

Fazla Niteliklilik (Overqualification) Üzerine Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analiz

Meral Kızrak¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, fazla niteliklilik (overqualification) kavramı ile ilgili hangi araştırma konularının ön plana çıktığını belirleyerek, bu alandaki bilgi boşluklarına ışık tutmaktır. Bu nedenle çalışmada, fazla niteliklilik kavramına dair uluslararası alan yazının gelişimini ve araştırma eğilimlerini ortaya koymak hedeflenmektedir. 1995-Ocak 2025 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan dergi, kitap ve konferans bildiri kitapçığında ve yayımlanmış 415 akademik çalışma, RStudio tabanlı Biblioshiny programı kullanılarak bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. Çalışma, fazla niteliklilik konusundaki ana eğilimleri, öne çıkan temaları, akademik üretime katkı sağlayan kaynak ve araştırmacıları incelemiştir. Çalışmanın amacı literatürdeki boşlukları belirleyerek, gelecekte yapılacak araştırmalara rehberlik etmektir. Elde edilen bulgular, fazla niteliklilik alanında yapılan bilimsel çalışmaların ilerlemesinde sınırlı sayıda yazarın yoğun etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, fazla niteliklilik yazını, iş piyasası dinamiklerinden birey algı ve davranışlarına; ekonomik sonuçlardan yetersiz istihdamla ilişkisine kadar evrilerek çok boyutlu bir şekilde derinleşme sürecindedir. En güncel yayınlarda ise fazla niteliklilik konusunun görev ve bireysel farklılıklar ile ilişkisini anlamaya yönelik bir eğilim olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Fazla Niteliklilik, Bibliyometrik Analiz, Web of Science Veri Tabanı.

A Bibliometric Analysis on Overqualification Using the Web of Science Database

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the research focuses that have emerged regarding the concept of overqualification and shed light on the knowledge gaps in this field. Therefore, the study aims to explore the development and trends of the international research on overqualification. A bibliometric analysis was conducted on 415 academic works—including journal articles, books, and conference proceedings, published between 1995 and January 2025, sourced from the Web of Science database. The analysis was performed using the Biblioshiny program in RStudio. The study identifies key trends, prominent themes, and significant sources and researchers shaping the academic discourse on overqualification. By highlighting gaps in the literature, it aims to guide future research in the field. The findings reveal that a small group of authors has exerted a disproportionately high influence on the progress of scientific studies in overqualification. Furthermore, the literature has evolved into a multidimensional exploration, transitioning from labor market dynamics to individual perceptions and behaviors, and from economic outcomes to its relationship with underemployment. Recent publications increasingly focus on understanding the links between overqualification, roles and individual differences.

Keywords: Overqualification, Bibliometric Analysis, Web of Science Data Base.

¹ İletişim Yazarı: mkizrak@baskent.edu.tr, Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0003-0053-6043.

1. GİRİŞ

“Hayaller öğretmenlik, gerçekler kasıyerlik.” (Cumhuriyet, 2021)

Bu gazete manşeti ve içeriği, günümüzde eğitilmiş bireylerin iş gücü piyasasında karşı karşıya kaldığı ironiyi özetler niteliktedir. Üniversite mezunu bir bireyin yıllarca emek vererek edindiği bilgi ve yetkinliklerden, iş yaşamında gerektiği gibi faydalanılamaması, fazla niteliklilik (overqualification) kavramını giderek daha görünür hale getirmektedir. Bu durum tüm dünya genelinde yalnızca bireyler için değil, aynı zamanda örgütler ve toplumlar için de ciddi bir sorun haline gelmiştir. Freeman'ın (1976) *The Overeducated American* adlı eseri, fazla nitelikliliğin iş gücü piyasasında yarattığı sorunlara dikkat çekerek, bu konuda yapılan araştırmalara öncülük etmiştir. Kavram, iş gücü ekonomisi ve örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların, kişi-iş uyumsuzluklarını incelemeye başlamasıyla kademeli olarak gelişmiştir.

Fazla niteliklilik, bir çalışanın sahip olduğu eğitim, deneyim, bilgi, beceri ve yeteneklerinin çalıştığı pozisyonun gerekliliklerini aştığı durumları ifade etmektedir (Maynard, Joseph ve Maynard, 2006). Doktora diplomasına sahip bir çalışanın lisans mezunu gerektiren bir işte çalışması, iş tecrübesi ve mesleki deneyimi, mevcut pozisyonun ihtiyaç duyduğundan daha kapsamlı olması ya da sahip olduğu bilgi ve becerisinin, iş yaşamındaki rolünün gerektirdiğinden çok daha ileri düzeyde olması fazla niteliklilik durumlarına örnek olarak gösterilebilir. Bu durum, son yıllarda akademik alanda giderek artan bir ilgi görmüş ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlarıyla ele alınmıştır. Fazla niteliklilik, bireylerin iş tatmini (Karacaoğlu ve Arslan, 2019) ve görev performansı (Akbiyık, 2016) üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği gibi, artan işten ayrılma niyetiyle de (Yıldız, Özdemir, Habib ve Çakı, 2017) örgütler için sorunlara yol açabilmektedir. İş piyasasının dinamikleri, küresel rekabet ve artan eğitim düzeyi gibi faktörler, fazla nitelikliliğin literatürde geniş bir yelpazede araştırılmasına zemin hazırlamıştır.

Bu çalışmada, Fazla Niteliklilik kavramına yönelik yönetim ve organizasyon alanındaki araştırmaların çeşitli yönlerden analiz edilmesi için aşağıdaki araştırma sorularına odaklanılarak, konunun literatürdeki mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde değerlendirmek ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik önerilerde bulunmak amaçlanmıştır:

- (1) Fazla Niteliklilik üzerine yapılan yönetim ve örgüt araştırmalarında hangi ülkeler, yazarlar, kurumlar ve akademik dergiler katkıda bulunmuştur ve katkı düzeyleri nelerdir?
- (2) Fazla Niteliklilik çalışmalarında hangi temalar, anahtar kelimeler ve araştırma odakları öne çıkmaktadır?

Çalışmanın önemi, Fazla Niteliklilik konusunun yalnızca bireyler için değil, aynı zamanda örgütler ve toplumlar için de ciddi sonuçlar doğurabilecek bir durum olmasından kaynaklanmaktadır. Teknolojinin gelişimi, artan eğitim seviyesi ve değişen iş gücü

dinamikleri, çalışanların sahip oldukları niteliklerin, yaptıkları iş ile uyumsuz hale gelmesine yol açmakta ve bu durum, iş yerinde motivasyon kaybı, tatminsizlik, performans düşüşü ve işten ayrılma oranlarının artması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu bağlamda, fazla nitelikliliğin etkilerini anlamak, hem çalışanların kişisel tatminini artırmaya hem de örgütlerin verimliliğini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Fazla Niteliklilik konusunun örgütler için kritik bir öneme sahip olması, iş gücü verimliliği, çalışan bağlılığı ve örgüte uyum gibi faktörler üzerinde derin etkiler yaratmasıyla ilgilidir.

Bu çalışma, konuyla ilgili yapılan araştırmaların hangi ülkelerde, hangi akademik dergilerde yayımlandığını ve bu alandaki önemli katkı sağlayan yazarları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, Fazla Niteliklilikle ilgili hangi temaların ve araştırma odaklarının ön plana çıktığını belirleyerek, bu alandaki bilgi boşluklarına ışık tutmak ve gelecekteki araştırmalar için önerilerde bulunmak hedeflenmektedir. Bu noktada, Türkiye'deki üniversite öğrencisi oranının Avrupa genelinde dikkat çekici bir seviyeye ulaştığına da değinmek gerekmektedir. AB İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) 2019 yılı verilerine göre, Türkiye üniversite mezunu oranında tüm Avrupa ülkelerini geride bırakmıştır (Yanatma, 2021). Bu durum, ülkenin eğitilmiş iş gücünün hızla arttığını ve fazla nitelikliliğin etkilerinin daha fazla hissedilmeye başladığını göstermektedir. Bu bağlamda, fazla nitelikliliğin örgütsel ve toplumsal etkilerinin derinlemesine incelenmesi, Türkiye'deki eğitim politikaları ve iş gücü stratejileri açısından büyük önem taşımaktadır.

1.1. Fazla Niteliklilik ve Etkileri

Fazla Niteliklilik kavramı, bir işin gerektirdiğinden daha fazla yetkinliğe sahip olmak olarak adlandırılır (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011). Bir tür kişi-iş uyumsuzluğu olan Fazla Niteliklilik, çalışanların eğitim, deneyim, bilgi ve becerilerinin iş gereksinimlerini aştığı durumlarda meydana gelir (Liu, Zhang, Hu, Luo ve Li, 2024). Fazla Niteliklilik, çalışanların becerilerinin tam olarak kullanılmadığı, geliştirilemediği veya korunmadığı bir durum olarak, insan kaynağı zaafiyeti şeklinde de değerlendirilmektedir (Vinayak, Bhatnagar ve Agarwal, 2021). Bir diğer deyişle, Fazla Niteliklilik, çalışanların sahip oldukları potansiyelin örgütleri tarafından yeterince değerlendirilemediği ve sıklıkla olumsuz çıktılara yol açan bir kavramı işaret etmektedir.

Kendilerini fazla nitelikli hisseden çalışanlar, verilen görevleri oldukça basit bulabilirler (Zhang, Ma, Guo ve Li, 2022). İşin kendilerine uygun olmadığını veya kendi seviyelerinin altında olduğunu hissettikleri için (Erdogan ve Bauer, 2021) işlerinden uzaklaşma veya işlerini önemsememe eğiliminde olabilirler (Zhang, Xia, Derks, Pletzer, Breevaart ve Zhang, 2024), yaptıkları işin anlamsız olduğunu düşünerek üretkenlik dışı davranışlar sergileyebilir (Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011) ya da iş arkadaşlarına karşı nezaketsiz (Liu, Mu ve Li, 2025), örgütlerine karşı öfkeli olabilirler (Peng, Yu, Peng, Zhang ve Xue, 2023). Fazla Niteliklilik ayrıca psikolojik sermayeyi zayıfatarak işten ayrılma niyetlerini de arttırmaktadır (Vinayak, Bhatnagar ve Agarwal, 2021). Kendilerini fazla nitelikli olarak değerlendiren yeni çalışanların bile işe girişte psikolojik sözleşme

ihlali algısından dolayı örgütsel sinizm geliştirme olasılığı yükselmektedir (Liu, Lyu, ve Li, 2024).

Diğer taraftan son araştırmalar, Fazla Nitelikliliğin hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu etkileri olabileceğini öne sürmektedir. Özellikle çalışanın iş yerinde statü elde etme arzusu güçlü olduğunda ve kendisine potansiyelini geliştirebileceği fırsatlar sunulduğunda prososyal davranışlarında artış olabileceği ve iş yerinde ek çaba göstermeye çalışacağı belirtilmektedir (Ma, Chen ve Jiang, 2022). Örneğin, Fazla Niteliklilik , bireyleri örgütlerde daha yaratıcı ve yenilikçi olmaya yönlendirmekte (Ma, Khattak, Ghani ve Huo, 2024) ve doğru koşullar altında bilgi paylaşımını teşvik etmektedir (Zhu, Lin, Zhang, Wang, Tao ve Zhang, 2022).

Sonuç olarak Fazla Niteliklilik kavramı, çalışanların sahip oldukları yetkinliklerin iş gerekliliklerini aştığı bir durum olarak, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli etkiler yaratabilmektedir. Bu etkiler genellikle olumsuz algılar ve sonuçlarla ilişkilendirilmiş olsa da, son yıllarda yapılan araştırmalar bu kavramın olumlu yönlerine de dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, Fazla Niteliklilik konusundaki araştırmaların dönüşüm sürecinin ve literatürdeki trendlerin değerlendirilmesi, bu kapsamlı kavramın hem teorik çerçevesine hem de uygulama alanlarına ışık tutacaktır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada, Fazla Niteliklilik alanındaki araştırmaların mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde analiz etmek amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi bibliyometrik analizin, belirli bir araştırma alanının literatürünü nicel verilerle değerlendirmek için kullanılan etkili bir yaklaşım olmasıdır (Van Eck, Waltman, Dekker ve Van Den Berg, 2010; Arslan, 2022). Çalışmanın temel veri kaynağı olarak, disiplinler arası kapsamı ve yüksek etki faktörü ile öne çıkan Web of Science veri tabanı seçilmiştir. Araştırma, 1995-Ocak 2025 yılları arasında yayımlanan İngilizce dilinde yazılmış Fazla Niteliklilik konulu makaleler, kitap bölümleri ve konferans bildirimlerini kapsamaktadır. Yapılan tarama sonucunda 415 akademik çalışma veri setine dahil edilmiştir. Bibliyometrik analiz için RStudio tabanlı Biblioshiny programı kullanılmıştır. Çalışmalara ilişkin yıllık yayın eğilimleri, yazar üretkenliği, ülke katkıları, en etkili dergiler ve anahtar kelimeler gibi çeşitli parametreler analiz edilmiştir. Anahtar kelime ağları, kelime bulutları ve tematik haritalar gibi görsel araçlarla alan yazındaki eğilimler ve boşluklar ortaya konulmuştur. Atıf analizleri ve h-indeksi gibi metriklerle, alanın öne çıkan yazarlarının ve yayınlarının etkisi değerlendirilmiştir. Bu yöntemle elde edilen bulgular, Fazla Niteliklilik alanındaki mevcut durumun kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamış ve yazın çalışmalarındaki önemli eğilimler ile boşlukları belirlemeye yönelik katkı sunmuştur.

2.1. Verilerin Elde Edilmesi

Bu çalışmada, güvenilir ve kapsamlı verilere ulaşmak için, Web of Science veri tabanı seçilmiştir. Web of Science, dünya çapında etki faktörü yüksek olan bilimsel dergileri

içeren, Clarivate Analytics tarafından sunulan çok disiplinli atıf indekslerinden oluşmaktadır. Ayrıca, disiplinler arası bir bakış açısı sunarak farklı alanlardaki önemli çalışmalara erişimi mümkün kılmaktadır.

3. BULGULAR

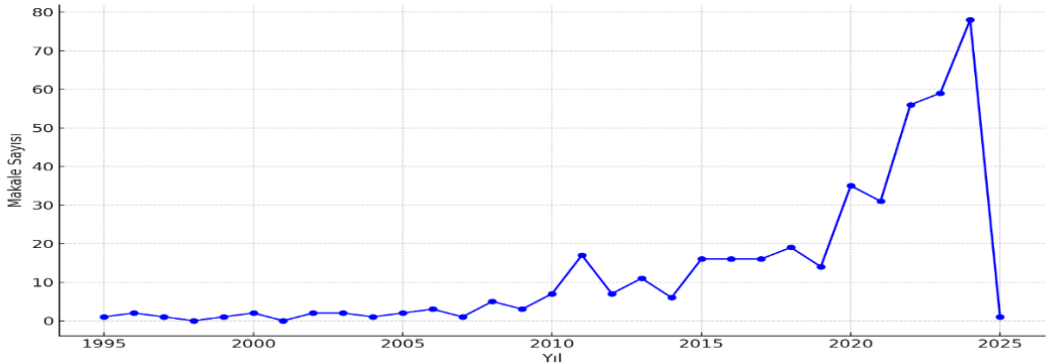
3.1. Veri Seti Özeti

WoS veritabanına dayalı olarak elde edilen veri setinde toplam 1995 ve 2025 yılları arasındaki yayınları kapsayan 415 akademik eser bulunmaktadır. Veri setinde çalışmalara, 871 yazar katkıda bulunmuş ve bunlardan 55'i tek yazarlı eser üretmiştir. Eser başına ortalama 2,9 ortak yazar düşmektedir. Uluslararası ortak yazarlık oranı %29,16 olarak kaydedilmiştir. Akademik eserlerin içeriğinde, 1168 "Yazar Anahtar Kelimeleri" bulunmaktadır. Eser türleri açısından, veri setinde 24'ü erken görünüm olmak üzere 398 makale, 11 kitap bölümü, 2 konferans bildirisi, 4 yazın incelemesi bulunmaktadır.

3.2. Yayın Eğilimleri ve Bilimsel Üretim

1995-2025 yılları arasındaki yıllık bilimsel üretim eğilimi incelendiğinde (Şekil 1) toplamda 415 makale üretildiği görülmektedir. Özellikle 2000 yılından sonra bilimsel üretimde belirgin bir artış eğilimi gözlenmiştir. 1995-1999 yılları arasında sınırlı bir üretim varken, 2000 sonrası dönemde üretim hızlanmış ve bilimsel katkılar artmıştır. Ayrıca grafikte 2025 yılında görülen ani düşüş, yalnızca 2025 yılı Ocak ayına ait verilerin dikkate alınmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, bu düşüş gerçek bir üretim azalmasını yansıtmamakta, eksik yıl verisi ile açıklanmaktadır. İlerleyen zamanlarda tam yıl verisi eklendiğinde, 2025 yılına ilişkin daha doğru bir değerlendirme yapılabilecektir.

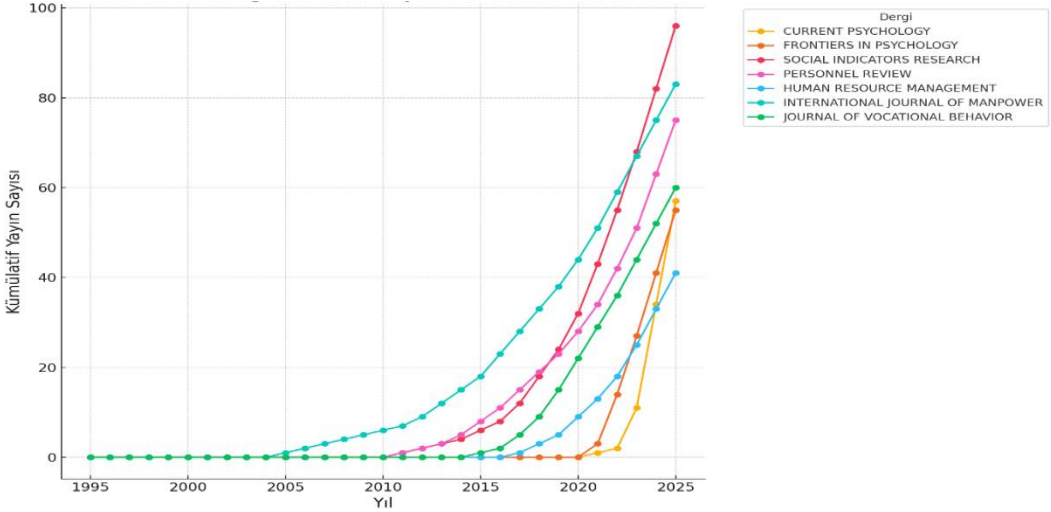
Şekil 1. Yıllara Göre Yayın Artış Hızı



WoS veri tabanına dayalı veri seti, akademik yayınların yoğunlukla yayımlandığı dergileri ve bu dergilerin yayın sıklıklarını ortaya koymaktadır. *Current Psychology*, 23 yayın ile en sık tercih edilen dergi olurken, onu sırasıyla *Frontiers in Psychology* ve *Social Indicators Research* 14'er yayın ile takip etmektedir. İlk beş sıradaki dergiler arasında ayrıca *Personnel Review* (12 yayın) ve *Human Resource Management* (8 yayın) yer almaktadır.

Bu veriler, Fazla Niteliklilik üzerindeki akademik üretimin yoğunlaştığı bilimsel kaynakları göstermektedir. Detaylar Şekil 2’de sunulmuştur.

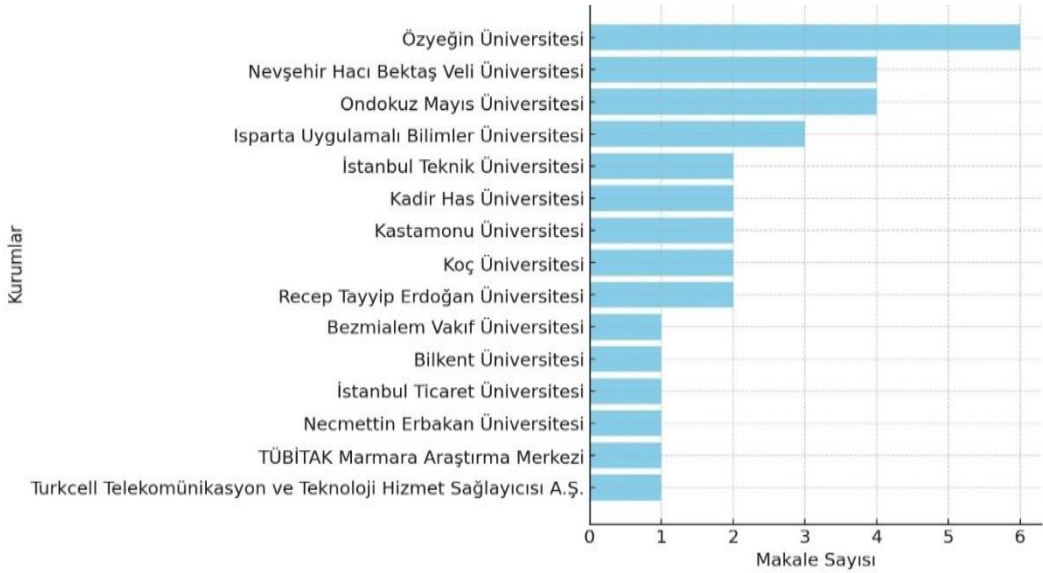
Şekil 2. Akademik Üretim Yoğunlaştığı Dergiler



Analiz bulgularından ilk olarak Fazla Niteliklilik üzerine çalışma yapmış olan ülkelerin ürettikleri yayın sayısı ve toplam bilimsel üretim sıklığı incelenmiştir. Ülke bazında yıllara göre üretim eğilimleri, özellikle ABD'nin 1995-2000 yılları arasında düzenli bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. ABD'nin bu dönemdeki etkin bilimsel katkısı, ülkeler arasında açık ara lider olmasını sağlamıştır. ABD'yi takip eden ülkeler arasında Çin, Almanya ve Avustralya dikkat çekmektedir. Çin'in son yıllarda bilimsel üretimde hızlı bir yükseliş gösterdiği, özellikle 2000'li yıllarda bilimsel katkılarını artırdığı gözlemlenmiştir. Toplam bilimsel üretim sıklığı açısından Çin 348 makale ile ilk sırada yer almakta, onu 264 makale ile ABD takip etmektedir. Bu iki ülke, diğer ülkelere göre oldukça yüksek bir üretim hacmine sahiptir. Avustralya (97 makale), İspanya (95 makale) ve Almanya (94 makale) ise orta düzeyde bilimsel katkı sunan ülkeler olarak sıralanmaktadır. Bu veriler, gelişmiş ülkelerin bilimsel üretimdeki etkin rolünü ve özellikle Çin'in bilimsel üretimdeki yükselen ivmesini göstermektedir. Çin'in bu başarısı, bilimsel yatırımlarının arttığını ve uluslararası iş birliklerinin geliştiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bulgulara göre, Türkiye 26 makale ile Fazla Niteliklilik konusundaki bilimsel üretime orta seviyede bir katkı sağlamaktadır ve 54 ülke arasında 11 sırada yer almaktadır. Bu bulguların yanı sıra en fazla bilimsel üretimi gerçekleştiren kurumlar arasında Portland State University 24 makale ile birinci sırada yer alırken, onu Renmin University of China (23 makale) ve University of Western Australia (22 makale) takip etmektedir. Bu kurumlar, Fazla Niteliklilik konusundaki çalışmaların yoğunlaştığı başlıca akademik kuruluşları olarak dikkat çekmektedir. Türkiye'deki akademik kurumların Fazla Niteliklilik konusundaki bilimsel üretimleri incelendiğinde (Şekil 3), Özyeğin Üniversitesi 6 makale ile en fazla katkı

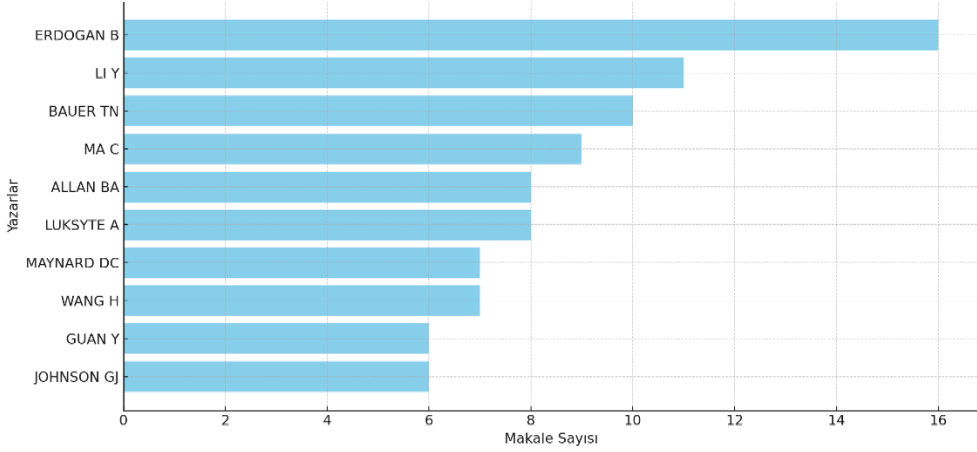
sağlayan kurum olarak öne çıkmıştır. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi ise 4'er makale ile ikinci sırada yer almıştır. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi 3 makale ile üçüncü sırada bulunurken, diğer kurumlar 2 veya 1 makale ile bilimsel üretime katkıda bulunmuştur.

Şekil 3. Türkiye’den En Çok Yayın Yapan Kurumlar



Fazla Niteliklilik konusuyla ilgili en aktif yazarları belirleyerek akademik alandaki çalışmaların yoğunluğunu ve farklı isimlerin katkıları da mevcut veriler üzerinden incelenmiştir. Bulgulara göre, Fazla Niteliklilik konusunda en çok yayın yapan yazarlar arasında, 16 makale ile Erdoğan, B. öne çıkmaktadır (Şekil 4). Erdoğan'ı, 11 makale ile Li, Y., ardından 10 makale ile Bauer, T. N. takip etmektedir. Listenin dördüncü sırasında 9 makale ile Ma, C., beşinci sırada ise 8 makale ile Allan, B.A. bulunmaktadır. Kim, J. 7 makale ile dikkat çekerken, Zhang, Y. 6 makale ile listenin önemli isimlerinden biridir. Smith, J.W. ve Choi, S. ise 5'er makale ile ilk dokuzda yer alarak Fazla Niteliklilik konusundaki katkılarıyla öne çıkmaktadır.

Şekil 4. En Çok Yayın Yapan Yazarlar

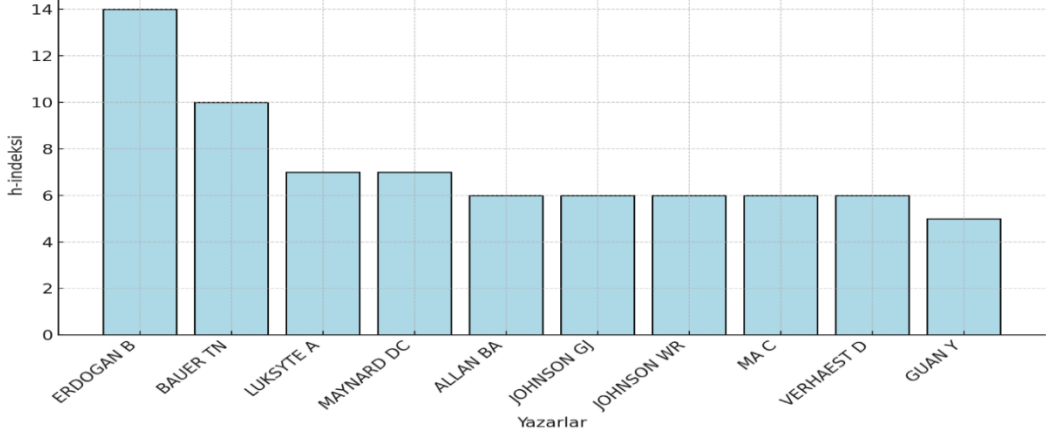


3.3. Atıf ve Etki Analizleri

Bulgular Fazla Niteliklilik alanındaki araştırmaların büyük bir kısmının geniş araştırmacı kitlesi tarafından desteklendiğini ancak alanın derinlemesine incelemesinin sınırlı sayıda üretken yazar tarafından sağlandığını vurgulamaktadır. Veriler, yazarların büyük çoğunluğunun yalnızca bir makale yayınladığını (691 yazar), bunun tüm yazarların %79,33'ünü oluşturduğunu ortaya koymaktadır. İki makale yayınlayan yazarların sayısı 115 (%13,20), üç makale yayınlayanların sayısı ise 37 (%4,25) olarak belirlenmiştir. Bu eğilim, akademik katkıların geniş bir tabana yayıldığını ancak birkaç yazarın daha fazla makale ile öne çıktığını göstermektedir.

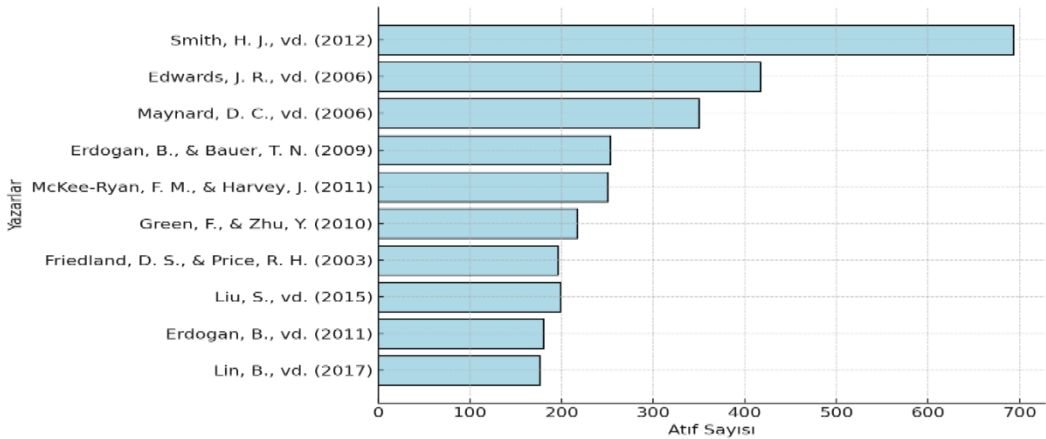
Şekil 5, Fazla Niteliklilik alanında en yüksek h-indeksi değerlerine sahip ilk 10 yazarı karşılaştırmalı bir olarak sunmaktadır. h-indeksi, bir yazarın hem akademik üretkenliğini hem de yayınlarının aldığı atıflar aracılığıyla bilimsel etkisini ölçen kritik bir metriği temsil etmektedir. Grafikte en yüksek h-indeksi değerine sahip olan Erdoğan, B., bu alanda önemli bir konumda bulunmaktadır ve literatüre olan katkısının geniş bir etki alanına yayıldığı görülmektedir. Onu, Bauer, T.N. ve Luksyte, A. gibi yazarlar takip ederek sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer almaktadır. Bu bulgu, ilgili yazarların sadece üretkenlik açısından değil, aynı zamanda yayınlarının alandaki etkisi bakımından da öne çıktığını göstermektedir. Grafikte gözlemlenen genel eğilim, Fazla Niteliklilik alanında yapılan bilimsel çalışmaların ilerlemesinde sınırlı sayıda yazarın yoğun etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 5. İlk 10 Araştırmacının h-indeksi Karşılaştırması



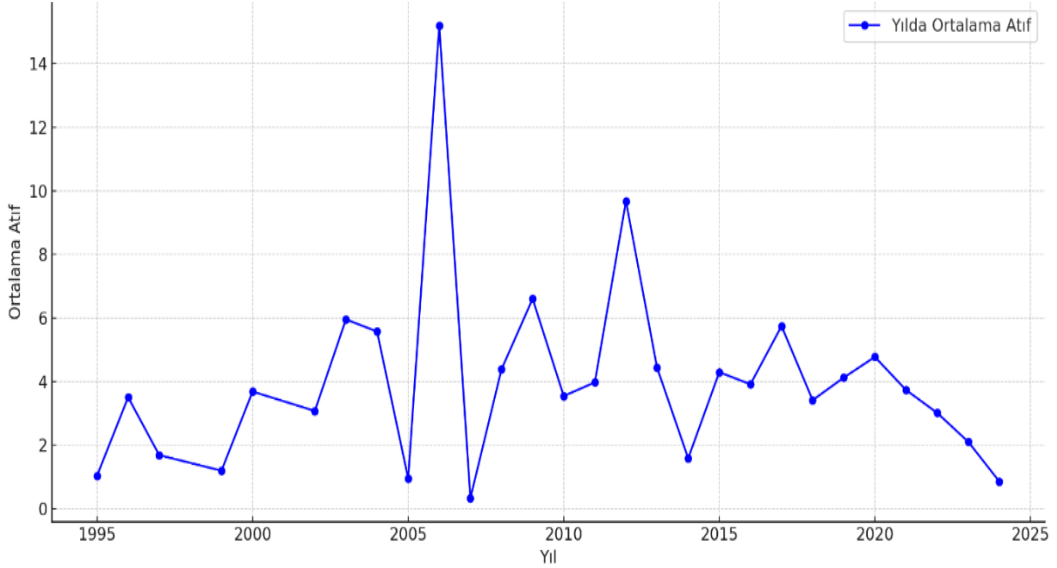
Şekil 6'daki grafik Fazla Niteliklilik alanında en çok atıf alan yayınların yazarlarını göstermektedir. Bulgulara göre çok atıf alan çalışma, Smith, Pettigrew, Pippin ve Bialosiewicz'in (2012) *Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review* başlıklı makalesidir ve 693 atıf almıştır. Bu çalışmayı, 417 atıf ile Edwards, Cable, Williamson, Lambert ve Shipp'in (2006) *The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit* ve 350 atıf ile Maynard vd'nin (2006) *Underemployment, job attitudes, and turnover intentions* başlıklı çalışması takip etmiştir. Bunun yanı sıra, Erdogan ve Bauer'in (2009) *Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment* başlıklı çalışması 253 atıf ile dikkat çekmektedir. Bulgulara göre çok atıf alan ilk iki eserin göreceli yoksunluk kuramı ve birey-çevre kuramı ile ilgili olması, Fazla Niteliklilik çalışmalarının açıklama mekanizması olarak çoğunlukla bu perspektiflerin tercih edildiğini göstermektedir.

Şekil 6. En çok Atıf Alan Yayınlar



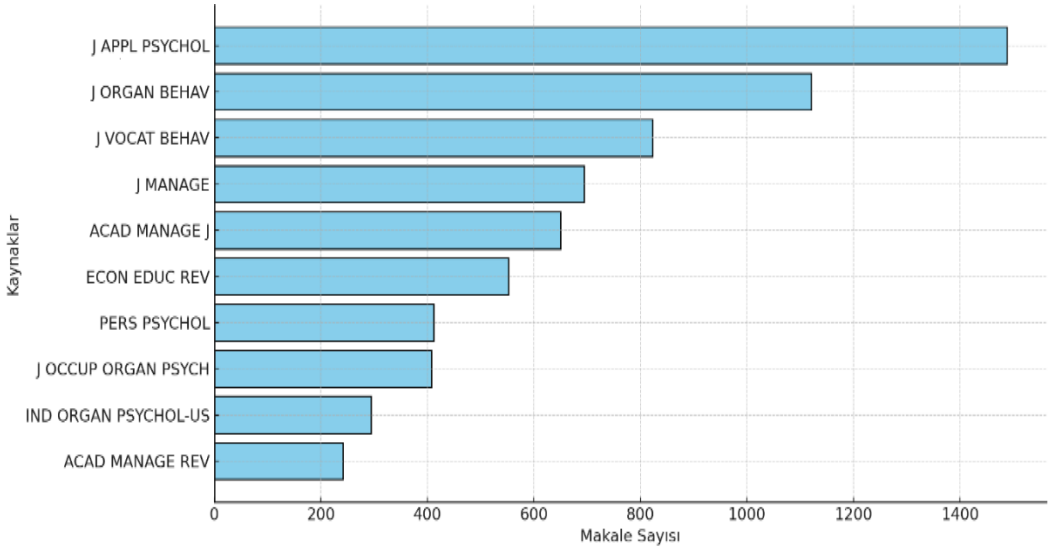
Şekil 7, yıllara göre makalelere yapılan ortalama atıf sayılarının değişimini göstermektedir. Bulgular, belirli yıllarda ortalama atıf sayılarında önemli dalgalanmalar olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, 2005 yılı, ortalama atıf sayısında keskin bir artışın yaşandığı bir zirve noktasıdır. Bu durum, o dönemde yayımlanan çalışmaların geniş bir akademik ilgi gördüğünü ve yoğun bir şekilde atıf aldığını göstermektedir. Benzer şekilde, 2010 yılında da ortalama atıf sayısında dikkat çekici bir artış gözlenmiştir. 2015 sonrası dönemde atıf sayılarında genel bir düşüş eğilimi olduğu görülmektedir. Bu, daha yeni yayımlanan makalelerin henüz geniş bir akademik kitleye ulaşmamış olabileceğini veya atıf alma sürecinin zaman alabileceğini düşündürmektedir. 2020 ve sonrası ise pandemi etkisinin araştırma faaliyetlerine ve atıf dinamiklerine olası etkilerini incelemek için önemli bir dönem olarak değerlendirilebilir. Bu bulgular, akademik yayınların tarihsel etkisini ve atıf alma dinamiklerini anlamak açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Şekil 7. Yıllara Göre Makalelere Yapılan Ortalama Atıf Değişimi



Analiz edilen verilere dayalı olarak yazında en fazla etki yaratan dergiler Şekil 8'de sunulmuştur. Dergilerin etkisi, Fazla Niteliklilik konusundaki çalışmaların yönünü ve akademik eğilimleri anlamaya yardımcı olmaktadır. Bulgulara göre, listenin başında 1488 makale ile *Journal of Applied Psychology* yer almakta olup, uygulamalı psikoloji alanında yazının temel taşlarından biri olarak öne çıkmaktadır. İkinci sırada, 1121 makale ile *Journal of Organizational Behavior* bulunmaktadır; üçüncü sırada ise, 823 makale ile *Journal of Vocational Behavior* yer almaktadır. Bu dergileri, yönetim bilimleri alanında sıkça referans verilen *Journal of Management* (694 makale) ve yönetim ve organizasyon çalışmalarında saygın bir yere sahip olan *Academy of Management Journal* (650 makale) takip etmektedir. Bu bulgular, Fazla Niteliklilik konusunda yapılmış öncü çalışmaları tespit etmek açısından önemli bir bilgiler sunmaktadır.

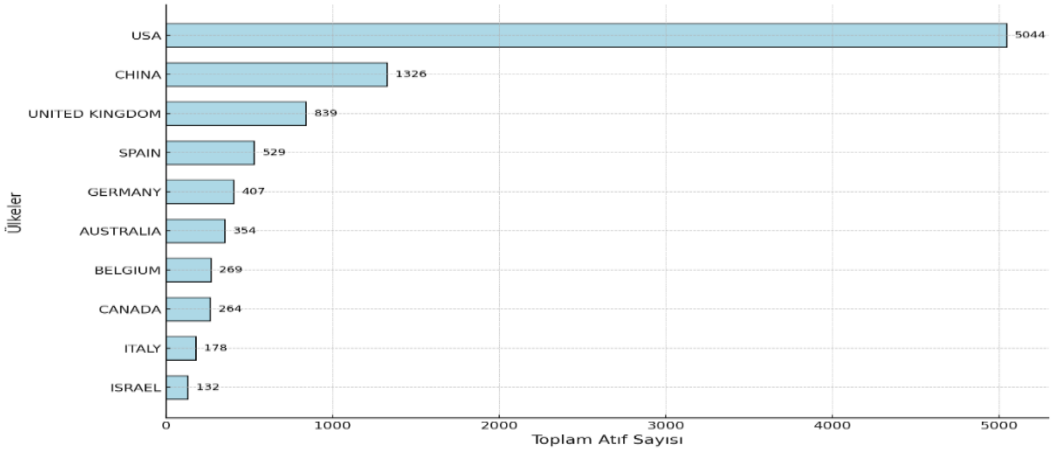
Şekil 8. En Çok Atıf Alan Dergiler



Şekil 9’da sunulan bulgular, Fazla Niteliklilik çalışmalarında en çok atıf alan ülkelerin sıralamasını toplam atıf sayısına göre sunmaktadır. ABD, 5044 toplam atıf ile küresel etki anlamında dikkat çekmektedir. Bu durum, Fazla Niteliklilik konusunun özellikle ABD’de akademik ve uygulamalı çalışmaların merkezinde yer aldığını göstermektedir. Çin (China), 1326 toplam atıf ile ikinci sırada yer almakta ve bu alandaki bilimsel etkisini artırmaya devam etmektedir. Çin’in son yıllardaki ekonomik ve akademik anlamdaki büyümesi, Fazla Niteliklilik araştırmalarına yönelik dikkatini artırmış ve bu alanın uluslararası literatürdeki görünürlüğünü arttırmıştır.

Birleşik Krallık ise 839 toplam atıf ile üçüncü sıradadır. İspanya ve Almanya gibi Avrupa ülkeleri ise sırasıyla 529 ve 407 toplam atıf ile dördüncü ve beşinci sırada yer almakta, Fazla Niteliklilik alanında dikkat çeken çalışmalara ev sahipliği yapmaktadır. Avustralya, Belçika, Kanada, İtalya ve İsrail gibi ülkeler de Fazla Niteliklilik literatürüne önemli katkılarda bulunmaktadır. Türkiye’nin Fazla Niteliklilik alanındaki toplam atıf sayısı 63, h-indeksi ise 10,5 olarak hesaplanmıştır. Bu rakamlar, Türkiye’nin uluslararası literatürde henüz sınırlı bir yer edindiğini, ancak belirli bir katkı sağladığını göstermektedir. Diğer taraftan Türkiye, toplam atıf sayısında İrlanda (117 atıf) ve Hindistan (113 atıf) gibi ülkelerin gerisinde yer alırken, Polonya (52 atıf), Portekiz (51 atıf) ve Yunanistan (41) gibi ülkelerin önünde yer almaktadır.

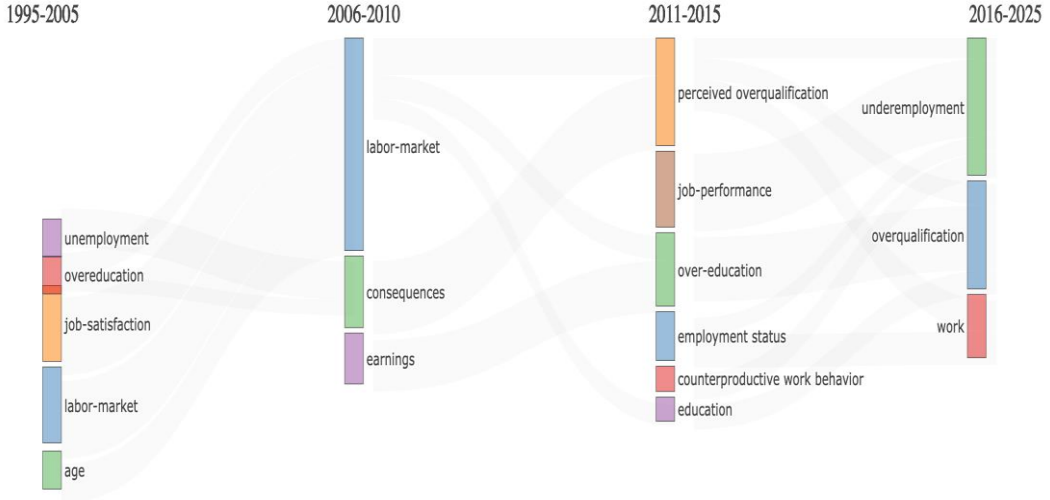
Şekil 9. En Çok Atıf Alan Ülkeler



3.4. Anahtar Kelime Analizleri

Fazla Niteliklilik konusunun ana temalarını belirlemek, kavramlar arasındaki bağlantıları ve değişen eğilimleri de ortaya koymak için analiz bulguları incelenmiştir. Şekil 10'da sunulan görsel, Fazla Niteliklilik literatüründe temel kavramların zaman içinde nasıl evrildiğini ve yeni kavramların literatüre nasıl dahil olduğunu net bir şekilde göstermektedir. Tematik Evrim Analiz sonuçlarına sonuçlara göre 1995-2005 dönemini kapsayan yazın çalışmaları, daha çok "unemployment" (işsizlik), "job satisfaction" (iş tatmini), ve "labor market" (işgücü piyasası) gibi temel konulara odaklanmıştır. Bu, Fazla Niteliklilik alanındaki erken dönem çalışmaların daha çok işe yönelik tutum ve işgücü piyasası dinamiklerine odaklandığını göstermektedir. 2006-2010 dönemi çalışmaları ise, "labor market" (işgücü piyasası), "consequences" (sonuçlar) ve "earnings" (kazançlar) temalarıyla, fazla nitelikliliğin ekonomik sonuçlarına odaklanarak daha geniş bir perspektifle incelemiştir. 2011-2015 döneminde, "perceived overqualification" (algılanan Fazla Niteliklilik) ve "job performance" (görev performansı) ve fazla eğitim (over-education) gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Ayrıca "employment status" (istihdam durumu) ve "counterproductive work behavior" (üretkenlik karşıtı iş davranışları) gibi konular da tartışmaya dahil edilmiştir. Bu, birey algı ve davranışlarının araştırmaların merkezine yerleştiğini göstermektedir. 2016-2025 dönemini kapsayan güncel yazında ise, "overqualification" (Fazla Niteliklilik) kavramının iş çıktılarına etkisinin, "underemployment" (eksik istihdam) kavramı üzerinden tartışılmakta olduğu görülmektedir.

Şekil 10. Tematik Evrim Analiz Sonuçları



Kelime bulutu (Şekil 11) bulguları da Fazla Niteliklilik literatüründe en sık kullanılan anahtar kavramları görselleştirmektedir. Büyük puntolarla yazılmış terimler, literatürde daha sık kullanılan ve araştırmalarda daha merkezi bir yer tutan kavramları temsil etmektedir. Bu kelime bulutu, Fazla Niteliklilik araştırmalarının bireysel, örgütsel ve ekonomik düzeyde geniş bir perspektifle ele alındığını göstermektedir. Bu kelime bulutuna dayanarak, Fazla Niteliklilik konusundaki çalışmaların yoğunluğu, bazı temaların daha fazla araştırıldığı, bazılarının ise daha az ilgi gördüğünü göstermektedir. Kelime bulutunda da görüldüğü üzere, Underemployment (eksik İstihdam), Perceived Overqualification (Algılanan Fazla Niteliklilik) ve Job Satisfaction (İş Tatmini) gibi konular, bu alanda en çok çalışılan başlıklardır. Özellikle, fazla nitelikli bireylerin iş tatmini ve performans üzerindeki etkileri, literatürün merkezi bir noktasını oluştururken, algılanan Fazla Niteliklilik ise bireylerin iş deneyimlerini anlamak için sıkça incelenmiştir.

Bunun yanı sıra, iş piyasası dinamiklerini ifade eden Labor Market (İşgücü Piyasası) ve Overeducation (Fazla Eğitim) gibi temalar, orta düzeyde ilgi görmüştür. Ancak, literatürde az çalışılan temalar da dikkat çekmektedir. Örneğin, aracı değişkenler, lider üye etkileşimi, liderlik davranışları, örgütsel bağlılık, eğitim uyumsuzluğu gibi faktörler, fazla nitelikliliğin bireylerin psikolojik deneyimlerine etkisi açısından önemli araştırma boşluklarına işaret etmektedir. Benzer şekilde, göçmenlerin Fazla Niteliklilik deneyimlerini yansıtan Immigrants ve bireylerin sağlık durumları üzerindeki etkileri ele alan Health gibi temalar ise literatürde sınırlı bir yer tutmaktadır. Bu alanlar, gelecekteki çalışmalar için önemli bir potansiyel barındırmaktadır.

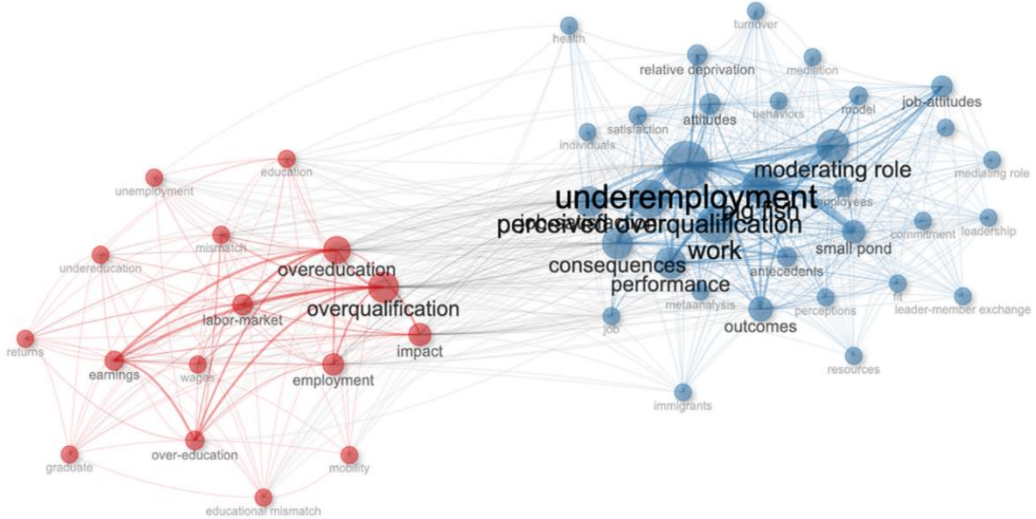
Şekil 11. Kelime Bulutu



Mevcut çalışmada Fazla Niteliklilik araştırmalarındaki anahtar sözcüklerin oluşturduğu tematik kümeler ve aralarındaki bağlantıları dikkate alarak, çalışmalardaki öncelikler ve eksiklikler de saptanmaya çalışılmıştır. Şekil 12’de yer alan ağ analizi bulguları, kırmızı renkle temsil edilen düğümler, ağırlıklı olarak eğitim, işgücü piyasası, fazla eğitim (overeducation), eksik eğitim (undereducation), eğitim uyumsuzluğu (educational mismatch) ve ekonomik etkiler (örneğin, kazanç ve maaşlar) ile ilişkilidir. Bu alan, bireylerin eğitim düzeylerinin işgücü piyasasında nasıl karşılandığını ve fazla nitelikli bireylerin kariyerlerinde karşılaştıkları ekonomik sonuçları vurgulamaktadır. Mavi renkli kümeler ise daha öznel konuları temsil etmektedir. Mavi kümelerin merkezi temaları arasında eksik istihdam (underemployment), bireysel algılar, iş tatmini ve örgütsel sonuçlar bulunmaktadır.

Ağın çerperinde yer alan temalar, daha az bağlantılı ancak potansiyel olarak büyük etkisi olan konuları işaret etmektedir. Eğitim ve işgücü piyasası uyumu, bu çerperde öne çıkan bir alan olarak, fazla nitelikli bireylerin ekonomik getiriler üzerindeki etkisini tartışmaktadır. Eğitim uyumsuzluğu, düşük maaş, işsizlik ve bireylerin hareketliliği gibi konuların, fazla nitelikliliğin toplumsal sonuçlarına olan katkıları daha derinlemesine araştırılmalıdır. Ekonomik sonuçların yanı sıra, kültürel ve sosyal faktörler de araştırmalarda eksik kalan diğer bir boyuttur. Göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumları ve küçük göl-büyük balık etkisi gibi kavramlar, fazla nitelikliliğin sosyal bağlamda algılanışını anlamak için yeni fırsatlar sunmaktadır. Özellikle göçmenlerin iş tatmini, kazançları ve kariyer ilerlemeleri üzerinde fazla nitelikli olmanın etkileri, daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duymaktadır. Ağ analizi bulgularına göre psikolojik ve örgütsel sonuçlar, fazla nitelikliliğin bireysel performans, bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Ancak bu etkiler, örgütsel bağlamda henüz tam olarak anlaşılabilmiştir. Fazla nitelikliliğin iş performansına ve örgütsel bağlılığa olan etkilerinin hem birey hem de grup düzeyinde ele alınması, bu alandaki eksiklikleri gidermeye yardımcı olacaktır.

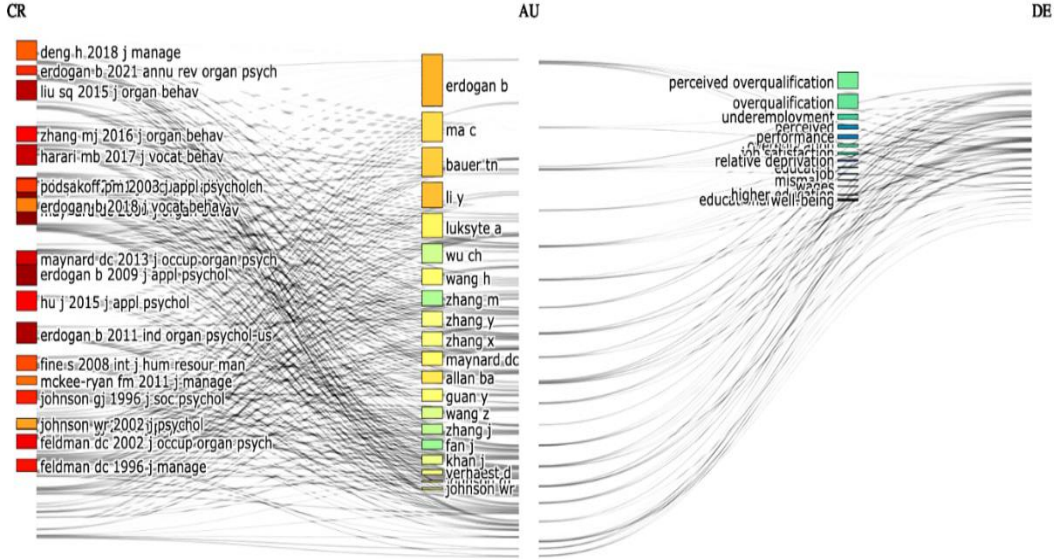
Şekil 12. Anahtar Kelimelerin Tematik Küme Haritası



Fazla Niteliklilik konusunda en az çalışılmış temalar, Görülme Sıklığı (Occurrences) metriğine göre de değerlendirilmiştir. Bulgular literatürde nispeten daha az incelenmiş diğer konuları ortaya koymaktadır. Bu nedenle önemli araştırma fırsatları sunmaktadır. Bulgulara göre, Toplumsal/Ekonomik Eşitsizlik (Disparities), İşe Tutulma (Job Engagement), İş Güvencesizliği İklimi (Job Insecurity Climate), İş Kaybı (Job Loss), İş Arama Davranışı (Job Search Behavior), İşin Gerektirdiği Görevler (Job Tasks), İşte Kalma Süresi (Job Tenure), Görev Unvanları (Job Titles) temaları, Fazla Niteliklilik ile daha az ilişkilendirilmiş olmaları nedeniyle önemli araştırma fırsatları sunmaktadır.

Fazla Niteliklilik konusundaki bilimsel literatürde kullanılan kaynaklar (CR), yazarlar (AU), ve anahtar temalar (DE) arasındaki bağlantılar Şekil 13'de sunulan Üçlü Alan Analizi (Three-Field Plot) bulguları üzerinden incelenmiştir. Görseldeki veri akışları, her bir kaynağın hangi yazarlar tarafından kullanıldığını ve bu çalışmaların hangi temalara odaklandığını göstermektedir. Bu analiz, literatürdeki etkileşimleri ve eğilimleri daha net bir şekilde anlamayı sağlamaktadır. Şekil 13'de sunulan görselin sol kısmında yer alan kaynaklar arasında, Erdogan B. ve Maynard D.C. tarafından yayımlanan makalelerin öne çıktığı görülmektedir. Bu makaleler, Fazla Niteliklilik konusundaki önemli akademik referanslar arasında yer almakta ve diğer yazarların çalışmalarına yoğun şekilde katkı sağlamaktadır. Orta bölümde yer alan yazarlar incelendiğinde, Erdogan B. ve Ma C. gibi isimlerin literatüre daha fazla katkı sunduğu anlaşılmaktadır. Bu yazarlar, özellikle Fazla Niteliklilik, algılanan Fazla Niteliklilik ve yetersiz istihdam gibi anahtar temalar üzerinde çalışmaktadır. Sağ tarafta yer alan temalar arasında, algılanan Fazla Niteliklilik, eksik istihdam ve performans gibi konuların sıkça çalışıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, alanın etkin isimlerinin daha az çalıştığı temalar arasında uyumsuzluk, ücret ve işi-oluş bulunmaktadır.

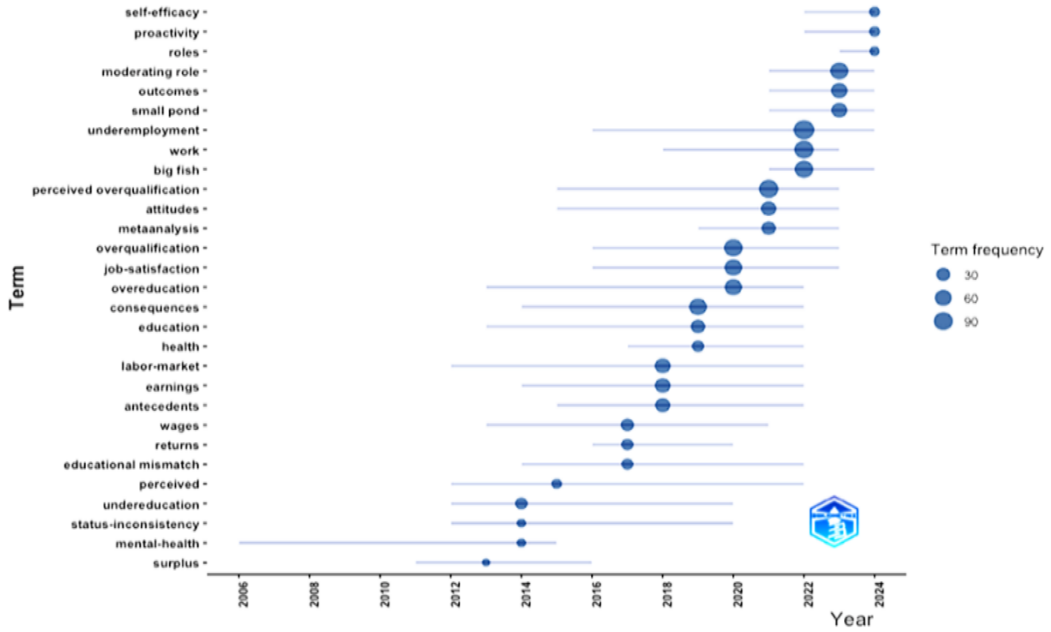
Şekil 13. Üçlü Alan Analizi



Elde edilen veriler, Fazla Niteliklilik kavramının güncel olarak hangi temalarla ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Şekil 14'te, 2020-2024 yılları arasında Fazla Niteliklilik ile fazla eğitim (overeducation), tutumlar (attitudes), big fish (büyük balık) ve small pond (küçük göl) gibi kavramlar, çalışan çıktıları (outcomes) ve düzenleyici değişkenler (moderating role) üzerinde araştırma ve tartışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. En güncel temalar arasında ise öz-yeterlilik (self-efficacy), proaktif davranış (proactivity) ve rol (roles) kavramlarının dikkat çektiği anlaşılmaktadır.

Dikkat çekici başka bir bulgu ise, Statü Uyumsuzluğu (status inconsistency) konusunun 2012–2014 yılları arasında Fazla Niteliklilikle ilişkilendirilmiş olmasına rağmen, sonraki yıllarda araştırma alanındaki önemini yitirdiğidir. Aynı şekilde, Fazlalık (surplus) konusu yalnızca 2011 civarında Fazla Niteliklilik ile ilişkilendirilmiş ve bu tarihten sonra ele alınmamıştır. Ruh sağlığı (mental health) teması ise 2015'e kadar ilgi görmüş, ancak bu tarihten sonra bu konunun araştırma gündeminde geri planda kaldığı görülmektedir. Bir diğer önemli bulgu, eğitim uyumsuzluğu (educational mismatch) ve Fazla Niteliklilik (overqualification) konularının 2014-2022 yılları arasında ele alınmış olmasına rağmen, görseldeki baloncuk boyutlarına bakıldığında, bu dönemdeki sıklığının oldukça sınırlı olduğudur. Bu durum, bu konuların araştırma gündeminde yer bulduğunu ancak henüz derinlemesine ve yaygın bir şekilde ele alınmadığını veya diğer konular kadar ilgi görmediğini göstermektedir. Sonuç olarak, Fazla Niteliklilik konusunun son dönemde görev ve bireysel farklılıklar ile ilişkili olarak (self-efficacy-proactivity/roles) incelenmeye başlandığı değerlendirilmektedir.

Şekil 14. Güncel Çalışma Alanları



4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, Fazla Niteliklilik konusunu kapsayan 1995-2025 yılları arasındaki bilimsel üretim, toplamda 415 makale ile önemli bir artış göstermektedir, özellikle 2000 sonrası dönemde bu artış belirginleşmiştir. Bu durum, bilgiye erişim olanaklarının artması, eğitime yapılan yatırımlar ve uluslararası akademik işbirliklerinin yoğunlaşmasıyla açıklanabilir. Bu artış, yalnızca akademik ilginin bir yansıması değil, aynı zamanda iş gücü piyasalarının ve bireylerin yaşam koşullarının değişen koşullarına yönelik bir yanıt olarak görülebilir. Web of Science veritabanındaki verilere göre, Fazla Niteliklilik üzerine yapılan çalışmalar, özellikle psikoloji ve yaşam kalitesi odaklı dergilerde yoğunlaşmıştır. *Current Psychology*, *Frontiers in Psychology* ve *Social Indicators Research* gibi dergilerin bu alandaki liderliği, Fazla Niteliklilik konusunun yalnızca iş dünyası veya istihdam bağlamında değil, bireysel psikolojik ve sosyolojik refah açısından da önem taşıdığını göstermektedir. Bu bulgu, Fazla Niteliklilik literatürünün disiplinlerarası doğasını vurgulamakta ve araştırmaların bireylerin yaşam kalitesine olan etkilerine odaklandığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ulaştığı önemli bulgulardan biri, Fazla Niteliklilik literatürünün ülkeler arasındaki farklılıklarını göstermesidir. ABD, Çin ve Avrupa ülkelerinin bu alanda yoğun katkılar sağladığı görülürken, Türkiye gibi orta seviyede katkı sağlayan ülkelerin, uluslararası literatürdeki yerini genişletme potansiyeli bulunmaktadır. Bu durum, uluslararası bilimsel işbirliğinin ve kaynak yatırımının artırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin Fazla Niteliklilik literatüründe daha fazla yer alabilmesi için yerel iş gücü dinamiklerine odaklanan özgün araştırmalar yapması önemlidir.

Araştırmanın ulaştığı diğer bir önemli sonuç da, Fazla Niteliklilik konusunda akademik üretimin, belirli yazarlar tarafından yoğun şekilde sürdürüldüğüdür. Özellikle Erdoğan, B., Li, Y. ve Bauer, T. N. gibi yazarlar, alandaki en aktif isimler arasında yer almaktadır. Bu yazarların istikrarlı bir şekilde bu alanda yayın yapmaları, hem konunun bilimsel önemini pekiştirmekte hem de gelecekte bu yazarlardan daha fazla araştırma çıktısı beklenebileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca, en çok atıf alan iki çalışmanın – Smith ve diğerlerinin (2012) *Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review* başlıklı makalesi ile Edwards ve diğerlerinin (2006) *The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit* başlıklı eserleri – göreceli yoksunluk kuramı ve birey-çevre kuramı ile ilgili olması, Fazla Niteliklilik çalışmalarının açıklama mekanizması olarak çoğunlukla bu perspektiflerin tercih edildiğini göstermektedir.

Fazla Niteliklilik üzerine yapılan analiz bulguları, alandaki mevcut literatürün güçlü yönlerinin yanı sıra önemli boşluklar ve gelecekteki araştırma fırsatlarını da ortaya koymaktadır. İlk olarak, yetersiz istihdam, yetersiz niteliklilik algısı ve iş tatmini gibi temaların literatürde yoğun şekilde ele alındığı görülmektedir. Ancak, bazı temalar daha az araştırılmakta ve bu da potansiyel araştırma fırsatlarını işaret etmektedir. Örneğin, göçmenler ve sağlık gibi kavramlar, fazla nitelikliliğin bireyler üzerindeki sosyal ve psikolojik etkilerini anlamak için önemli boşluklar sunmaktadır. Ayrıca, eğitim uyumsuzluğu, işgücü piyasası ve fazla eğitim gibi konular hala yeterince derinlemesine incelenmemiştir ve bu temalar gelecekteki araştırmalara yön verebilir. Ağ analizi ve Üçlü Alan Analizi de belirli temalar arasındaki bağlantıları ve yazarların katkılarını netleştirmektedir. Bazı temalar, özellikle bireysel algılar ve iş tatmini gibi konular, literatürde daha fazla yer bulurken, ekonomik sonuçlar ve eğitim uyumsuzluğu gibi daha objektif temalar daha az araştırılmaktadır. Bunun yanı sıra, psikolojik ve örgütsel sonuçlar, fazla nitelikliliğin bireysel performans, bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi etkileri üzerinde daha fazla odaklanılması gereken alanlar olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, Fazla Niteliklilik literatüründe daha fazla ilgi görebilecek bazı boşlukları şu şekilde önermek mümkündür: (a) Fazla Niteliklilik ile toplumsal eşitsizlik arasındaki ilişkiler (b) Fazla Nitelikli bireylerin eğitim düzeylerinin işgücü piyasasında nasıl karşılandığı ve bu bireylerin karşılaştıkları ekonomik sonuçları, (c) Fazla Nitelikliliğin lider üye etkileşimi, liderlik davranışları, örgütsel bağlılık, eğitim uyumsuzluğu, göçmenler, çalışan sağlığı gibi faktörler ile ilişkisi, (d) Bireysel farklılıkların Fazla Niteliklilik üzerindeki etkileri, (e) Toplumsal/ekonomik eşitsizlik, işe tutulma, iş güvencesizliği iklimi climate, iş kaybı, iş arama davranışı, işin gerektirdiği görevler, işte kalma süresi, görev unvanları gibi yapılar ile Fazla Niteliklilik arasındaki ilişkiler, (f) ve son olarak, Fazla Nitelikliliğin yalnızca olumsuz sonuçlar doğurduğuna dair yaygın görüşün ötesinde, uygun koşullar altında örgütler ve toplumlar için nasıl değer yaratabileceği gibi konular derinlemesine araştırılması gerekmektedir. Bu konular, alandaki

bilgi eksikliklerini gidermeye ve Fazla Niteliklilik konusundaki araştırmaları genişletmeye yönelik önemli fırsatlar sunmaktadır.

Bu çalışma önemli sınırlılıklar da sunmaktadır. Öncelikle, yalnızca Web of Science (WoS) veritabanı kullanılmış olup, diğere veri tabanlarındaki (örneğin, Scopus, Tr-Dizin, EBSCOhost) çalışmalar analize dahil edilmemiştir. Bu durum, Fazla Niteliklilik üzerine yapılmış bazı önemli çalışmaların kapsam dışında kalmasına neden olabilir. Ayrıca, araştırma sadece İngilizce dilinde yayımlanan çalışmalarını kapsadığı için farklı dillerdeki yayımlar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu durum, Fazla Niteliklilik konusunun farklı ülkelerde ve dillerde nasıl ele alındığına dair önemli bilgilerin eksik kalmasına yol açabilir.

Bunun yanı sıra, bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmış olsa da, bu yöntemin teorik katkıları ve metodolojik farklılıkları derinlemesine incelemeyi sınırladığı unutulmamalıdır. Fazla Niteliklilik ile ilgili anahtar kelimeler ve tematik haritalar gibi araçlarla genel eğilimler ortaya konmuş olsa da, bu temaların bağlamsal olarak nasıl ele alındığı detaylı bir şekilde incelenmemiştir. Ülkeler arasındaki bilimsel üretim farklılıklarına dair bulgular, genel bir çerçeve sunmuş olmakla birlikte, bu farklılıkların nedenleri üzerinde derinlemesine bir analiz yapılmamıştır. Örneğin, ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamlarının Fazla Niteliklilik konusundaki bilimsel üretimi nasıl etkilediği daha detaylı ele alınabilirdi. Ayrıca, Fazla Nitelikliliğin sektörel bağlamdaki çeşitliliği (örneğin, sağlık, eğitim, teknoloji sektörleri) yeterince incelenmemiştir. Çalışmada yazar üretkenliği ve atıf analizleri yapılmış olmakla birlikte, yazarlar arasındaki işbirliği dinamikleri ve ortak çalışmaların metodolojik yaklaşımları derinlemesine ele alınmamıştır. Sonuç olarak, bu sınırlılıklar, araştırma bulgularının yorumlanmasında göz önünde bulundurulmalı ve gelecekteki çalışmalarda farklı veri kaynaklarının ve tematik derinlemesine analizlerin daha fazla yer alması gerektiği unutulmamalıdır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamını yazar tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Akbiyık, B.Ü. (2016). Perceived overqualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29. <https://doi.org/10.24288/jtr.202828>

- Arslan, E. (2022). Sosyal bilim araştırmalarında VOSviewer ile bibliyometrik haritalama ve örnek bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 33-56. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227291>
- Cumhuriyet (2021). *Hayaller öğretmenlik, gerçekler kasiyerlik: İşte 'iş beğenenler.'* Cumhuriyet Gazetesi. Retrieved on 6 Jan. 2025 from <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/hayaller-ogretmenlik-gercekler-kasiyerlik-iste-is-begeenenler-1855033>
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal Of Applied Psychology*, 91(4), 802. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.802>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal Of Applied Psychology*, 94(2), 557. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Freeman, R. B. (1976). *The overeducated American*. Academic Press: New York.
- Karacaoğlu, K., & Arslan, M. (2019). Algılanan aşırılı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/43125/425536>
- Liu, P., Mu, Y., & Li, X. (2025). How does perceived overqualification beget workplace incivility? A moderated mediation model based on Kahn's framework. *Journal of Business Research*, 186, 114961. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114961>
- Liu, S., Zhang, K., Hu, W., Luo, Y., & Li, Z. (2024). Impact of perceived overqualification on speaking up: moderating role of employees' perceived leader overqualification. *Current Psychology*, 43, 20505-20520. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05808-w>
- Liu, Y., Lyu, S. C., & Li, X. (2024). The impact of perceived overqualification and trait gratefulness on the development and consequences of newcomers' organizational cynicism. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s10490-024-09989-7>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- Ma, C., Chen, Z. X., & Jiang, X. (2022). Give full play to the talent: Exploring when perceived overqualification leads to more altruistic helping behavior through extra effort. *Personnel Review*, 51(6), 1727-1745. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0164>
- Ma, X., Khattak, A., Ghani, B., & Huo, M. (2024). Perceived overqualification in higher education institutions: Enhancing employee innovative behavior via creative self-confidence and harmonious workplace climate. *Current Psychology*, 43(11), 9826-9837. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05139-2>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Peng, X., Yu, K., Peng, J., Zhang, K., & Xue, H. (2023). Perceived overqualification and proactive behavior: The role of anger and job complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103847. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103847>

- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203-232. <https://doi.org/10.1177/10888683114308>
- Van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R., & Van Den Berg, J. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2405-2416.
- Vinayak, R., Bhatnagar, J., & Agarwal, M.N. (2021). When and how does perceived overqualification lead to turnover intention? A moderated mediation model. *Evidence-based HRM*, 9(4), 374-390. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2020-0123>
- Yanatma, S. (2021, November 16). Avrupa'da nüfusa göre en çok üniversite öğrencisi Türkiye'de. *Euronews*. Retrieved from <https://tr.euronews.com/2021/11/16/avrupa-da-nufusa-gore-en-cok-universite-ogrencisi-turkiye-de-grafik>
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/odad/issue/31268/342399>
- Zhang, W., Xia, B., Derks, D., Pletzer, J.L., Breevaart, K., & Zhang, X. (2024). Perceived overqualification, counterproductive work behaviors and withdrawal: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 39(5), 539-554. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2022-0310>
- Zhang, X., Ma, C., Guo, F., & Li, Z. (2022). Does perceived overqualification cultivate angels or demons? Examining its interpersonal outcomes through pride from an evolutionary psychology perspective. *Applied Psychology*, 71(1), 243-270. <https://doi.org/10.1111/apps.12319>
- Zhu, J., Lin, F., Zhang, Y., Wang, S., Tao, W., & Zhang, Z. (2022). Exploring the effect of perceived overqualification on knowledge hiding: The role of psychological capital and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 13, 955661. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955661>