

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME

PERCEIVED OVERQUALIFICATION: A CONCEPTUAL EVALUATION

Öğr. Gör. Ayşe KIR¹

Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT²

ÖZ

Bireylerin iş gereklerinden daha fazla niteliklere sahip oldukları yönündeki bireysel algılarını ifade eden ve çok boyutlu bir kavram olarak ele alınan algılanan aşırı niteliklilik, son yıllarda ilgi duyulan ve çeşitli değişkenlerle ilişkisi araştırılan önemli konular arasında bulunmaktadır. İş görenlerin aşırı nitelikliliğe ilişkin algıları çok sayıda faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmakta ve bu durum iş görenlerde bazı davranış ve tutumlara neden olmaktadır. Aşırı niteliklilik bireylerde çeşitli sağlık sorunlarını da beraberinde getiren dolayısıyla hem bireyler hem de örgütler açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada öncelikle, aşırı niteliklilik algısının dayandığı kuramsal temeller, aşırı niteliklilik algısının öncülleri ve sonuçları açıklanmış daha sonra da ulusal yazın taraması kapsamında ele alınan bazı çalışmalara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiş ve çalışma kapsamında bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Niteliklilik, Algılanan Aşırı Niteliklilik, Kişi-İş Uyumu, Eksik İstihdam.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12.


ABSTRACT

Perceived overqualification is defined as the individual perception of individuals to have more qualifications than job requirements. Perceived overqualification which is considered as a multidimensional concept, and its relation with various variables are important issues of interest in recent years. The overqualification perception of the employees occurs depending on various factors and causes some behaviors and attitudes in the employees. Extreme qualification brings along various health problems in individuals. Therefore, overqualification emerges as an issue that should be emphasized both for individuals and organizations. In the study, firstly, the theoretical foundations of the overquality perception, the antecedents and results of the overquality perception are explained. Then, evaluations of some studies considered within the scope of Turkish literature review are included and some suggestions are made within the scope of the study.

Keywords: Overqualification, Perceived Overqualification, Person-Job Fit, Underemployment.

JEL Classification Codes: M10, M12.

¹  Akdeniz Üniversitesi, Serik Gülsün-Süleyman Süral Meslek Yüksekokulu, Otel Lokanta ve İkrâm Hizmetleri Bölümü, aysekir@akdeniz.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tahsinakcanat@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The workforce has an important role in ensuring the efficiency and sustainability of the enterprises. Businesses achieve success by using the most valuable resources, the human element, in the most accurate way, under constantly changing environmental conditions. However, equality cannot always be achieved between the performance demanded from the employee and the performance perception of the employee himself/herself. In some cases, individuals are faced with excessive workload by remaining below the potential expected from them, and in some cases, the job requested from the employee may be below the individual's potential. When the job is below the potential of the individual, the individual may have the perception that he/she is over-qualified. Over-qualification is among the most common types of underemployment and is explained as a multidimensional concept. The non-compliance of the employee's qualifications with the requirements of the job indicates the perceived incompatibility dimension, and the fact that the development opportunities regarding the job do not fully meet the employee's expectations indicates the perceived non-development dimension. An individual who perceives that he is over-qualified has more expectations when he thinks about his/her knowledge, skills and experiences, and when he cannot meet these expectations, he exhibits some negative attitudes and behaviors towards the job and the business. The perception of over-qualification negatively affects job satisfaction, reduces commitment to the organization, and even leads to quitting. In the study, the theoretical foundations of the perception of overquality were explained, and it was aimed to reveal the individual and organizational results in all dimensions within the scope of the literature. Turkey was found to be related to a limited number of research subjects. The concept of overquality has gained little place in organizational research. Therefore, the study is important in that the concept of perceived excessive quality has not been investigated sufficiently. Within this framework, it is thought that the study will contribute to the literature and practice.

Design/methodology/approach:

In this study, the literature on the concept of over-qualification has been reviewed and the perceived over-qualification phenomenon is primarily evaluated within its theoretical foundations. When we look at the theoretical infrastructure regarding the over-qualification perception, it is seen that there are various explanations about the psychological processes that cause the perception of over-qualification in individuals. Of these; Adam's Equality Theory and Crosby's Relative Deprivation Theory put the employee at the center while explaining the concept of excessive qualification, and Edwards' Person-Job Fit Theory put the organization at the center while explaining the concept of excessive qualification. The focus of the Effort-Reward Imbalance Model has been to evaluate the stress conditions caused by low earning situations in the employee despite the high cost and effort in business life.

Findings:

It is stated that the perception of overquality is undesirable for both the organization and the employee. Because the over-qualified employee will get bored after a while, his/her loyalty to the job will decrease and his/her intention to quit will increase. Perceived excessive qualification is explained as a negative situation that decreases organizational commitment and job satisfaction, and increases the emergence of the intention and behavior to leave the job. Managers assume that the performance of highly qualified individuals will be low and they do not want to hire these individuals. However, there are studies in the literature showing that the negative intentions and attitudes of individuals with the perception of excessive qualification are removed when the appropriate environment is provided by the organization. This contradictory nature of the over-qualification perception is evaluated negatively. However, it should be taken into account that employees with this perception may exhibit positive behavior.

Conclusion and Discussion:

The effective and efficient use of human resources is very important for the business to achieve its goals. Achieving positive organizational outcomes of the business is only possible by providing organizational support to the employees in all matters and sustaining this situation. The compatibility of the qualifications of individuals with the requirements of the job contributes positively to their productivity and enables positive organizational outcomes such as organizational commitment, job satisfaction and job performance. The incompatibility of individuals' characteristics and job requirements (qualification incompatibility) is considered as a negative situation and reveals the concept of over-qualification. Therefore, the harmony between the individual and the job cannot always be achieved in business life. While individuals want to work in jobs suitable for their qualifications, they are forced to work in jobs that are lower than their qualifications or in jobs where they cannot use their qualifications due to various reasons. It can be said that this situation, which is expressed as perceived excessive quality, is harmful for businesses. With this work; First of all, the perceived excessive quality issue was examined conceptually, and then the results of some national studies on this subject were included. Individuals with a perception of excessive qualification have high intention to quit, have low job satisfaction and organizational commitment, and tend to exhibit unproductive work behaviors. For reasons, it is stated that this perception is undesirable and damaging to the organization. Therefore, it is important to understand the importance of the subject by the business management and to make the necessary researches on time. Businesses should look for ways to reduce these negative attitudes and behaviors caused by the perception of over-qualification, and focus on what strategies to implement and what measures should be taken to prevent these negative attitudes and behaviors.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler sürekli değişen çevre koşulları içerisinde faaliyette bulunan dinamik yapıya sahip sistemler olarak kabul edilmektedirler ve işletmelere bu dinamik özelliği sağlayan en temel unsur ise “insan kaynağı” olduğu söylenebilmektedir. İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve yoğun rekabet ortamında rekabet avantajı sağlayabilmeleri, sahip oldukları insan kaynağına ve onların niteliklerine bağlıdır.

İşletmeler, en değerli kaynakları olan insan unsurunu en doğru şekilde kullanarak başarıya ulaşmaktadırlar. Bu kapsamda insan kaynakları yöneticilerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir, “insan kaynağını” en doğru şekilde kullanabilme amacına yönelik olarak işe alım sürecinde “doğru işe doğru insan” felsefesinden yararlanılmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 17).

Ancak yazın değerlendirildiğinde iş görenden talep edilen performans ile iş görenin kendisine yönelik performans algısı arasında her zaman eşitliğin sağlanmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bazı durumlarda bireyler kendilerinden beklenen potansiyelin altında kalarak aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalabilecek, bazı durumlarda ise iş görenlerden talep edilen iş, bireyin potansiyelinin altında olabilecektir. İş, çalışanın potansiyelinin altında kaldığı zaman birey kendisinin aşırı nitelikli olduğu algısına sahip olabilecektir (Yıldız ve Arda, 2018: 142). Aşırı niteliklilik, bir bireyin pozisyonunun gerekliliklerinden daha fazla bilgi, eğitim, beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahip olma düzeyi olarak ifade edilmektedir (Maynard ve Parfyonova, 2013: 436).

Aşırı niteliklilik olgusunun ilk olarak iktisatçılar tarafından eksik istihdam (underemployment) kavramı altında değerlendirildiği görülmekte ve aşırı niteliklilik eksik istihdamın önemli boyutlarından biri olarak açıklanmaktadır. İktisatçılar, aşırı niteliklilik olgusunu daha düşük kaliteli bir işe yerleşme şeklinde tanımlamışlar ve ücretlere vurgu yapmışlardır. Sosyal bilimcilerin de ilgi alanına giren aşırı nitelikliliğin eğitim düzeyi, gelir kaybı, devamlılık ve performans değişkenleriyle birlikte ele alındığı görülmekte, sosyal psikologlar ve örgütsel davranışçılar tarafından da kavramın araştırıldığı belirtilmektedir (Feldman, 1996: 387).

Aşırı nitelikli olduğu algısına sahip birey, kendi bilgi, beceri, deneyim ve diğer niteliklerini düşündüğü zaman daha çok beklenti içerisinde olmakta, beklentileri karşılanmadığı takdirde, işe ve işletmeye yönelik birtakım olumsuz davranış ve tutumlar sergileyebilmektedir. Aşırı niteliklilik algısı bireylerin iş tatminini olumsuz şekilde etkilemekte, işletmeye olan bağlılıklarını azaltmakta ve dahası işten ayrılmalara yol açabilmektedir (Özkanan, 2018: 665).

Algılanan aşırı niteliklilik kavramı son yıllarda ilgi duyulan önemli konulardan biridir. Yabancı yazında, 1990’lı yıllardan itibaren araştırmalara konu olan algılanan aşırı niteliklilik olgusunun Türkçe yazında 2010’lu yılların başlarında araştırılmaya başlandığı görülmektedir. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı; iş tatmini, işten ayrılma niyeti, personel güçlendirme, örgütsel bağlılık, performans, iş stresi ve sağlık gibi birçok değişkenle birlikte değerlendirilmiştir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 108).

Aşırı niteliklilikteki artışa ilişkin yapılan en yaygın açıklama, eğitim seviyelerinin eğitilmiş işgücü talebinden daha çok ve hızlı şekilde artış göstermesidir. Algılanan aşırı niteliklilikteki artışın diğer açıklamaları ise bireylerin kurumsal küçülme, yeniden yapılanma gibi bazı nedenlerle optimal istihdamdan daha azını kabul etmelerine ve istihdam esnekliğini sınırlayan ikili kariyerlilikteki artışa yöneliktir (Cowherd ve Levine, 1992: 304).

Bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısı kavramsal olarak değerlendirilmiştir. Uluslararası yazında aşırı niteliklilik olgusuna ilişkin çok sayıda çalışmaya rastlanılmasına rağmen, ülkemizde aşırı niteliklilikle ilgili sınırlı sayıda araştırma olduğu gözlenmiştir. Algılanan aşırı nitelikliliğe ilişkin ulusal yazında sınırlı sayıda çalışma olması, özellikle aşırı niteliklilik algısının kuramsal temelleri kapsamında ele alınması ve ulusal yazında yer alan bazı çalışmalara ilişkin değerlendirmelere yer verilmesi açısından çalışmanın gelişmekte olan algılanan aşırı niteliklilik yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. AŞIRI NİTELİKLİLİK VE AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISI KAVRAMLARI

Aşırı niteliklilik kavramı, eksik istihdamın en yaygın türleri arasında yer almakta ve eksik istihdam beş temel boyuttan oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlar; a) işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmak, b) kişinin formal eğitim alanı dışında farklı alanda çalışması, c) işte kullanılmayan daha yüksek düzey beceri ve iş deneyimine sahip olmak, d) yarı zamanlı, geçici veya aralıklı bir işte isteksiz olarak çalışmak ve e) bir kişinin önceki işinden veya bir iş arkadaşından % 20 daha az kazanması olarak ifade

edilmektedir. Bir bireyin belirli standartların altında bir işte çalıştığı durumlarda ortaya çıkan eksik istihdam, çalışanlar açısından değerlendirildiği zaman birtakım negatif çıktılara neden olmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 2-12).

Eksik istihdam kavramına yönelik yapılan tanımlamalar akademik disiplinler arasında farklılık göstermekle birlikte hepsinde iki temel unsuru söz konusudur. Eksik istihdam bir şekilde daha düşük, eksik, yetersiz veya daha düşük kalitede bir istihdam türü olarak değerlendirilmektedir. En genel tanımı ile eksik istihdam, bireyin sahip olduğu eğitimin, bilgi, beceri, deneyimin ve daha önce çalıştığı işinde almış olduğu ücretin şu anki işinden daha fazla olması şeklinde ifade edilmektedir (Feldman, 1996: 387).

Aşırı niteliklilik (overqualification) kavramının ulusal yazında aşırı vasıflılık, fazla niteliklilik veya üstün niteliklilik gibi farklı kavramlarla ifade edildiği görülmektedir (Gizlier, 2018: 11). Aşırı niteliklilik kavramına yönelik yazına bakıldığında zaman bu kavramın ilk olarak Freeman'in 1976 yılında yazmış olduğu "The Overeducated American" adlı kitabında kullanıldığı söylenebilmektedir (Gizlier, 2018: 12). Kitapta aşırı niteliklilik, bireylerin gerçekleştirdikleri iş için gerekli olmayan yüksek eğitim durumları olarak açıklanmıştır (Özkanan, 2018: 665).

Aşırı niteliklilik, The Overeducated American adlı kitabının yayınlanmasının ardından, hem ekonomistler hem de yönetim araştırmacılarının ilgi odağı haline gelmiştir (Erdogan ve Bauer, 2009: 557). Aşırı niteliklilik, çalışan becerileri ve iş gereksinimleri arasında bir uyumsuzluk durumudur (Bickes, Yılmaz, Samur ve Demirtaş, 2020: 47). Genel olarak aşırı niteliklilik, bir çalışanın, pozisyonunun gerekliliklerine göre daha fazla eğitim, deneyim ve/veya bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahip olmasını ifade etmektedir (Maynard ve Parfyonova 2013: 436).

Aşırı niteliklilik kavramı, kişi-iş uyumunun düşük olması durumuna göre açıklamaktadır. Kişi- iş uyumuna ilişkin araştırmalar, birey ve çevresi arasındaki uyum ne kadar güçlü olursa, iş sonuçlarının da o kadar iyi olduğunu göstermektedir. İş talepleri ve işçi yeterlilikleri arasındaki uyum, nitelik uyumu şeklinde ifade edilmektedir, düşük uyum seviyeleri ise algılanan aşırı nitelikliliğe sebep olmaktadır (Lobene ve Meade, 2010: 1).

Kişi iş uyumunun boyutları arasında yer alan nitelik uyumu/uyumsuzluğu, bireyin sahip olduğu niteliklerin, gerçekleştirdiği işin gerektirdiği niteliklerle uyumlu/uyumsuz olması olarak açıklanmaktadır. Farklı bir deyişle nitelik uyumu/uyumsuzluğu, kişi iş uyumunun talep yetenek boyutunu göstermektedir. Talep-yetenek uyumsuzluğu, bireyin işinin gereklerinden daha fazla bilgi, beceri, deneyim daha fazla eğitim ve işe yönelik olası diğer niteliklere sahip olması durumunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda aşırı niteliklilik kavramının, nitelik uyumsuzluğunun alt boyutu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Aşırı niteliklilik, talep-yetenek uyumsuzluğunu ifade etmektedir ve algılanan aşırı niteliklilik kişi-iş uyumunun gerçekleşmediğinin göstergesidir (Ünsal Akbıyık, 2016a: 1713).

Aşırı niteliklilik hem objektif nitelikler hem de istihdam durumuna yönelik subjektif yorumlar aracılığıyla belirlenebilmektedir (Akin ve Ulukök, 2016: 74). Dolayısıyla aşırı niteliklilik kavramının ölçümü objektif ve subjektif olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır (Luksyte, Maynard ve Spitzmueller, 2011: 280). Objektif ölçümde iş gerekleri ile bireyin sahip olduğu nitelikler belirli standartlar doğrultusunda karşılaştırılmaktadır (Acaray, 2019: 449).

Aşırı nitelikliliği objektif olarak ölçmenin aksine, psikolojik araştırmaların büyük çoğunluğu aşırı nitelikliliği algılanan aşırı niteliklilik olarak ifade edilen ve işe ilişkin bir algı ya da tutum olarak ölçümlenmişlerdir. Her ne kadar algılanan aşırı niteliklilik, aşırı nitelikli çalışanları incelemek için bilgilendirici olsa da fiilen iş başvurusunda bulunan bireylerin değerlendirilmesinde tek başına uygun değildir. (Fine ve Nevo, 2011: 241).

Objektif aşırı niteliklilik kavramı, bir çalışanın eğitim düzeyi, iş deneyimi, bilgi, beceri ve yetenekleri şeklindeki fiili (gerçek) niteliklerinin, iş gereklerinin üzerinde olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Subjektif yani algılanan aşırı niteliklilik ise çalışanın, iş için gerekli olan niteliklerden fazlasına sahip olduğu şeklindeki öznel izlenimi olarak ifade edilmektedir (Maynard, Brondolo, Connelly ve Sauer, 2015: 211). Başka bir ifadeyle, çalışanın şu anki işinin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde eğitim, beceri gibi niteliklere sahip olduğunu düşünmesi ile ilgili bir durumdur. Ancak, objektif yani nesnel olarak değerlendirilen aşırı niteliklilik ölçülürken, genellikle çalışanın kendi algısından ziyade bir ölçme aracından ya da dış gözlemciden yararlanılarak bireyin nitelikleri ile işin gerekleri arasındaki uyum değerlendirilmektedir (Maltarich, Reilly ve Nyberg, 2011: 236).

Objektif aşırı niteliklilik, genellikle çalışanların eğitimi veya çeşitli becerilerinin iş gereklerinde belirtilen standartlar ile karşılaştırılması yoluyla ölçülür. Objektif (nesnel) aşırı niteliklilik, aşırı nitelikliliğin daha doğru bir

temsili gibi görünse de, karşılaştırılabilir pozisyonlarda çalışan aynı niteliklere sahip bireylerin, genellikle farklı düzeylerde algılanan aşırı niteliklilik yaşadıkları gerçeğini açıklayamamaktadır (Zhang, Law ve Lin, 2016: 63).

Algılanan aşırı niteliklilik, bireylerin kendilerinin veya başkalarının gerekli iş niteliklerinden daha fazlasına sahip olduklarını algılama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Ahmad ve Qadir, 2018: 22). Algılanan aşırı niteliklilik, istihdam edilen bir bireyin, fazladan iş yeterliliğine sahip olması durumunu veya yeni işle ilgili beceri edinme ve kullanma fırsatını sınırlama derecesini ifade etmektedir. Algılanan aşırı niteliklilikte, bireylerin gerekli iş gereksinimlerini aşan eğitim, deneyim veya beceriye sahip olduklarını algıladıkları söylenebilmektedir (Benedict, Gayatri Devi ve Velayudhan, 2009: 283).

Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ilgili yazında iki farklı şekilde işlevsel hale getirilebilmektedir. Kavramlarla ilgili olan ilk tanımda, “aşırı nitelikli olmanın sadece mevcut görevlerini yerine getirmek için yeterliliklerinin gereğinden daha fazla olduğunu düşünen işçilerin sadece bir algılaması” olduğu iddia edilmektedir. İkinci tanımda ise iş gerekleri ve işçilerin resmi nitelikleri üzerine odaklanılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde aşırı nitelikli olma mevcut iş tanımında gerekenden daha fazla resmi niteliklere sahip olma durumu şeklinde belirtilmektedir (Berk, Kahya, Kuzu ve Bayramlık, 2015: 61).

Johnson ve Johnson (1997) algılanan aşırı nitelikliliğin sağlık üzerindeki etkilerini ve duygusal desteğin aşırı niteliklilik ve sağlık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü inceledikleri çalışmalarında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin “uyumsuzluk” ve “gelişmeme” olmak üzere iki temel göstergesi olduğunu bulmuşlardır.

Aşırı nitelikliliğin boyutlarından birincisi, çalışanın sahip olduğu niteliklerinin mevcut iş gereklerinden ne kadar farklı olduğu yönündeki uyumsuzluk algısı, ikincisi ise çalışanın yeterli mesleki gelişim fırsatlarına sahip olup olmadığı yönündeki gelişmeme algısı olarak açıklanmaktadır. (Luksyte vd., 2011: 280). Başka bir deyişle, algılanan aşırı niteliklilik algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişmeme olmak üzere iki yapıdan oluşmaktadır.

Aynı zamanda algılanan aşırı niteliklilik, algının kaynağı ve oluşma zamanına göre de farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde algılanan aşırı niteliklilik iş gören, çalışma arkadaşları ve yönetici gibi aşırı nitelikliliğin kimin tarafından algılandığına yönelik olarak ve ayrıca algının işe giriş aşamasında ortaya çıkmasına göre beklenen veya işe girdikten sonra ortaya çıkmasına göre de sonradan ortaya çıkan olarak ele alınmaktadır (Özkanan, 2019: 43).

İşgücünün aşırı nitelikli olmasına rağmen, çeşitli iş kollarının nitelik gerektirmemesi durumu, işgücü aleyhinde arz talep dengesizliğini meydana getirmektedir. Bunun neticesinde de aşırı nitelikli bireyler kendi niteliklerine uygun olmayan ve kendileri için daha basit gelebilecek çeşitli işlere başvuruda bulunmakta ve istihdam edilmektedirler (Çankır, Arslan, Yener ve Demirtaş, 2018: 10).

Yazında, aşırı nitelikli olmanın hem iş gören hem de örgüt açısından istenmeyen bir durum olduğu öne sürülmektedir. Çünkü aşırı nitelikli bireyler belirli bir zaman sonra çalıştıkları işten sıkılacak, işe olan bağlılıkları azalacak ve işten ayrılma niyetleri artacaktır. Dolayısıyla yöneticiler de aşırı nitelikli bireylerin performanslarının düşük olacağını varsaydıklarından söz konusu bireyleri işe almak istememektedirler (Bashur, Hernandez ve Peiro, 2011: 193). Bu doğrultuda örgütler, mümkün olduğu kadar, işe en uygun adayları istihdam ederek aşırı nitelikli iş gören sayılarını azaltmaya çalışmaktadırlar (Ünsal Akbıyık, 2016b: 21-22). Ancak, yetenek yönetimi kapsamında değerlendirildiğinde ise tam tersine yüksek yeteneğe sahip bireylerin organizasyonda tutulmaları amaçlanmaktadır.

3. AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISININ KURAMSAL TEMELLERİ

Aşırı niteliklilik algısına yönelik kuramsal alt yapıya bakıldığı zaman, bireylerde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına neden olan psikolojik süreçlere ilişkin çeşitli açıklamalar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; aşırı niteliklilik kavramını değerlendirirken çalışana temel alan Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi ile örgütü temel alan Edwards'ın Kişi-İş Uyumu Teorisi (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 109) ve Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli olarak belirtilmektedir. Gerekli açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

3.1. Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik Teorisi'nin (Equity Theory) odak noktasını; örgüt içinde yer alan bireylerin eşitsizlik algılarının, onların iş performansları üzerinde ne şekilde etkili olduğu ve aynı zamanda çalışanların işlerinde sergilemiş

oldukları performansı ve sonuçları diğerleri ile kıyaslayarak bir yargıda bulunmaları oluşturmaktadır. Bunun neticesinde ise çalışanlar örgütte eşitlik olduğunu ya da eşitlik olmadığını düşünmektedirler. Ancak çalışanlar örgütün hakkaniyetli olduğu yönünde bir algıya sahip olurlarsa, motivasyonları olumlu şekilde etkilenmekte, tersi durumda ise motivasyon düzeyinde düşüş meydana gelmektedir (Doğan ve Varoğlu, 2019: 26).

Eşitlik algısı, iş ortamlarındaki önemli kavramlar arasında yer almaktadır ve haksızlık, ödüllerden memnuniyetsizlik, işte daha az çaba ve örgütten ayrılma isteği dahil olmak üzere birçok önemli davranışla ilişkilendirilmiştir. Eşitlik Teorisi, çalışanların işlerine yönelik çeşitli girdileri ile elde ettikleri sonuçları karşılaştırdıklarını ileri sürmektedir. Bir çalışanın adalet veya adaletsizlik duygusunu belirlemeye yarayan temel unsur, ilgili kişiler veya grupla yaptıkları karşılaştırmalar olarak ifade edilmektedir. Bireyin girdi-sonuç oranı diğer karşılaştırmaya eşit ise, eşitlik-veya adalet duygusu - eğer oranlar eşit değilse, eşitsizlik ve eşitliği eski haline getirme baskısı ortaya çıkmaktadır. Eşitlik Teorisi, birinin girdilerinin ve çıktılarının, başkalarının girdileri ve çıktıları ile ilişkili olarak değerlendirildiğini savunmaktadır (Sweeney, 1990: 329).

Eşitlik Teorisi'ne göre, bireyler çeşitli iş girdilerinin (bilgi, nitelikler, zaman, vb.) elde ettikleri iş sonuçlarına (ücret, ödül, unvan, vb.) oranını diğerleriyle karşılaştırmaktadırlar. Eşitlik Teorisi'ne uygun olarak karşılaştırmada, aşırı nitelikli bireylerin girdilerinin, diğerlerinin girdilerinden daha fazla olduğunu düşündükleri öne sürülmüştür. Bu durumdaki bireylerin tekrar eşitlik sağlayabilmeleri için çeşitli potansiyel davranışlar arasından seçim yapmaları önerilmiştir (girdileri azaltma, sonuçları artırma, başkalarının girdilerini / sonuçlarını çarpıtma vb). Bazı durumlarda (örneğin, kuruluş tarafından daha iyi sonuçlar sağlanmadığında), aşırı nitelikli insanlar eşitliği geri kazanmak için üretken olmayan işyeri davranışlarına yönelebileceklerdir (Fernandes, 2016: 5).

Örgüt içerisinde, eğitim, bilgi, beceri ve tecrübe olarak ifade edilen birtakım girdiler; ücret, ödül, özerklik, takdir gibi çıktılarla uyumlu olmadığı zaman, bireyde adaletsizlik duygusu meydana gelmektedir. Dolayısıyla Eşitlik Teorisi kapsamında yer alan girdiler ve çıktılar ile algılanan aşırı niteliklilik kavramının neden ve sonuçlarının uyum gösterdiği ifade edilebilmektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin nedenlerine bakıldığı zaman eğitim ve tecrübe gibi bireysel nitelikler; sonuçlarına bakıldığı zaman ise bireylerin hak ettiklerini düşündükleri ücret, takdir, özerklik elde etme şeklindeki beklentilerin karşılanmaması olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, meydana gelen iş tatmini ve performans düşüklüğü, örgütsel özdeşlemede yetersizlik durumu gibi sonuçların Eşitlik Teorisi'nin girdi ve çıktıları ile paralellik gösterdiği belirtilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 110).

Algılanan aşırı niteliklilik, dağıtıcı bir adaletsizlik durumu olarak nitelendirilebilmektedir. Dağıtıcı adaletsizlikler, genel olarak Eşitlik Teorisi kapsamında anlaşılmaktadır. Bireyler, girdilerinin (maaş) çıktılara oranı (örneğin, çaba) ile girdilerin başkalarının çıktılarına algılanan oranı arasında bir tutarsızlık olduğuna inandıkları takdirde dağıtıcı bir adaletsizlik ortaya çıkmaktadır. Niteliklerine uygun pozisyonlarda çalışan bireylere kıyasla, aşırı nitelikli çalışanlar koşulları haksız olarak algılayacaklardır. Bu şekilde haksız muameleye maruz kaldıklarına inandıkları zaman ise daha az olumlu çalışma tutumlarına sahip olabileceklerdir. Ayrıca, bu tür çalışanlar, diğer istihdam fırsatlarını aramak, işyerinde görev performansını düşürmek veya verimsiz iş davranışlarına katılmak şeklinde, dengeyi yeniden sağlamak üzere harekete geçme yönünde motive olacaklardır (Harari, Manapragada ve Viswesvaran, 2017: 29-30).

3.2. Göreli Yoksunluk Teorisi

Bir diğer teori ise, Crosby'nin Göreli Yoksunluk Teorisi'dir (Relative Deprivation Theory). Teori bireylerin ya da grupların elde ettikleri ödülleri, diğer kişi ya da grubun ödülleri ile karşılaştırdıkları zaman, ödülün hak etmiş olduklarından daha az olduğunu tespit ettiklerinde yoksunluk hissi yaşadıklarını ifade etmektedir. Göreli Yoksunluk Teorisi, alt kademe çalışanların, örgütün üst kademeleriyle kendileri arasındaki karşılaştırmalarına yöneliktir. Bu sınıflar arasındaki karşılaştırma ise adaletsizlik duygusuna yol açmaktadır. Bu anlamda Teori, Eşitlik Teorisi'nden ayrılmaktadır (Cowherd ve Levine, 1992: 304).

Göreli Yoksunluk Teorisi'ne göre, bir birey, kendisi ile aynı seviyede olduğuna inandığı bireylerin elde ettiği kazanımlarını dikkate aldığı anda, kendisinin de aynı değerde olan bir sonucu hak ettiğini düşünmektedir. Ancak kişi, bu şekilde bir kazanım elde edemediği takdirde yoksunluk hissine kapılmaktadır. Aşırı niteliklilik algısı ise bu yoksunluk hissini tetikleyici bir neden oluşturmaktadır. Bu koşulda, birey işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Erdogan ve Bauer, 2009: 558).

Algılanan aşırı niteliklilik yazınında, genellikle Göreli Yoksunluk Teorisi'nden yararlanıldığı görülmektedir. Bireyler eğitime devam ettikçe, daha fazla deneyim kazandıkça ve bilgi ve becerilerini geliştirdikçe, bunun çeşitli

şekillerde sonuçlandırılacağı beklentisi içerisinde olmaktadır. Yani bu eğitim, deneyim, bilgi veya beceriye sahip olan bireyde, nihayetinde beklentiler karşılanmadığı takdirde yoksunluk ve sonuçta ortaya çıkan hayal kırıklığı ve öfke deneyimi olumsuz psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Bu noktada algılanan aşırı niteliklilik aynı zamanda zayıf iş tutumları ve yüksek derecede üretkenlik dışı davranışlar ile ilişkili olabilmektedir (Harari vd., 2017: 29).

Görelî Yoksunluk Teorisi'ne göre, birey kendi çalışma durumunu referans alınan bireylerle karşılaştırdıktan ve orijinal beklenti ile pratik gerçeklik arasındaki farkı bulduktan sonra, yoksunluk duygusu algılayabilecek ve haksız duyguları deneyimleyecektir. Ayrıca birey düşük iş doyumunun getirdiği olumsuz iş sonuçlarına maruz kalacaktır. Konuyla ilgili araştırmalarda, algılanan aşırı nitelikliliğin Görelî Yoksunluk Teorisi'ne karşılık geldiği ve bu durumun da bireylerde iş memnuniyetinin azalmasına ve kötü iş sonuçlarına yol açacağı belirtilmektedir (Hsing-Ming, Mei-Ju ve Ho-Tang, 2016: 2).

Erdoğan ve Bauer (2009) de algılanan aşırı nitelikliliğin görelî yoksunluk duygularıyla ilişkilendirilmesi gerektiğini, çünkü bireylerin sahip oldukları yeteneklerini geliştirdikçe ve eğitim seviyeleri arttıkça, çalıştıkları iş türü ile ilgili çeşitli beklentiler geliştirdiklerini savunmaktadırlar. Onlara göre, bireyler beklediklerinin altında gördükleri bir işte çalıştıklarında, mahrum kalma hissi yaşamakta ve bu durum iş memnuniyetinin düşmesine neden olmaktadır.

Görelî Yoksunluk Teorisi'nde aşırı nitelikli bireylerin, kendilerini istedikleri ve hak ettiklerini düşündükleri önemli sonuçlardan (ödülleri, ücret artışları, terfiler vb.) mahrum bırakılmış olarak görecektekileri sürmektedir (Fernandes, 2016: 6). Bu durumda ortaya çıkan yoksunluk hissi bireyin kendi niteliklerine uygun bir iş arayışı içerisine girmesine yol açmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016: 74).

3.3. Kişi-İş Uyumu Teorisi

Aşırı niteliklilik algısına yönelik önemli bir yaklaşım da aşırı niteliklilik olgusunu açıklamada örgütü merkeze alan, Edwards'ın Kişi-İş Uyumu Teorisi olarak ifade edilmektedir.

Kişi-iş Uyumu Teorisi (Person-Job Fit Theory) bireylerin tercihleri, bilgi seviyeleri, yetenekleri, ihtiyaçları ve değerleri ile yapmış oldukları iş arasında uyum olması gerekliliğini savunmaktadır. Kişi-iş uyumu, bireyin tercihlerinin, bilgisinin, becerilerinin, yeteneklerinin, ihtiyaçlarının ve değerlerinin iş gereksinimlerine uyma derecesi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Brkich, Jeffs ve Carless, 2002: 43).

Yazın incelendiğinde, kişi-iş uyumunun iki farklı şekilde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bunlardan ilki olan talep-yetenek uyumu, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek vb. gibi özellikleri ile işin gerektirdiği talepler arasındaki benzerlik ve uygunluk olarak açıklanmaktadır. Bireyler iş taleplerini yerine getirebilecek gerekli becerilere sahip olduklarında, bireylerin daha yüksek düzeyde performans gösterme, işverenlerin beklentilerini karşılama ve işte kalma olasılıklarının daha yüksek olacağı söylenebilmektedir. İkinci tür uyum ise ihtiyaç-arz uyumu olarak ifade edilmektedir. Bireylerin ihtiyaçları, işin ödülleri tarafından sağlandığında elde edilmektedir. Burada, bireylerin bir grubun üyesi olma, özerklik ve finansal güvenlik gibi ihtiyaçları kuruluş tarafından sağlandığında, bu kişilerin daha fazla iş tatmini yaşayacağı ve örgütlerine olan bağlılık derecelerinde önemli düzeyde artışlar yaşanabileceği söylenebilmektedir (Vogel ve Feldman, 2009: 69).

Kişi-iş uyumu yazını, birey ve çevresi arasındaki eşleşme ne kadar güçlü olursa, iş sonuçlarının da o kadar iyi olduğunu göstermektedir. İş talepleri ve işçi yetenekleri arasındaki uyum yeterlilik uyumunu tanımlamakta, düşük seviyeleri ise algılanan aşırı nitelikliliğe yol açabilmektedir (Lobene ve Meade, 2010: 1).

Kişi-iş uyumu özellikle bireyin nitelikleri, işin talepleri ve özellikleri ile tutarlı olduğunda ortaya çıkmaktadır. Tanım gereği, aşırı niteliklilik durumunda çalışan, iş taleplerine göre aşırı eğitim, deneyim veya beceri şeklinde bir tutarsızlık yaşadığından, zayıf talep-yetenek uyumunun özel bir şekli olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla algılanan tutarsızlığın, iş arama davranışı da dahil olmak üzere birçok olumsuz iş tutumlarına ve geri çekilme davranışlarına neden olması beklenmektedir (Maynard ve Parfyonova, 2013: 437).

Kişi-çevre uyumu, çalışanların çalışma durumları, ihtiyaçları ve nitelikleri ile uyumlu olduğunda faydalı psikolojik sonuçların ortaya çıktığı fikrinden bahsetmektedir. Kişi-iş uyumu, bir çalışanın yetenek ve kabiliyetleri ile iş gereksinimleri (talep-yetenek) ve ihtiyaçlar veya tercihler ile işin özellikleri (ihtiyaç-arz) arasındaki bir örtüşmeden bahsetmektedir. Aşırı niteliklilik ise zayıf talep-yetenek uyumunun bir örneğini yansıttığından, aşırı nitelikli olarak belirtilen bireylerin olumsuz tutum ve davranış sergilemeleri beklenmektedir (düşük iş tatmini ya da iş

tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık vb.). Kötü uyum, çalışanların başka yerlerde daha güçlü bir uyum arayışı içinde olmalarına yol açarak bireylerde iş arama davranışları ile sonuçlanabilmektedir (Harari vd., 2017: 29).

3.4. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli

Mesleki anlamda statünün gelişimi veya ilerlemesi bireylerin gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu iki unsur karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu belirtilmektedir. Bireyler, çaba sarf ederken bunun karşılığında statülerinin olumlu şekilde değişmesi, normal olarak istenen ve beklenen bir durumdur. Bu karşılığın elde edilememesi ise iş stresine neden olmaktadır (Demiral, 2004: 25).

Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin (Efforts-Reward Imbalance-ERI-Model) odak noktası, iş yaşamındaki yüksek maliyet ve gayrete karşılık, düşük kazanım durumlarının bireyde ortaya çıkardığı stres koşullarının değerlendirilmesidir. Modele göre, yüksek maliyet/düşük kazanç şeklinde emeklerinin karşılığını alamayan bireylerde iş stresinin yaşanacağı öngörülmektedir. İşyerinde harcanan yüksek çaba ile düşük ödül arasındaki dengesizlik deneyiminin, özellikle stresli olduğu varsayılmaktadır çünkü meydana gelen bu dengesizlik durumu sosyal yaşamın önemli bir alanında karşılıklılık ve yeterli değişime ilişkin temel beklentileri ihlal etmektedir (Siegrist, 1996: 27-28).

Bireyler işyerlerinde çaba harcamakta ve sosyal değişim ilkelerine dayalı olarak ödül beklentisi içinde bulunmaktadır. Çaba (iş talepleri, yükümlülükler) ile işin ödül yapısı (para, saygınlık, kariyer fırsatları) arasında bir dengesizlik meydana geldiğinde, çabalar ile ilgili ödüllerin düşük olması, karşılıklılık açığı ile sonuçlanmaktadır. Böyle bir karşılıklılık açığı, özenetim gereksinimlerinin karşılanmasını bozduğu için bir stres etkeni görevi görmektedir. Aşırı niteliklilik (ve özellikle algıları), saygınlık ve kariyer gelişimi ile ilgili ödüllerin düşük olarak algılandığı bir durumu temsil etmektedir ve bu sebeple özenetim ihtiyaçları karşılanmamaktadır. Özellikle, ERI modeli bakış açısından hareketle algılanan aşırı nitelikliliğin psikolojik sıkıntı, olumsuz duygular ve zayıf fiziksel sağlık ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Harari vd., 2017: 30).

4. AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISININ ÖNCÜLLERİ

Aşırı nitelikliliğin oluşmasına veya algılanmasına neden olan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Aşırı nitelikliliğin öncülleri arasında eğitim, kişilik, yaş, cinsiyet, iş deneyimi, istihdam geçmişi, sahip olunan pozisyon ve iş piyasasının büyüklüğü gibi çeşitli faktörler yer almaktadır (Varma ve Sandhya, 2019:108)

İşyerindeki herhangi bir algı gibi, algılanan aşırı nitelikliliğin de bireylerin kişilik özelliklerinden etkilenebileceği, nevrotilikliğin ve narsisizmin aşırı niteliklilik algılarına yol açabileceği öne sürülmektedir (Liu ve Wang, 2012: 9). Harari ve arkadaşları (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, narsisizmin aşırı niteliklilik algısının bir öncülü olduğu bulgulanmış, narsisizm arttıkça algılanan aşırı nitelikliliğin de artış göstereceği ifade edilmiştir. Lobene (2010)'de çalışmasında narsisizm ile algılanan aşırı niteliklilik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Narsisizm kişilik özelliğinin algılanan aşırı nitelikliliğin önemli bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir.

Aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasına neden olan faktörler incelendiğinde, aşırı nitelikliliğin öncelikle ekonomik sebeplerden meydana geldiğini öne süren görüşler söz konusudur. Aşırı niteliklilik algısının gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde daha çok görüldüğü bu görüşler arasında yer almaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111).

İşsizlik oranının da algılanan aşırı nitelikliliğin öncülü olduğu belirtilmektedir. İşsizlik oranının yüksek olması durumunda bireyler "Herhangi bir iş, işsiz olmaktan daha iyidir" düşüncesine sahip olabilmekte ve bu durum, çalışanların aşırı niteliklilik algılarını etkileyebilmektedir. (McKee-Ryan ve Harvey: 2011).

Yazın incelendiği zaman, eğitimin de aşırı niteliklilik algısının öncülleri arasında yer aldığı görülmektedir. Eğitim seviyesindeki artışa paralel olarak aşırı niteliklilik algısında da artış yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Harari vd., 2017).

Aşırı nitelikliliğin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler arasında iş deneyimi de yer almaktadır (Özkanan, 2018: 666). Bireyler iş hayatındaki kıdemleri itibarıyla bilgi, beceri ve deneyim sahibi olmakta, bu niteliklerini çalışmalarına aktarmak istemektedirler. Ancak, işteki pozisyonun buna olanak tanınamaması durumunda, bireyde aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111). Sonuç olarak bireyin iş deneyiminin de aşırı niteliklilik algısını artıran faktörler arasında olduğu ifade edilmektedir (Maltarich vd., 2011).

Zhang ve arkadaşlarının (2016) yapmış olduğu çalışmada, yaş arttıkça iş görenlerin aşırı niteliklilik algılarının da artacağı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, yapılan bazı araştırmalarda da yine aşırı niteliklilik algısı ile yaş arasında çeşitli ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmış olsa da Harari ve arkadaşları (2017) gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, yaşın aşırı niteliklilik algısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

5. AŞIRI NİTELİKLİLİK ALGISININ SONUÇLARI

Algılanan aşırı nitelikliliğin yaygın olarak incelenen sonuçları arasında iş tutumları, performans, yaratıcılık, üretkenliğe aykırı davranışlar, devamsızlık ve devir, sağlık ve iyi oluş, kişilerarası ilişkiler yer almaktadır. Aşırı niteliklilik algısının etkileri tipik olarak olumsuz olmakla birlikte, aşırı nitelikli çalışanların çalışma grupları ve kuruluşları için potansiyel faydalarını ortaya çıkaran bazı güncel bulgular da bulunmaktadır (Varma ve Sandhya, 2019: 108).

Bireylerin kendilerine yönelik aşırı niteliklilik algılarının olumlu ve olumsuz olmak üzere bazı tutum ve davranışlara neden olduğu gözlenmiştir. Aşırı niteliklilik algısına ilişkin bu çelişkili yapı olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu algıya sahip kişilerin olumlu davranışlar sergileyebilecekleri de öngörülmektedir (Yıldız ve Arda, 2018:144).

Erdogan ve Bauer (2009) algılanan aşırı niteliklilik ile çeşitli değişkenler arası ilişkilerde personel güçlendirmeyi düzenleyici değişken olarak ele aldıkları çalışmalarında, güçlendirmenin aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı, aşırı nitelikli çalışanların güçlendirme seviyelerine bakılmaksızın daha yüksek performans sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Kendilerine verilen görevleri diğer iş arkadaşlarından daha hızlı şekilde tamamlayabilen aşırı nitelikli çalışanlar, yenilikçi ve yaratıcı düşünme ile meşgul olabilmek için potansiyel olarak daha fazla zamana sahip durumdadırlar. Aşırı niteliklilik algısından kaynaklanan can sıkıntısı ve iş tatminsizliği, çalışanları yaratıcı olma yönünde motive edebilir. Çalışma koşullarını iyileştirerek, aktif olarak bir şeyler yapmanın yeni yollarını, yöntemlerini arayarak ve geliştirerek, aynı zamanda işleri daha iyi hale getirebilmek için gerekli değişiklikleri savunarak ve yeterli özgürlük ve destek verilerek (hem somut hem de duygusal) aşırı nitelikli çalışanların, nitelikli çalışanlardan daha yüksek düzeyde yaratıcı performans sergileyebilmeleri sağlanabilir (Varma ve Sandhya, 2019: 109).

Birçok çalışmada, aşırı niteliklilik algısının bireylerin iş tatminleriyle negatif yönde ilişkili olduğu, bireylerin aşırı niteliklilik algılarının artmasının iş tatminlerinde bir azalmaya neden olacağı bulgusuna ulaşılmıştır (Harari vd., 2017; Maynard ve Parfyonova, 2013). Aynı şekilde, Erdoğan ve Bauer (2009) tarafından yapılan çalışmada da algılanan aşırı niteliklilik arttıkça bireylerin iş tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Aşırı niteliklilik algısının bireyler üzerindeki bir diğer etkisi de işten ayrılma niyetidir. Bireyler kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları zaman, örgütteki gelişim ve terfi olanaklarının yetersiz olduğunu düşünmekte ve bu durumda işten ayrılmak istemektedirler (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maynard ve Parfyonova, 2013; Harari vd., 2017; Ulukök, Akın ve Gökdeniz, 2017).

Aşırı niteliklilik algısının bireylerde, örgütsel bağlılığı (Maynard ve Parfyonova, 2013), iş tatminini ve işte kalma niyetini azaltıcı (Erdoğan ve Bauer, 2009) yönde etkilerinin olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bunun dışında, bireylerin aşırı niteliklilik algılarında meydana gelen artışın, duygusal bağlılıklarında azalmaya neden olduğu da tespit edilmiştir (Maynard ve Parfyonova, 2013). Ayrıca, aşırı niteliklilik algısına sahip bireylerin üretkenlik karşısı bazı davranışlar sergiledikleri (Luksyte vd. 2011; Bickes vd., 2020) sonucuna ulaşılmıştır.

Konuya ilişkin araştırmalardan bazıları ise bireylerde aşırı niteliklilik algısı ortaya çıktığı zaman stres, depresyon, konsantrasyon bozukluğu, karar verme güçlüğü, sağlıklı düşünememe vb. bazı olumsuzlukların da meydana geleceği yönündedir (Feldman, 1996).

Ancak, örgüt içerisinde uygun ortam sağlanması durumunda (çalışanların güçlendirilmesi gibi) aşırı niteliklilik algısına sahip bireylerin sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışların (işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, düşük performans) törpülediği şeklinde bulgular da söz konusudur (Erdoğan ve Bauer, 2009).

6. AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İLGİLİ ULUSAL YAZINDA YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR

Yapılan yazın taraması sonucunda, aşırı niteliklilik kavramına yönelik ulusal yazında çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır. Gerçekleştirilen çalışmalardan bazıları aşağıda açıklandığı şekildedir.

Karacaoğlu ve Arslan (2019), istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayan bireylerin, gelişememe hissi yaşadıkları durumlarda, iş tatminlerinde düşüş meydana geldiği sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin bir boyutu olan algılanan uyumsuzluk ile iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir etkileşimin olmadığı belirlenmiştir.

Benzer şekilde, Acaray (2019)'ın banka çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada da algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerinde negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, algılanan aşırı nitelikliliğin, iş görenlerin iş tatminlerini azalttığı, işten ayrılma niyetlerini ise artırdığı görülmektedir. İş görenler sahip oldukları niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerden fazla olduğunu ve ayrıca bu niteliklerini örgütte kullanamayacaklarını algıladıklarında işten ayrılma düşüncesine sahip olabilmektedirler.

Özkanan (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik kavramını çalışan ve amir açısından değerlendirmiştir. Buna göre, aşırı nitelikli olduklarını algılayan bireylerin, gerçekte amirleri açısından aşırı nitelikli olarak görülmedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Kısaca, kendilerini aşırı nitelikli olarak kabul eden çalışanlar, amirleri tarafından aşırı nitelikli olarak görülmemektedirler. Ayrıca, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar, ilerleyen zamanlarda kendilerini geliştirme çabalarını bırakmakta, durgunluk ve küskünlük yaşamakta, amirleri tarafından ise düşük performanslı olarak kabul edilmektedirler.

Yine Özkanan (2019) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise, bireylerin büyük çoğunluğunun kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları bulgusu elde edilmiştir. Aynı zamanda, bu algıya sahip çalışanlar öğrenme ve gelişime kapalı hale gelmişler, sahip olduklarını düşündükleri niteliklerini değerlendirmek ya da kullanmak yerine atıl olarak kalmasını tercih etmişlerdir.

Ünsal Akbıyık (2016a) yapmış olduğu çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin performans üzerindeki etkisini ele almıştır. Ayrıca değişkenler arası ilişkide örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü de araştırılmıştır. Çalışma ile aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerinde negatif ve anlamlı bir şekilde etkili olduğu, algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasında ise anlamlı ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aşırı nitelikliliğin bireyin görev performansı üzerinde negatif veya pozitif anlamda etkili olmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde, biçimlendirici değişken rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütten destek gören bireyin, aşırı nitelikli algısına rağmen, bağlamsal performansının daha az düştüğü görülmektedir. Kısaca bireylerin, örgütsel destek hissetmedikleri durumlarda aşırı nitelikli olmalarından dolayı bağlamsal performanslarında düşüşler ortaya çıkmaktadır.

Karaman ve Çetinkaya (2019) konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlere yönelik gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, kişilik özelliklerinin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde etkili olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma ile sadece duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan iş görenlerin, diğerlerine göre aşırı nitelikli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, kendisini rahat olarak nitelendiren, her şeyi merak eden duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireylerin kendilerini aşırı nitelikli olarak gördükleri söylenebilmektedir.

Ulukök vd. (2017) tarafından bankacılık sektörüne yönelik gerçekleştirilen çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmasına rağmen, algılanan aşırı niteliklilik ile işe adanmışlık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Yine aynı çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile eğitim düzeyi, mesleki çalışma süresi ve kurumsal çalışma süresi arasında da ilişki bulunamamıştır. Konuya ilişkin daha önce yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda eğitim düzeyi arttıkça aşırı nitelikliliğin de artacağı beklentisi söz konusu olsa da bankacılık sektörü çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada böyle bir bulguya ulaşılmamıştır.

Yine Ulukök (2020) tarafından algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici etkisini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile lider-üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Algılanan aşırı niteliklilik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma ile algılanan aşırı nitelikliliğin, iş tatmini ve üretkenlik karşıtı iş davranışları değişkenleri ile olan ilişkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolüne rastlanmamıştır.

Tuy (2017) yapmış olduğu çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu değişkenler arası ilişkide narsisizmin düzenleyici rolünü belirlemeye çalışmıştır. Beklentilerin aksine algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında zayıf da olsa pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini ilişkisinde narsisizmin düzenleyici rolüne rastlanılmamıştır.

Uçar (2016)'ın yapmış olduğu çalışmada, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyicilik etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Işık (2019)'ın Bitlis İlindeki özel sektör ve kamu çalışanlarına yönelik gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların bireysel kariyer planları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

7. SONUÇ

Aşırı niteliklilik kavramı nitelik uyumsuzluğunun bir alt boyutu olarak değerlendirilmekte ve kişi-iş uyumunun gerçekleşmediğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Kendisini aşırı nitelikli olarak algılayan bireyler, nitelikleri ile iş talepleri arasındaki uyumsuzluk ve ortaya çıkan yoksunluk hissi sebebiyle mevcut tutum ve davranışlarını değiştirebilmektedirler. Algılanan aşırı niteliklilik olgusu, bireylerin eğitim seviyelerinin artması ve meydana gelen ekonomik krizler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak günümüz örgütlerinde yaygın şekilde görülmeye başlanmıştır. Aşırı niteliklilik algısının özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ve işsizlik oranının yüksek olduğu durumlarda, ekonomik faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. Günümüzde tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 Pandemisinin de ekonomi ve istihdam üzerindeki etkilerine yönelik alınan önlemler ve desteklere rağmen, pandeminin çalışma yaşamında birçok alan üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Pandemi sürecinde bazı işletmeler küçülme stratejisi uygulamış bazı işletmeler ise geçici ya da kalıcı olarak faaliyetlerini durdurmak durumunda kalmışlardır. Dolayısıyla farklı işgücü piyasasında yer alan çok sayıda çalışan işini ve gelirini kaybetmiş ya da kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte alternatif iş imkanlarının yokluğu ya da zorluğu, işsiz kalma, işini ve gelirini kaybetme endişesi vb. nedenlerle iş görenlerin mevcut iş ya da pozisyonlarında çalışmaya devam edecekleri düşünülerek bu durumun bireylerde aşırı niteliklilik algısına neden olabileceği söylenebilir.

Algılanan aşırı nitelikliliğin iki boyuttan oluşan çok boyutlu bir kavram olduğu belirtilmektedir. Bireylerin sahip olduğu niteliklerinin işin gerekleri ile uyumlu olmaması algılanan uyumsuzluk boyutunu, işe yönelik gelişim olanaklarının bireyin istek ya da beklentilerini tam anlamıyla karşılamaması ise algılanan gelişmeme boyutunu ifade etmektedir.

Bazı çalışmalarda, aşırı niteliklilik algısı arttıkça çalışan performansının da artacağı yönünde bulgulara ulaşılmasına rağmen, aşırı niteliklilik hem bireyler hem de kuruluşlar üzerinde birçok olumsuz etkiye sahip olgu olarak ele alınma eğilimindedir. Çok sayıda güncel çalışma, çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıklarında, iş tatminlerinde ve örgütsel bağlılıklarında azalma, işten ayrılma niyetinde artış şeklinde bazı olumsuz davranışlar sergileyebildiklerini göstermektedir.

Örgütler açısından nitelikli çalışanlara sahip olmak son derece önemlidir. Ancak, günümüz iş dünyasında çalışanın nitelikleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyum çeşitli nedenlerden dolayı her zaman sağlanamamaktadır ve bireyler zaman zaman niteliklerinin altında kalan çeşitli işlerde çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Aşırı niteliklilik algısı olarak ifade edilen bu durumun hem bireyler hem de örgütler açısından birtakım olumsuz çıktılara sebep olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin, aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkardığı olumsuz tutum ve davranışların önlenmesi ya da azaltılabilmesi için en uygun olan stratejileri belirlemeleri ve gerekli tedbirleri almaları önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Olumsuzlukları ortadan kaldırabilmek veya en az düzeye indirgeyebilmek için öncelikli olarak yapılması gerekenler iş analizi ve onun sonucu ortaya konulan iş tanımları ve iş gerekleri çalışmalarının en etkin şekilde gerçekleştirilerek, iş gereklerine en uygun bireylerin istihdam edilmesi olarak ifade edilebilmektedir. Böylelikle hem kişi iş uyumu sağlanacak, hem de örgütlerde etkinlik ve verimlilik artışı meydana gelecektir.

Çalışmalarda, algılanan aşırı nitelikliliğin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerine olan etkisini daha iyi açıklayabilmek için bazı düzenleyici değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir. Düzenleyici değişkenler özellikle aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının azaltılması açısından oldukça önemlidir. Araştırmacılara gelecek çalışmalara ilişkin olarak aşırı niteliklilik algısı ile sağlık, işsizlik, personel güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş gören sesliliği ve iş-aile çatışması gibi değişkenler arası ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalar önerilmektedir.

Ayrıca, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel davranış alanında yer alan çeşitli değişkenler arası ilişkilerde aracılık rolünün belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %70 oranında, ikinci yazar %30 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468.
- Ahmad, H. ve Qadir, M. (2018). Dimensions of perceived over qualification, perceived organizational support and turnover intentions. *Journal of Management and Human Resource*, 1, 18-33.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Bashur, R. M., Hernandez, A. ve Peiro, J. M. (2011). The impact of underemployment on individual and organizational performance. D. C. Maynard ve D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* içinde (187-213).
- Benedict, J. V., Gayatri Devi, S. ve Velayudhan, A. (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of mnc executives. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 283-289.
- Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B. ve Bayramlık, H. (2015). Effect of laborers' overqualification perception on job satisfaction and organizational commitment: An empirical study on health sector in Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 60-73.
- Bickes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A. ve Demirtaş, Ö. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 46-59.
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S.A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Cowherd, D. M. ve Levine, D. I. (1992). product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 303-320.
- Çankır, B., Arslan, A., Yener, S. ve Demirtaş Ö. (2018). İş stresi aracı rolde iken algılanan aşırı niteliklilik ve üretkenlik ilişkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2-3 Kasım 2018, Isparta, 10-18.
- Demiral, Y. (2004). Çalışma yaşamında psikososyal etmenler. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenliği Dergisi*, 20, 22-26.
- Doğan, A. ve Varoğlu, A. (2019). Eşitlik Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde (23-45), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.

- Fernandes, G. F. (2016). *Understanding perceived overqualification: Expanding the criterion space, establishing drivers, and developing a model*. College of Science and Health Theses and Dissertations. DePaul University.
- Fine, S. ve Nevo, B. (2011). Overqualified job applicants: We still need predictive models. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 240-242.
- Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C. ve Ho-Tang, W. (2016). The measurement of perceived overqualification and the relationships among perceived overqualification, psychological empowerment, job satisfaction of private Kindergarten teachers. *European Journal of Research in Social Sciences*, 4(8), 1-15.
- Işık, M. (2019). Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18),1015-1041.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health, *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906-1918.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-135.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13-33.
- Liu, S. ve Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 1-42. doi:10.1108/S1479-3555(2012)0000010005.
- Lobene, E. V. (2010). *Perceived overqualification: A model of antecedents and outcomes*. Unpublished Master's Thesis. North Carolina State University.
- Lobene, E. ve Meade, A. W. (2010). *Perceived overqualification: An exploration of outcomes*. Paper Presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Luksyte, A., Maynard, D. C. ve Spitzmueller, C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. ve 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. ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. ve Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 208-232.
- Mckee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011). "I have a job, but . . .": A review of underemployment. *Journal of Management*, 20(10), 1-36.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: Çalışan-amir değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4),664-672.
- Özkanan, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik: Üretkenliğe karşı durgunluk. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 42-57.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Sweeney, P. D. (1990). Distributive justice and pay satisfaction: A field test of an equity theory prediction. *Journal of Business and Psychology*, 4(3), 329-341.
- Tuy, G. (2017). *Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Uçar, Z. (2016). Kontrol algısı - psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.
- Ulukök, E. (2020). *Algılanan fazla niteliklilik ve etkileri: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü*. Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- 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.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016a). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: Örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1713-1720.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016b). Perceived over qualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29.
- Varma, P. N. ve Sandhya, K. (2019). Perceived overqualification at workplace. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 4(3), 107-110.
- Vogel, R. M. ve Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 16(2), 141-161.
- Zhang, M. J., Law, K. S. ve Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.