitim düzeyi, geçmiş deneyimleri, bilgisi, yetenek ve becerilerinden oluşan fiili niteliklerinin 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 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).



Şekil 1. Aşırı Niteliklilik Türleri

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). Yapılan araştırmalardan bazıları objektif aşırı niteliklilik ile algılanan aşırı nitelikliliğin nispeten uyumlu olduğunu tespit etmişlerdir (Khan ve Morrow, 1991), (McKee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey ve Lilly, 2009). Diğer taraftan bazı çalışanların işlerine uygun olmalarına rağmen kendilerini daha nitelikli tanımladıkları araştırmalar da bulunmaktadır (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011).

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).

Aşırı nitelikliliğin boyutlarına bakılacak olursa ilki olarak çalışanın kendi nitelikleri ile işin gerekleri arasındaki tutarsızlık olduğu yönündeki uyumsuzluk algısı, ikincisi gelişim fırsatlarına sahip olup olmadıkları yönündeki gelişimin bulunmadığı algısıdır (Khan ve Morrow, 1991), (Johnson ve Johnson, 1997), (Johnson ve Johnson, 2000), (Johnson, Morrow, ve Johnson, 2002), (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011). Algılanan aşırı niteliklilik ayrıca işteki özgürlüğünün sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır (Johnson ve Johnson, 1997: 1907).

2.2 Aşırı Nitelikliliğin Oluşmasına 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 eğitimin fazla olması nedeni ile iş için yetersiz olmasına rağmen aşırı nitelikli durumuna gelen işgörenleri ifade eden göçmen işgörenlerin durumudur. Johnston ve diğerleri (2015) bu durumu Beceri Telafi Teorisi ile açıklamaktadırlar. Benzer bir durumla genç çalışanların tecrübe eksiklikleri olmaları nedeniyle eğitim, bilgi, beceri bakımından aşırı nitelikli duruma gelmelerinde karşılaşılmaktadır (Szydluk, 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). Bununla birlikte özellikle evli bayanların aşırı nitelikli olmaları yönündeki riskin daha fazla olduğu düşünülmektedir (Frank, 1978), (Büchel ve Battu, 2002), (Luksyte ve Spitzmueller, 2011a). 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).

2.3 Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çalışanlara ve Örgütlere Yansımaları

Çalışanlar aşırı niteliklilik algısı oluşturduklarında işe karşı geliştirmiş oldukları tutum ve davranışlar Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi ile açıklanabilir (Fine ve Nevo, 2008: 347), (Erdogan ve Bauer, 2009: 558), (Hu ve diğerleri, 2015: 1229), (Ünsal Akbıyık, 2016: 22). Bu teoriye göre kişilerin elde ettikleri kazanımlardan duydukları tatmin ya da tatminsizlik kendisine bağlı değildir. Kişiler kendi kazanımlarını aynı seviyede olduğunu düşündükleri kişilerin kazanımları ile karşılaştırdıklarında yaşadıkları yoksunluk hisleri ile hayal kırıklıklarına bağlıdır (Aksoy, Aslantaş ve Arslan, 2016: 22). Aşırı nitelikli olduğunu düşünen kişi kendi bilgi, beceri ve deneyimlerini düşündüğünde daha fazla beklenti içine girer. Ancak kendisini aşırı nitelikli olarak algılayan kişi beklentilerini karşılayamadığından yoksunluk ve küskünlük hissi yaşamaktadır. Bu durumda, kişi işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Ünsal Akbıyık, 2016: 22).

Yapılan araştırmalar, çalışanın kendisine yönelik geliştirdiği aşırı nitelikli algısının hem kendisi hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara sebep olacağı yönündedir. 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 yaşayacaklardır (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).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında aşırı niteliklilik algısının çoğunlukla nicel araştırma metodu ile incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalar aşırı niteliklilik algısının varlığına ve farklı kavramlarla ilişkilerine odaklanmışlardır. Ancak bu çalışma, aşırı niteliklilik algısına nitel araştırma metodu ile bakılarak literatürdeki boşluğu kapatabilme ve bu algının nedenleri ve etkilerini araştırma amacı ile yürütülmüştür. Çalışmanın amacı aşırı niteliklilik algısının varlığını, nedenlerini ve etkilerini tespit etmektir.

3. Yöntem

Araştırma kapsamında aşırı niteliklilik algısı nitel metotla tespit edilmiştir. Bu amaçla Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde yer alan 19 Fakültede görev yapmakta olan, aşırı niteliklilik algısı bulunduğu düşünülen kişiler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, zengin veri elde edilebilmesi amacıyla kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. 16 katılımcı ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler Nvivo programı ile analiz edilmiştir. Analizler ile aşırı niteliklilik algısının varlığı, nedenleri ve örgüte etkileri belirlenmiştir.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı aşırı niteliklilik algısının varlığını ortaya koyarak, çalışanların neden bu algıyı yaşadıkları, bu algı sonucunda meydana gelenler ve hem bireysel hem de örgütsel etkilerini incelemektir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında aşırı niteliklilik algısının çoğunlukla nicel araştırma metodu ile incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalar aşırı niteliklilik algısının varlığına ve farklı kavramlarla ilişkilerine odaklanmışlardır. Ancak bu çalışma ile aşırı niteliklilik algısına nitel araştırma metodu ile bakılarak literatürdeki boşluğu kapatılabilmekte ve bu algının nedenleri ve etkileri ortaya konulabilmektedir.

3.2 Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

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.

3.3 Araştırma Deseni

Öncelikle literatür taraması yapılmış ve bu kapsamdaki çalışmalar incelenerek genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Uygulama aşamasında, çalışmanın niteliğine bağlı olarak görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Hazırlanmış yarı yapılandırılmış sorulardan hareketle aşırı niteliklilik algısının varlığı, nedenleri ve etkileri tespit edilmek istenmiştir.

3.4 Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini üniversitelerde görev yapan idari personeller oluşturmaktadır. Üniversitelerde görev yapan idari personellerden benzer işlerin yapıyor olması ve kıyaslanmanın yapılabilmesi amacıyla sadece fakültelerde görev yapanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı 19 fakültede görev yapan 16 idari personel oluşturmaktadır.

Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu yönetimi kullanılmıştır. Fakültelerde görev yapan idari personellerden "En çok kimler bilgi sahibi olabilir, bu konuyla ilgili olarak kimlerle görüşülmelidir?" (Miles ve Huberman, 1994: 28) soruları sorularak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın geçerliliği açısından güven unsurunu sağlayıcı etkide bulunmuştur. Görüşmelerde benzer cümleler kurulmaya başlanması ile birlikte görüşmeler sonlandırılmıştır.

3.5 Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Araştırma desenine bağlı olarak nitel verilerin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu oluşturularak, pilot uygulamalar ile sınanmış ve form güncellemeleri sağlanmıştır. Daha sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kayıtlar elle yazılarak, jest ve mimiklerde not edilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler, araştırma örneklemini olan Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personeller ile Şubat 2018'de gerçekleştirilmiştir. Araştırmayı kabul etmeme durumu ve görüşmeye başladıktan sonra ortamın uygun olmaması nedeniyle sağlıklı cevaplar alınamaması durumları ile katılımcıların 9 tanesi ile görüşme tamamlanamamış, 16 kişi ile görüşüldükten sonra benzer cümleler kurulmaya başlanması ile birlikte görüşmeler sonlandırılmıştır. Görüşmeler sonunda veriler özetlenerek katılımcı teyidi sağlanmıştır.

3.6 Veri Analizi

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. Katılımcılara verilen isimler ile birlikte çalışma yılları da ifadelerinde belirtilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında analiz sonucunda elde edilen bulgular katılımcılara ait genel özellikler ve aşırı niteliklilik algısına ait bulgular olmak üzere 2 grupta incelenmiştir.

4.1 Katılımcılara Ait Genel Özellikler

Araştırma kapsamında katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumları ve görevde buldukları ortalama süreleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Seçilmiş Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Erkek	7	43,75
Kadın	9	56,25
Yaş		
30-35	5	31,25
40-45	5	31,25
46 +	6	37,50
Eğitim Durumu		
Lise	1	6,25
Önlisans	6	37,50
Lisans	7	43,75
Lisansüstü	2	12,50
Çalışma yılı		
1-5	5	31,25
6-10	4	25
11-15	3	18,75
16 +	4	25

Katılımcıların yaş dağılımları 30 ile 53 yaş arasında değişmekte olup yaş ortalamaları ise 42’dir. Katılımcılar cinsiyet bakımından eşit dağılım göstermişlerdir. Eğitim durumları açısından ise çoğunluğunun önlisans ve lisans mezunu oldukları gözlenmektedir. Ayrıca katılımcılar halihazırda yürüttükleri görevlerinde en az 1, en fazla 27 yıl olmak üzere ortalama 11 yıl görev yaptıkları bulunmuştur.

Çalışanların işlerini tercih nedenleri öncelikle rahat olması, garantili ve kolay olması yönünde olmuştur. Diğer tercihler ise şu şekildedir:

kolay
düzenli
rahat
garanti
seviyorum
şans

Şekil 3. Katılımcıların İşlerini Tercih Nedenleri

4.2 Aşırı Niteliklilik Algısına Yönelik Bulgular

Katılımcılara neden yaptıkları işi tercih ettikleri sorulduğunda işlerinin garantili ve rahat olmaları temel tercih nedeni olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların büyük çoğunluğu işlerinde ve çalışma ortamlarında mutlu olduklarını ifade etmektedirler.

Burada öncelikle katılımcıların yaptıkları iş için gerekli olan niteliklere sahip olup olmadıkları sorulmuş ve tüm katılımcıların yaptıkları iş için yeterli oldukları cevabı alınmıştır. Temel niteliklere sahip oldukları belirlenen katılımcılara gerektirdiğinden fazla niteliklerinin varlığı sorulmuş ve 11 kişiden fazla nitelikleri bulunduğu dair şu cevaplar alınmıştır:

“İşimi yapmak için niteliklerimin bir kısmını kullanıyorum. Diğer niteliklerim atıl!”
(Meryem Hanım, 1 yıl)

“O kadar fazla niteliğim var ki burada harcanıyorum.” (Hüseyin Bey, 8 yıl)

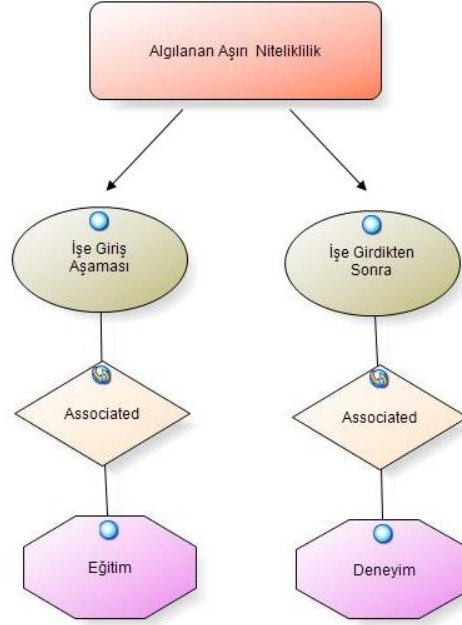
“Burası benim için çocuk oyuncağı. Neler biliyorum neler” (Hasan Bey, 5 yıl)

“Ben yıllardır bu işi yapıyorum benden daha iyi mi bilecekler?” (Şerife Hanım, 20 yıl)

“Bazen fazla geliyorum. Gitmek istiyorum.” (Hatice Hanım, 20 yıl)

“20 yıl deneyimli olan kişiler dahi bana sorarlar.” (Mustafa Bey, 3 yıl)

Aşırı niteliklilik algısının oluşum zamanları dikkate alındığında işe giriş aşamasında oluşan algının tamamen eğitimin fazlalığı ile ilgili olduğu, işe girdikten sonra oluşan algıda ise deneyimin fazlalığı dikkati çekmiştir. Bu durum yapılan analiz sonucunda şu şekilde bulunmuştur:



Şekil 2. Algılanan Aşırı Niteliklilik Türlerinin Nedenler İle İlişkisi

Aynı zamanda katılımcıların kendi performansları ile ilgili görüşleri de tespit edilmeye çalışılmış ve kendilerini performans olarak üst düzeyde gördükleri tespit edilmiştir. Performans değerlendirmelerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Performansım %150 falan. Diğer arkadaşların işlerini bile yapıyorum.” (Hüseyin Bey, 8 yıl)

“Performansım üst düzeyde %100 tabi daha fazla da denilebilir. Yardım almam ben kimseden kendim yaparım işimi. Zaten bu işin uzmanıyım.” (Hatice Hanım, 20 yıl)

“Birçok şey bilmeniz sonuca götürmenizde önemli = solunda yapılan işlemler bizi sağındaki sonuca götürür. Önemli olan budur.” (Mehmet Bey, 9 yıl)

Çalışanların yapmış oldukları işlerin gelişmelerine katkı sağlayıp sağlamadığı hususunda yapılan analiz sonucunda kişilerin işlerinde belirli bir gelişimi sağladıkları ancak artık doygunluğa ulaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar bu durumu aşağıdaki gibi ifade etmektedirler:

“Gelişebileceğim kadar geliştirdim.” (Hüseyin Bey, 8 yıl)

“Gelişecek durum kalmadı. Zaten uzmanım yani!” (Hatice Hanım, 20 yıl)

“Her şeyi burada öğrendim. Ama artık daha rutin gelişim durdu.” (Fatma Hanım, 11 yıl)

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde fazla niteliklerinin yanı sıra niteliklerinin yetersiz olduğu durumların olup olmadığı sorulmuş, çalışanların genel eğilimi kendilerini, daha az nitelikli olarak algıladıkları çalışma arkadaşları ile kıyaslama yaparak *“Daha niteliksizler var”* cevabı alınmıştır. Katılımcılardan kendilerini aynı konumda olan çalışanlar ile kıyaslamaları istendiğinde yine aynı cevaplar alınmış ve bu durum da çalışmanın tutarlılığını artırmaktadır. Katılımcıların kendilerini kıyaslamalarında dikkati çeken bir cevap *“Çalışma isteğim kesinlikle daha fazla”* (Mustafa Bey, 3 yıl) olmuştur. Eğitim ve deneyimin nitelik algısındaki tek kriter olmaması farklılık yaratmıştır.

Çalışanlar belirli süreler sonunda işlerinde uzmanlaşmışlar ve kendilerini de geliştirerek artık işlerinde gelişemez duruma gelmişlerdir. Katılımcılar bu noktada kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamaya başlamışlar ve gelişimlerinin artık üst seviyelerde olduğunu düşünerek öğrenmekten ve gelişmekten vazgeçmişlerdir. Bu durumu katılımcılardan bir tanesi daha ileri boyuta taşımış ve şu şekilde ifade etmiştir:

“Katkı sağlamayı bırakın burası bana engel oluyor!” (Hüseyin Bey, 8 yıl)

Katılımcıların aşırı nitelikli olmaları ve bu duruma çözüm önerisi olarak iş rotasyonunu dile getirmektedirler.

“Kişilerin memnuniyetleri artması için sirkülasyon (rotasyon) gerekli.” (Mehmet Bey, 9 yıl)

“Birim değişiklikleri yaşanırsa bence gelişim olur.” (Ali Bey, 25 yıl)

Kişilerin rotasyon önerilerinin haklı olduğu bir cevap ise şu şekildedir:

“Şuanda yeni bir iş öğreniyorum ve beni geliştiriyor.” (Meryem Hanım, 1 yıl)

Katılımcıların işin gerektirdiğinden fazla olan niteliklerini işlerini yaparken kullanmaları veya işlerini geliştirmeleri durumuna bakıldığında katılımcılar fazla olarak değerlendirdikleri niteliklerini atıl duruma bıraktıkları görülmektedir. Hatta aşırı olduğunu düşündükleri niteliklerini gizlemenin en doğru yol olduğu kanısı da bulunmaktadır. Bu durumu ifade eden katılımcıların görüşlerinden dikkati çeken şu şekildedir:

“Meyve bahçesinde sebze çıkması veya sebze tarlasında meyve ağacı çıkması gibi. İkisi de kıymetli ama meyve bahçesindeki sebze ezilip, güneş göremeden heba olacaktır. Sebze tarlasındaki meyve ağacı da sebzeleri engelleyeceği için kesilecektir. Yerine göre uygun olmak lazım. Fazlalıkları göstermeye gerek yok” (Mehmet Bey, 9 yıl).

5. Sonuç

Katılımcılara aşırı niteliklilik algılarını, bu algının nedenleri ile kuruma ve kendilerine olan etkilerini tespit etmek amacıyla sorular yöneltilmiş ve çalışanların görüşleri elde edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%68,75) kendisini aşırı nitelikli olarak algıladığı tespit edilmiştir.

Çalışanlar kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamalarına ve yaptıkları işin gerektirdiğinden çok daha fazla nitelikleri olmalarına karşı işlerini daha rahat olmaları temel nedeni ile tercih etmişlerdir. Diğer tercih nedenleri arasında garantili, kolay, düzenli olması ve şans olarak değerlendirmelerinin yanı sıra işini sevdiği için tercih edenler de bulunmaktadır.

Katılımcılar kendilerini işe oranla aşırı nitelikli olarak değerlendirirler de işlerinden ve çalışma ortamlarından mutlu olduklarını ifade etmektedirler. Bu durum kişilerin kendi tatminlerinden öte daha rahat ve sorunsuz bir çalışma hayatını tercih ettiklerinin bir göstergesidir. Katılımcıların kendi performansları ile ilgili görüşleri ise üst düzeyde bir performans sergiledikleri yönünde bulunmuştur. Performans algıları detaylandırıldığında “*verilen işi en az hata ile yapmak*” gibi bir görüş ortaya çıkmıştır. Bu durumda aslında çalışanların işlerini tercih etmelerindeki ana nedeni doğrular şekilde rahat iş görüşünü desteklemiştir.

Katılımcıların gelişimleri konusundaki görüşleri de artık bir gelişimin yaşanmadığı yönündedir. Yani eğer eğitim varsa ve biraz da deneyim edinilmişse artık gelişimin olamayacağı görüşü benimsenmiştir. Aslında çalışanlar hem kendilerini hem de işlerini geliştirmeye devam edebileceklerini gözardı etmektedirler. Diğer taraftan niteliklerinin yetmediği durumlar sorulduğunda ise çalışanlar, kendilerinin yetersiz olduğu durumları kendilerinden daha niteliksiz olarak gördükleri kişileri ile kıyaslama ile açıklamışlardır. Bu cevap ile kişilerin daha nitelikli kişileri örnek alıp, kendilerini geliştirmek yerine kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayıp gelişimlerini durdurdukları görülmektedir.

Çalışanların gözünde nitelik algısının eğitim ve deneyim ile sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Erdogan ve diğerlerinin (2017) yapmış oldukları çalışmada aşırı nitelik algısının ana nedeninin eğitimin türü, kalitesi ve seviyesi oluştururken bu çalışmada eğitimin seviyesi yeterli neden olarak bulunmuştur.

Çalışanlar, eğer eğitilmiş olarak işe başlamışlarsa işi kolaylıkla öğrenebilecekleri kanısına sahip oldukları görülmüştür. Bu durum Beceri Telafi Teorisi ile açıklanabilir (Johnston, Khatatb ve Manley, 2015).

Diğer taraftan eğitimi fazla olmayan çalışanlar ise zamanla edindikleri deneyimleri eğitimden daha üst düzeyde görmektedirler. Aynı zamanda katılımcılar arasında buldukları konuma kendilerini geliştirerek gelenlerde bulunmaktadır.

Elbette çalışanların her işi bilerek eğitimlerini tamamlamaları beklenemez, deneyim ile bunların oluşacağı aşikardır. Ancak işlerin yapılabilmesi için temelde bir eğitimin varlığının da gerekli olduğu göz ardı edilemeyecektir. Aşırı niteliklilik algısının temel nedenleri arasında deneyimin varlığını ortaya koyan Burke (1997)’nin yapmış olduğu çalışma sonuçları da bu durumu desteklemektedir.

Algılanan aşırı niteliklilik türlerine bakıldığında oluşum zamanına göre işe giriş aşamasında eğitim aşırı niteliklilik algısını oluştururken, işe girdikten sonra deneyim aşırı niteliklilik algısını oluşturmaktadır.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde elde edilen bir diğer sonuç ise kendini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanların bir süre kullanmadıkları ve fazla olduğunu düşündükleri

niteliklerini atıl duruma bırakmalarıdır. Çalışanların ifadelerinden bir süre niteliklerinin tamamını kullanmaya çalıştıkları ancak işi için gerekli olmadığını düşündükleri nitelikleri gizledikleri anlaşılmaktadır. Aşırı niteliklerinin gizlenmesindeki neden ise sorumluluktan kaçınma olarak bulunmuştur.

İfadeden anlaşılacağı üzere çalışanlar sorun yaşamamak ve sorumluluklarını arttırmamak için niteliklerini atıl duruma bırakmayı tercih etmektedirler. Katılımcıların işlerini tercih etmelerindeki ana neden olan garanti ve rahat iş anlayışı burada da karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç itibarıyla kendini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanlar, bu algıları sebebiyle artık hiçbir gelişim çabasında bulunmamaktadırlar. Bu durum Ericson'un Psikososyal Gelişim Kuramındaki orta yaş evresini kapsayan üretkenliğe karşı durgunluk dönemine benzetilebilir. Bu durum dışı vurulup, kontrol altına alınmazsa çalışanlar bir süre sonra aşırı nitelikli olduklarını düşünmeye devam edecekler ama işin gereklerinin çok altında kalabileceklerdir. Sonuçta hem çalışanlar tatmin olamayacaklar, hem de iş gereği gibi yapılamayacaktır. Green ve Zhu'nun (2010) aşırı nitelikli olmaları sebebiyle iş memnuniyetsizliği yaşayan ve eğitimlerini tamamlayan çalışanlar ile yaptıkları çalışmalarında da çalışanların bilişsel gerileme yaşadıkları sonucu bu çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi için katılımcıların da önerdiği gibi iş rotasyonlarının yapılması bir çözüm olabilecektir. Çalışanlar işlerinde yaşayacakları değişikliklerde öğrenme süreçlerini devam ettirecekler ve bu sayede gelişim de yaşanabilecektir. Katılımcılarda bu durumun farkındadır ve ifadelerinde yer vermektedirler.

Aşırı nitelik algısının varlığının tespit edilmesi ve kişilerin bu algının olumsuz olan sonuçlardan uzak tutulabilmesi için öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- İş analizlerinin yapılarak işin tanımının ve gereklerinin belirlenmesi belirsizliği ortadan kaldırabilecek temel adım olacaktır.
- İş gereklerine uygun olarak işi yapabilecek kişilerin niteliklerinin belirlenmesi çalıştırılacak kişilerin seçimine ışık tutabilecektir.
- İşe uygun kişiler işlerin başına getirilerek işlerin daha verimli yapılabilmesi mümkün kılınabilecektir.
- Halihazırda işi yürüten kişiler arasında yetersiz olduğu düşünülen kişiler için gelişim programları düzenlenmesi halinde kişiler daha nitelikli duruma getirilebilecektir.
- Aşırı nitelikli olduğu düşünülen kişiler daha uygun pozisyonlara, niteliklerinin atıl olarak kalmayacağı işlere yönlendirilmesi kişilerden tam faydanın sağlanmasına yardımcı olabilecektir.
- Aşırı niteliklilik algısına sahip olan kişilerin kendilerini daha iyi tanımalarına yönelik çalışmalar yapılarak varsa eksik yönlerini farketmelerine yardımcı olunabilecektir.
- Aşırı niteliklilik algısına sahip olan kişilerin kendilerini geliştirmeleri yönündeki teşvikler çalışanların durağan duruma gelmelerinin önüne geçebilecektir.
- Çalışanların yaptıkları işte uzmanlaşmaları ve artık gelişemeyecek duruma gelmeleri halinde iş rotasyonlarının yapılması kişilerin gelişimlerini devam ettirmelerini sağlayabilecektir.

Araştırmacılara öneriler:

- Aşırı niteliklilik algısı tamamen kişilerin kendilerini algılamasına yönelik olması sebebiyle tekrarlanması ve farklı kişilerle uygulanması sonuçlarda yenilikleri getirebilecektir.
- Diğer taraftan kişilerin kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamaları gerçekten aşırı nitelikliler mi? Sorusunu da beraberinde getirdiğinden kendini aşırı nitelikli olarak değerlendiren kişilerin amirlerinden de görüş istenmesi yeni bir araştırma konusu olabilecektir.
- Son olarak kamuda istihdam politikalarının detaylı araştırmalar ile güncellenmesi sağlanabilecektir.

Kaynakça

- AKIN, 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 Strategical 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.
- BRYNİN, B. and LONGHİ, 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., PEİRO, J. M. and TRUXİLLO, 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.
- FİNE, 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.
- MİLES, M. B. and HUBERMAN, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*. . New Delhi: Sage Publications.
- ROH, Y. H., CHANG, J. Y., KİM, 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.
- SZYDLİK, M. (2002). Vocational Education and Labour Markets in Deregulated, Flexibly Coordinated and Planned Societies. *European Societies*, 4, 79-105.
- ÜNSAL AKBIYIK, B. S. (2016). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirice 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.
- YILDIZ, B., ÖZDEMİR, F., HABİP, E. ve ÇAKI, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.