



Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme

A Conceptual Evaluation on Investigating Individual And Organizational Results of Overqualification

Adnan AKIN

Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kırıkkale, Türkiye
akin-adnan@hotmail.com

Esra ULUKÖK

Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kırıkkale, Türkiye
esraulukok@kku.edu.tr

Özet

Günümüz iş dünyasında, küreselleşme ile birlikte, sürekli olarak teknolojik değişim ve gelişimlerin yaşanması ve nüfus oranlarının gitgide artması gibi çeşitli faktörler, işgücü piyasası açısından birtakım değişimlere sebep olmaktadır. Şu anki işinin gerektirdiğinden daha nitelikli olduğunu düşünen birey, ya işsiz kalmakta ya da işsiz kalma korkusu, ekonomik veya ailevi nedenler gibi çeşitli unsurlardan dolayı kendi eğitimi, iş tecrübesi ve becerisinden düşük bir işte çalışmayı kabul etmektedir. Böyle bir durumda ise, yapılan araştırmalar, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek, örgüte bağlılık düzeylerinin ise düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu konuda Türkiye’de çok az sayıda araştırma yapıldığı göze çarpmaktadır. Bu çerçevede, algılanan fazla niteliklilik konusunda yapılan kapsamlı bir literatür taraması ile; bu konunun kapsamı, türleri, bireysel ve örgütsel sonuçlarının literatür kapsamında ortaya konulması ve Türkiye’de ki işgücünün istihdam durumunun incelenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eksik İstihdam, Fazla Niteliklilik, Algılanan Fazla Niteliklilik, İş Tutum ve Davranışları

Abstract

In today's business life, due to globalization, factors such as continuous technological change and developments and increasing level of population cause considerable changes in labor market. Individuals who think they are overqualified than their job requirements, either accept to work for a job which is in lower level than their work experience and skills because the fear of being unemployed and financial and family oriented reasons or get unemployed. Thus, while turnover intention increases, organizational commitment lowers. But it is obvious that there are limited researches in this field in Turkey. In this concept by a comprehensive literature review

of perceived overqualification, it is aimed to investigate the concept, types, individual and organizational outcomes and the employment situation in Turkey.

Keywords: *Underemployment, Overqualification, Perceived Overqualification, Job Attitude and Behaviors*

1. Giriş

Günümüz istihdam olgusunun bir unsuru olan fazla niteliklilik, bireyin eğitim, iş deneyimi ve becerileri gibi sahip olduğu niteliklerinin, mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden fazla olması durumunu ifade etmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009, s. 557; Maynard ve diğ., 2006, s. 511). Feldman ve Maynard'ın (2011, s. 233) ifade ettiği üzere, son yıllarda bireylerin fazla niteliklilik deneyimlerinin ve çalışanlar için önemli sonuçlarının neler olduğu üzerine, endüstriyel psikoloji ile örgütsel davranış alanının dikkat çekmeye başlaması ile; çalışma ekonomistleri ve örgütsel teorisyenler tarafından da bu konu alternatif bir bakış açısı ile ele alınmaya başlanmıştır.

Fazla niteliklilik, genellikle yetersiz istihdam koşullarından biri olarak adlandırılan çok boyutlu bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bu koşullardan en yaygın olanları; işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim, deneyim ve beceriye sahip olunması (işin gerekleri ile çalışanın nitelikleri arasında ki uyumsuzluk) olarak ifade edilen fazla eğitim, fazla deneyim ve becerilerin eksik kullanımını içermektedir (Fine ve Nevo, 2008, s. 346; Johnson ve Johnson, 2000, s. 539). Frei ve Sousa-Poza (2012, s. 1839), iş ile ilgili becerilerini yeterince kullanan çalışanları yeterince nitelikli olarak ifade ederken, becerilerin yeterince kullanılmamasını ise, fazla niteliklilik olarak adlandırmışlardır. Algılanan fazla niteliklilik, iş ile ilgili ödül ve terfi fırsatlarının yokluğundan kaynaklanabilir. Dolayısıyla eğitimi, deneyimi ve becerisi işin gerektirdiği şartlardan fazlasına sahip olan bir çalışanın durumu, beceri ve yeteneklerin eksik kullanımı, eksik istihdam, değişim ve gelişim için gereken fırsatların yokluğu ile ilişkilidir (Johnson ve diğ., 2002, s. 426). Öte yandan Frei ve Sousa-Poza'ya (2012, s. 1837) göre, ampirik araştırmalarda, fazla niteliklilik konusu ile ilgili olarak özellikle işin gerektirdiğinden daha fazla formal eğitime sahip olan bireylerin statüsüne yani fazla eğitim üzerine dikkat çekilmiştir. Bu çalışmada öncelikle, fazla niteliklilik kavramına ilişkin yapılan araştırmalar ve bu kavramın bireysel ve örgütsel çıktılara ne düzeyde yansıdığı ortaya konulmuştur. Daha sonra ise, Türkiye'deki genç nüfusun istihdam ve işsizlik durumuna değinilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Eksik İstihdam ve Fazla Niteliklilik

Fazla niteliklilik, eksik istihdamın en yaygın biçimlerinden birisidir. Bir bireyin bazı standartların aşağısında bir işte çalıştığı zaman meydana gelen eksik istihdam, çalışanlar açısından birtakım negatif çıktılar ile sonuçlanmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011, s. 963). En genel tanımı ile, eksik istihdam kavramı bireyin sahip olduğu eğitim, bilgi, deneyim ve önceki işinde aldığı ücretin şimdiki işinden daha fazla olması durumudur. Bu tanımlama yapılırken daha düşük, eksik, yetersiz gibi kavramlardan hareket edilerek istihdamın daha az ya da düşük nitelikli bir türünden söz edilmektedir (Feldman, 1996, s. 387). Eksik istihdam konusunda önemli çalışmaları bulunan Feldman (1996, s. 388), eksik istihdamın beş boyutundan bahsetmiştir:

Tablo 1: Eksik İstihdamın Boyutları

1. Kişi işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahiptir.
2. Kişi formal eğitim alanı dışında bir alanda isteksiz olarak çalışmıştır.
3. Kişi işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde beceri ve iş deneyimine sahiptir.
4. Kişi yarı zamanlı ya da geçici bir işte isteksiz olarak çalışmıştır.
5. Kişi önceki işinden %20 daha az ücret almaktadır.

Tablo 1’de belirtildiği gibi, bireyin işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime, beceri ve iş deneyimine sahip olması eksik istihdamın önemli boyutlarıdır. Bunun yanı sıra eksik istihdamın ortaya çıkabilmesi için birey, yarı zamanlı veya geçici bir işte çalışırken isteksiz olmalıdır ve önceki işinde çalışırken aldığı ücretten %20 daha az kazanmaktadır. Fine (2007, s. 61), fazla nitelikliliğin en fazla endüstrileşmiş ülkelerde mevcut olduğu belirtmiştir. Fazla nitelikli çalışanların sayısı tam olarak bilinmemesine rağmen, rakamlar, tahmini olarak çalışan nüfusun dörtte birinin çalıştıkları iş için fazla nitelikli olduklarını göstermektedir.

Bireyin yaptığı işin niteliğinin bir göstergesi olarak algılanan fazla niteliklilik, çalışanın işinde başarısız olmasına yol açtığı için sağlık sorunlarının artmasına, moral bozukluğuna ve işin ihmal edilmesine neden olmaktadır (Johnson ve Johnson, 1997, s. 1907). Nitekim, Johnson ve Johnson (1997) yaptığı çalışmada, algılanan fazla nitelikliliğin uyumsuzluk ve gelişmeme şeklinde iki göstergesi olduğunu belirtmiş; algılanan uyumsuzluğun sağlık üzerinde önemli bir negatif etkiye sahip olduğunu ancak gelişmeme üzerinde etkisinin olmadığını ortaya koymuştur.

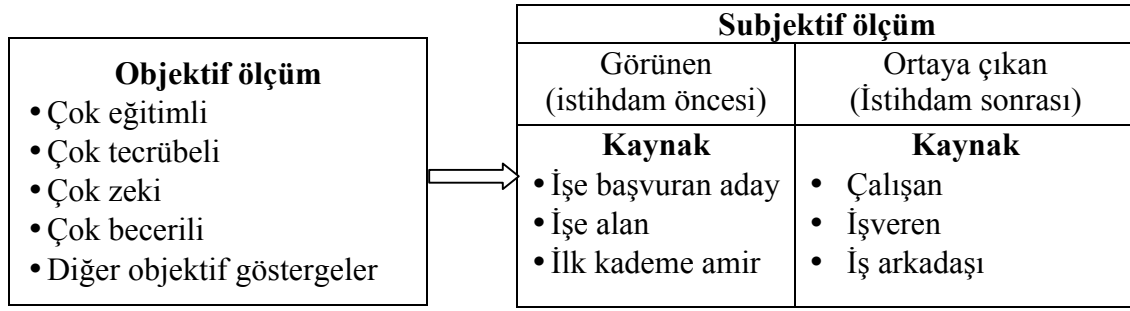
Bazı araştırmacılar fazla nitelikliliği, kişi-iş uyumunun düşük olması durumuna göre açıklamaktadırlar. Kişi-iş uyumu üzerine yapılan araştırmalar, çalışan ve çevresi arasındaki uyumun güçlendikçe, iş çıktılarının da iyileşeceğini göstermiştir. İş talepleri ve çalışan yeteneği arasındaki uyum, nitelik uyumu olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu uyum düzeyinin azalması ise, algılanan fazla nitelikliliğe sebep olmaktadır (Lobene ve Meade, 2010, s. 1). Maynard ve Parfyonova (2013, s. 437) açısından, kişi-çevre arasındaki uyum, hem çalışan hem de örgüt açısından kariyer başarısı, iş performansı ve pozitif iş tutumlarını içeren pozitif çıktılar ile ilişkiliyken, zayıf uyum ise, arzu edilmeyen çıktılar ile ilişkilidir. Dolayısıyla, kişi ve çalışma ortamı arasındaki uyum derecesinin, tutum ve davranışlar üzerinde etkili olduğu söylenilebilir. Feldman ve diğ. (2002), Fine ve Nevo (2008) ve Erdogan ve Bauer (2009), fazla niteliklilik kavramını ve sonuçlarını açıklarken göreceli yoksunluk teorisinden faydalanmışlardır. Göreceli yoksunluk teorisine göre, bireylerin elde ettikleri kazanımlardan duydukları tatmin ya da tatminsizliğin doğrudan bu kazanımlarla ilişki olmadığı, kişilerin elde ettiği kazanımlarını diğer kişilerin kazanımları ile karşılaştırmaları sonucunda bireyler,

yoksunluk hissi ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar (Aksoy ve diğ., 2016, s. 22). Bu açıdan bakıldığında fazla niteliklilik, göreceli yoksunluk hissini tetikleyebilecektir. Çünkü, birey, kendi bilgisi, beceri ve yeteneklerini göz önüne aldığı anda işe ilişkin daha fazla beklenti içerisine girmektedir. Bu nedenle de şu anki işinden daha fazlasını hak ettiğini düşünmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009, s. 558). İşin gerektirdiğinden daha fazla bilgi, deneyim ve beceriye sahip olduğunu düşünen kişi, kendisiyle aynı işi yapan diğer bireyler ile kendisini kıyaslamakta ve onlardan daha çok kazanımı hak ettiğini düşünmektedir. Bu durum ise, bireyde yoksunluk hissi yaratarak, kendi niteliklerine uygun bir iş aramasına sebebiyet verebilmektedir.

Yapılan araştırmalar, fazla nitelikliliğin işten ayrılma niyeti (Maynard ve diğ., 2006; Erdogan ve Bauer, 2009), düşük iş tatmini (Maynard ve diğ., 2006; Johnson ve Johnson, 1997; Johnson ve diğ., 2002) ve düşük duygusal bağlılık (Bolino ve Feldman, 2000) gibi olumsuz tutumlar üzerinde önemli etkilerinin olduğunu göstermiştir. Bir diğer araştırmacı Fine ve Nevo (2008), müşteri hizmetleri temsilcileri üzerine yaptığı araştırmada, algılanan fazla niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu araştırma ile tutarlı olarak Lobene ve Meade'nin (2013) araştırmasında da, algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini ve duygusal bağlılık ile negatif ilişkili; işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla algılanan fazla nitelikliliği deneyimleyen bireylerin, örgütten ayrılma ihtimalleri daha yüksek olacaktır.

Fazla niteliklilik konusu ile ilgili yapılan diğer bazı araştırmalar ise, iş performansı ile ilgilidir. Nitekim, bazı araştırmalar fazla niteliklilik ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğunu (Bolino ve Feldman, 2000; Feldman ve diğ., 2002) gösterirken, Erdogan ve Bauer (2009) ve Fine ve Nevo (2008) ise, iki değişken arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bütün bu etkilerinden dolayı fazla niteliklilik, hem bireyler hem de örgütler açısından önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda, fazla niteliklilik konusu, özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu bazı Avrupa Birliği ülkelerinde ki ekonomik gerilemeden dolayı ön plana çıkmaya başlamıştır. Buna karşın, örgütsel davranış alanında bu konu üzerine yapılan uygulamalı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Erdogan ve diğ., 2011a, s. 215).

Fazla nitelikliliğin objektif olarak ölçülmesinin aksine, psikolojik araştırmaların büyük çoğunluğu fazla nitelikliliği, algılanan fazla niteliklilik olarak ifade edilen ve işe ilişkin bir algı ya da tutum olarak ölçümlenmiştir (Fine ve Nevo, 2011, s. 241). Fazla niteliklilik hem objektif nitelikler hem de istihdam durumuna ilişkin subjektif yorumlar yoluyla belirlenebilmektedir. Ancak, Johnson ve arkadaşlarına (2002, s. 427) göre, algılanan fazla niteliklilik, fiili fazla niteliklilikten farklıdır. Fiili fazla niteliklilik iş analizi verilerini temel alarak objektif bir şekilde ölçülmesine rağmen, algılanan fazla nitelikliliğin ölçümü, ölçüm konularından dolayı genellikle netlik taşımamaktadır. Fakat yine de, çalışanların işlerine ilişkin algıları, çalışma ortamına ilişkin anlamlı yorumlar olarak görülmektedir. Fazla nitelikliliğin yapısı üzerine yapılan araştırmalar (Erdogan ve diğ., 2011a; Maltarich ve diğ., 2011; Lukyste ve Spitzmuller, 2011), objektif fazla niteliklilik ile algılanan fazla niteliklilik arasında ki farkı ortaya koymuşlardır.



Şekil 1: Fazla Nitelikliliğin Objektif ve Subjektif Ölçümü

Kaynak: Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiro, J.M., Truxillo, D.M. (2011b). “Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter”, *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 263.

Erdogan ve arkadaşlarının (2011b, s. 263) araştırmasında ifade ettiği gibi, işe başvuran aday, örgüte katılmadan yani işe alınmadan önce, bireyin kendi algısı ya da işverenin değerlendirmesini içeren subjektif ölçütler ya da göreceli objektif ölçütler kullanılarak fazla nitelikliliğin değerlendirilmesi yapılabilir. Yine, benzer şekilde Şekil 1 de belirtildiği üzere, fazla niteliklilik, çalışanlar işe başladıktan sonra da subjektif ölçütlerin yanı sıra objektif ölçütler kullanılarak değerlendirilebilir. Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu, yalnızca çalışanların işe girdikten sonraki algılarından yararlanmışlardır. Çalışanlar eğer işe alınmadan önce fazla nitelikli olduklarını bilirlerse, psikolojik sözleşme ihlalleri daha az olacaktır.

Objektif fazla niteliklilik, bir çalışanın eğitim düzeyi, önceki iş deneyimi, bilgi, beceri ve yetenekleri şeklindeki gerçek (fiili) niteliklerinin, işin gereklerini aşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Algılanan fazla niteliklilik ise bir çalışanın, işi yapmak için ihtiyaç duyulan niteliklerden fazlasına sahip olduğu izlenimine kapılmasıdır (Maynard ve diğ., 2015, s. 211). Khan ve Morrow (1991), subjektif ve objektif eksik istihdamın iş tatmini ile ilişkisini araştırdığı çalışmada; eksik istihdamın subjektif ölçümünün iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu, ancak objektif ölçümünün ise, iş tatmini ile ilişkili olmadığını ortaya koymuştur.

Eksik istihdam kavramı daha çok disiplinler arası bir konu olmasına rağmen, Feldman (1996) ve McKee-Ryan ve Harvey (2011), bireylerin çalışma ortamına ilişkin algılarını etkileyen beş tip eksik istihdam türü ortaya koymuşlardır.

Tablo 2: Eksik İstihdam Türleri

Eğitim/Bilgi eksik istihdamı	Bir kişinin eğitim düzeyi ya da bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdiği eğitim düzeyini aşma derecesi
Deneyim/Hiyerarşik düzey eksik istihdamı	Bir kişinin tecrübe düzeyi ya da önceki hiyerarşi düzeyinin işin gerektirdiği eğitim düzeyini aşma derecesi
Ücret eksik istihdamı	Bir kişinin önceki işinden aldığı ücretin mevcut işinden aldığı ücreti aşma derecesi
İş statüsü eksik istihdamı	Bir kişinin arzu ettiği çalışma statüsünün (full zamanlı, yarı zamanlı) mevcut çalışma statüsü ile eşleşme derecesi
İş alanı eksik istihdamı	Bir kişinin arzu ettiği çalışma alanının mevcut işinin istihdam alanı ile eşleşme derecesi

Kaynak: Thompson, K.W., Shea, T.H., Sikora, D.M., Perrewe, P. L., Ferris, G.R. (2013). “Rethinking Underemployment and Overqualification in Organizations: The not so Ugly Truth”, *Business Horizons*, 56, s. 114.

Eğitim ya da deneyim eksik istihdamı, bireyler işin gerektirdiği eğitim ya da deneyimden daha fazlasına sahip oldukları zaman ortaya çıkmaktadır. Şu anki işinde, kendi emsallerinden ya da önceki işinden %20 daha az kazanan çalışanlar, eksik istihdamın ücret yönünden muzdarip olmaktadır. İş statüsü eksik istihdamı, kişi full zamanlı çalışmak istemesine rağmen, sadece bir iş bulmuş olmak için istediğinden daha az çalıştığı zaman ortaya çıkmaktadır. Son olarak; çalışma alanı eksik istihdamı ise, formal eğitimi ya da iş deneyimlerinin dışında bir istihdam alanında çalışmaya zorlanan bireylerin durumunu ifade etmektedir.

2.2. Algılanan Fazla Nitelikliliğin İş Tutum ve Davranışlarına Yansıması

Yapılan ampirik araştırmalar ile, çalışanın kendisini fazla nitelikli olarak algılaması halinde, bu durumun birey ve örgüt açısından olumsuz tutum ve davranışlara sebep olacağı tespit edilmiştir. Nitekim, Mutlu (2013), yaptığı araştırma ile üstün niteliklilik algısının örgütsel bağlılık ile negatif ilişkili, işten ayrılma niyeti ile ise, pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmada dışsal prestij algısının bu ilişkilerde moderatör etkisi saptanmamıştır. Berk ve diğ. (2015) ise, sağlık sektöründe algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyine ek olarak, istihdam süresi ve gelirin algılanan fazla nitelikliliği etkilediği ve fazla nitelikliliğin hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu saptanmıştır. Akbıyık (2016), İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan 185 işgören üzerinden yürüttüğü araştırmasında, aşırı nitelikliliğin görev performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediği ve yüksek düzeydeki algılanan iş fırsatlarının, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü oynadığını ortaya koymuştur.

Maynard ve arkadaşları (2006), eksik istihdamın her bir boyutunu, zayıf kişi-iş uyumu açısından incelenmişlerdir. Eksik istihdamın türleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılar, algılanan fazla nitelikliliğin, düşük duygusal bağlılık, düşük iş tatmini ve yüksek işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Johnson ve Johnson (1997), algılanan fazla nitelikliliğin sağlık üzerine etkilerini ve duygusal desteğin moderatör etkisini incelemişlerdir. Algılanan fazla nitelikliliğin, uyumsuzluk ve gelişememe olmak üzere 2 göstergesinin olduğunu belirlemişler ve elde ettikleri sonuçlara göre, algılanan uyumsuzluğun, sağlık üzerinde negatif bir etkisi varken; algılanan gelişememe üzerine etkisi bulunamamıştır. Bu etki, algılanan duygusal destek ne kadar yüksek olursa sağlığın da o kadar iyi olacağını ortaya koymuştur. Yine, Liu ve arkadaşları (2015) ise, Çin'de ki büyük bir imalat şirketinin araştırma ve geliştirme departmanının da ki 224 çalışanın katılımıyla elde ettiği veriler ışığında, çalışanların fazla niteliklilik algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini incelemiştir. Araştırmacılar, fazla nitelikliliği, kişi-iş uyumunun bir çeşidi olarak kavramlaştırmışlardır. Araştırma sonucunda, algılanan fazla niteliklilik ile hem kişinin değerlendirmesi hem de yöneticinin oyladığı üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki pozitif ilişkide, çalışma koşullarına öfkenin ve örgüt temelli özsaygının aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, eşitlik hassasiyeti, algılanan fazla niteliklilik ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki dolaylı ilişki ile aracı değişkenler (öfke ve örgüt temelli özsaygı) ve fazla niteliklilik arasındaki ilişkiyi düzenleyici etkiye sahiptir.

Öte yandan, Johnson ve Johnson (2000b), Amerikan postacılar birliğinin 288 üyesinden elde edilen verilerle algılanan fazla nitelikliliğin iş tatminine etkisini ve bu ilişkide pozitif ve negatif duygulanımın moderatör etkisini incelemiştir. Araştırmacılar, ayrıca pozitif ve negatif duygulanım puanlarındaki cinsiyet farklılığına da bakmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, algılanan gelişme fırsatlarının yokluğu iş tatmini ile negatif ilişkiliyken, algılanan uyumsuzluk iş tatmini ile ilişkili değildir. Aynı şekilde algılanan gelişme fırsatlarının yokluğu düşük düzeyde pozitif duygular ile ilişkiliyken, daha yüksek düzeydeki negatif duygular ile ilişkili değildir. McKee-Ryan ve Harvey (2011), eksik istihdam araştırmasına kapsamlı bütünleştirici bir bakış sağlayarak, eksik istihdam literatürünü incelemektedirler. Onların çalışması, Feldman'ın 1996 yılındaki eksik istihdam modeline göre yapılandırılmıştır ve eksik istihdamın öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişki üzerine yapılan uygulamalı araştırmaları incelemeye yönelik bir araştırmadır.

Bolino ve Feldman (2000), eksik istihdamın yabancı yöneticilerin iş tutumları, genel zihinsel sağlıkları ve kendilerini değerlendirdikleri iş performansı ile negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Fine'nin (2007) araştırmasında ise, Güney Doğu Asya'da bir liderlik geliştirme kampından eğitim verilen 366 askeri öğrencinin katıldığı araştırmadan elde edilen sonuçlar, fazla nitelikliliğin negatif tutumlar ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca fazla nitelikliliğin genel zihinsel yetenek ile pozitif ilişkili olduğu ancak genel zihinsel yeteneğin liderlik performansı ile ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

Özetle, fazla nitelikliliğin, birey ve örgüt açısından çeşitli tutum ve davranışlara sebep olacağı tespit edilmiştir. Çünkü nitelik uyumsuzluğu, bireysel düzeyde, bireyin aldığı ücreti ve işinden duyduğu tatmini büyük ölçüde etkilerken, örgütsel düzeyde ise, üretkenliği ve işten ayrılma oranlarını artıracak ve örgütsel bağlılığı azaltacak bir etkiye sahiptir. Araştırmanın bundan sonraki kısmında, Türkiye'de ki nüfusun işgücü durumuna değinilecektir.

3. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Analiz

Bu çalışmanın ilk amacı, fazla niteliklilik kavramına ilişkin yapılan çalışmaların ortaya konulması; bu kavramın bireysel ve örgütsel çıktılara ne düzeyde yansıdığı ve Türkiye'de ki genç nüfusun istihdam ve işsizlik durumuna değinilmesi yanında olası sonuçlarının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Nitel bir araştırma olarak yapılandırılan bu çalışmada, belgesel tarama yöntemi ve betimleyici analiz kullanılmıştır. Araştırma konusu yapılan kavram itibarıyla, fazla nitelikliliğin uluslar arası yazında hangi araştırmalara konu edildiği ortaya konulmuştur.

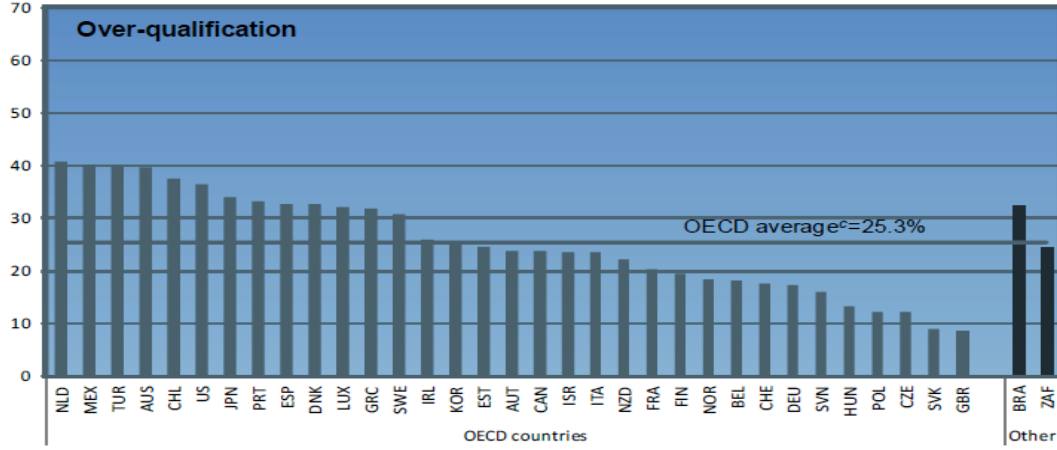
Bu çalışmanın bir diğer amacı da, TÜİK'den elde edilen veriler doğrultusunda, Türkiye'de mezun olunan yükseköğretim alanına göre 2014 ve 2015 dönemlerine ilişkin işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılım oranı olmak üzere üç çeşit değişkenin değerlerine yer verilmiştir. İşsizlik ve istihdam oranlarına ulaşılırken mezun olunan alanları içeren çeşitli parametrelerden yararlanılmıştır. Verilerden elde edilen bulgular ile, değişkenlerin yıllar itibarıyla gösterdiği değişimlerin karşılaştırılması yapılmıştır. Bu bağlamda, aşağıda Türkiye'de mezun olunan alana ve eğitim durumuna göre nüfusun işgücü durumuna yönelik bulgular sunulmuştur.

3.1. Türkiye'de İşgücünün Nitelik Uyumsuzluğu Göstergeleri

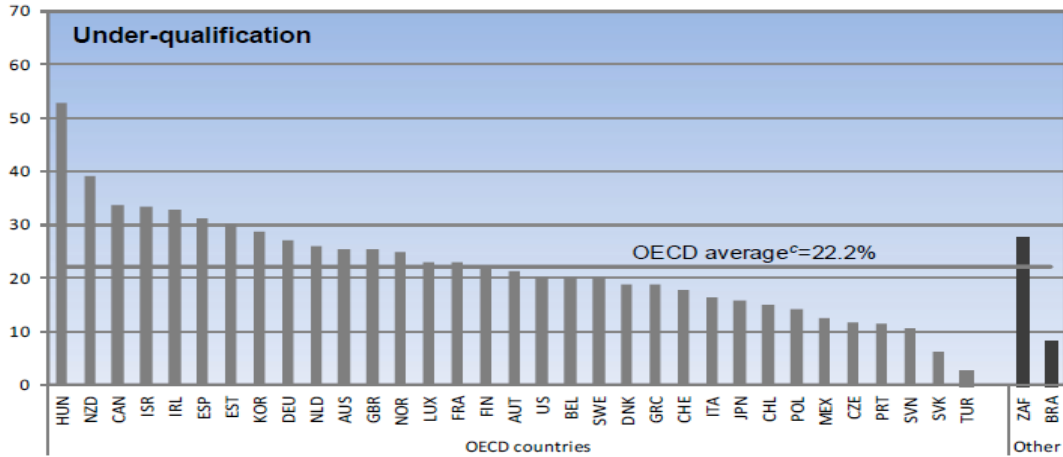
Türkiye'deki istihdam durumuna bakıldığında, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2016 yılı Temmuz döneminde, geçen yılın aynı

dönemine göre 354 bin kişi artarak 3 milyon 324 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,9 puanlık artış ile %10,7 seviyesinde gerçekleşmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016).

Tablo 3: OECD Fazla Nitelikliliğe İlişkin Nitelik Uyumsuzluğu Göstergeleri (2005)



Tablo 4: OECD Yetersiz (Düşük) Nitelikliliğe İlişkin Nitelik Uyumsuzluğu Göstergeleri (2005)



OECD'nin yayımladığı verilere göre, OECD'ye üye ülkelerin nitelik uyumsuzluğuna ilişkin veriler yukarıdaki gibidir. İşinin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip olan fazla nitelikli çalışanların durumunu gösteren nitelik uyumsuzluğu göstergeleri Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı'na üye olan ülkelere ilişkin 2005 yılına ait veriler incelendiğinde, OECD fazla nitelikli işgücü ortalaması %25,3'dür. Bu ülkeler arasında bir kıyaslama yapıldığında, Hollanda ve Meksika, Türkiye ve Avustralya en yüksek fazla niteliklilik oranlarına sahiptir. Türkiye nitelik uyumsuzluğu göstergelerinde %40 ile diğer ülkelere kıyasla oldukça yüksek bir orana sahiptir. Yetersiz (düşük) nitelikliliğe ilişkin veriler incelendiğinde ise, OECD'nin yetersiz nitelikli iş gücü ortalaması %22,2'dir. Türkiye, diğer ülkelere kıyasla yetersiz nitelikli işgücü ortalaması %10'un altında çok düşük bir orana sahiptir. Bu durum, Türkiye'de ki işgücünün fazla nitelikli olduğunu göstermektedir.

3.2. Türkiye’de Üniversite Mezunu Nüfusun Eğitime Göre İstidam Durumu
Tablo 5: Türkiye’de mezun olunan okul ve mezun olunan alana göre nüfusun işgücü durumu, (2014-2015, Bin kişi)

Eğitim durumu ve mezun olunan alan	İşgücü		İşsiz		İstihdam		İşsizlik oranı (%)		İstihdam oranı (%)		İşgücüne katılma oranı (%)	
15+ yaş	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Yükseköğül veya fakülte	5 691	6 284	606	692	5 085	5 593	10,6	11,0	70,7	71,0	79,2	79,8
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	786	880	58	69	728	811	7,4	7,8	67,9	68,3	73,3	74,0
Sanat	142	173	23	28	118	145	16,3	16,3	61,7	62,6	73,7	74,7
Beşeri bilimler	275	308	20	29	255	279	7,2	9,5	68,5	67,0	73,8	74,0
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	527	560	59	65	468	494	11,2	11,7	69,6	69,3	78,4	78,4
Gazetecilik ve enformasyon	24	23	7	4	17	19	29,1	15,9	50,6	62,9	71,4	74,8
İş ve yönetim	1 547	1 772	211	235	1 336	1 537	13,6	13,3	68,6	70,1	79,4	80,8
Hukuk	109	146	8	10	101	137	7,5	6,6	70,5	74,9	76,2	80,2
Yaşam bilimleri	75	84	11	17	64	67	15,1	19,8	67,9	67,5	80,0	84,2
Fizik bilimleri	154	157	22	20	132	137	14,4	12,7	69,3	69,7	81,0	79,8
Matematik ve istatistik	87	92	8	9	78	84	9,7	9,5	72,8	70,8	80,6	78,3
Bilgisayar	119	105	20	18	99	87	16,6	17,0	68,8	68,3	82,5	82,3
Mühendislik ve işleri	662	708	58	62	604	646	8,8	8,8	79,7	79,9	87,4	87,6
İmalat ve işleme	129	146	17	18	112	128	13,2	12,1	66,8	69,4	76,9	79,0
Mimarlık ve inşaat	231	235	25	24	205	211	11,0	10,3	72,6	73,7	81,5	82,2
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	129	144	15	22	114	122	11,7	15,5	71,2	69,1	80,6	81,8
Veterinerlik	45	49	3	4	42	45	7,3	8,2	83,0	81,3	89,5	88,6
Sağlık	350	379	11	19	339	360	3,2	4,9	83,1	80,5	85,8	84,7
Sosyal ve kişisel hizmetler	165	185	23	32	142	153	14,1	17,2	62,8	59,9	73,1	72,4
Ulaştırma hizmetleri ve çevre koruma	16	16	2	3	14	13	12,4	16,6	73,0	68,1	83,3	81,6
Güvenlik hizmetleri	119	122	3	4	116	118	2,5	3,4	79,4	78,6	81,4	81,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2016

Tablo 5’de 2014-2015 dönemi için TÜİK tarafından hazırlanan verilerin dağılımı yer almaktadır. Tabloda, Türkiye’de üniversite mezunu olan nüfusun mezun oldukları alana göre işgücü durumu, 2014 ve 2015 yılları itibarıyla sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, üniversite mezunları arasında işsizlik oranının en yüksek olduğu alan, 2014 yılında % 29,1 ile gazetecilik ve enformasyon alanıdır. 2015 yılında ise işsizliğin en yüksek olduğu alan %19,8’lik bir oran ile yaşam bilimleridir. 2014 yılında işsizlik

oranlarında en yüksek sırayı %16,6 ile bilgisayar almaktadır. 2015 yılında ise işsizliğin en yüksek olduğu alan, %17,2 oran ile sosyal ve kişisel hizmetlerdir. İşsizliğin en düşük olduğu alanlara baktığımızda ise, 2014 yılında %2,5 oran ile güvenlik hizmetlerinde işsizlik oranı en düşüktür. 2015 yılında ise en düşük işsizlik oranına yine %3,4 oran ile güvenlik hizmetleri sahiptir. Yükseköğretim mezunu nüfusun istihdam edildiği alanlara bakıldığında, 2014 yılında %83,0 ile veterinerlik; 2015 yılında ise yine %81,3'lük oran ile veterinerlik alanı en yüksek istihdam oranına sahiptir.

Sosyal bilimler ve davranış bilimlerinden mezun işgücü sayısı 2014 yılında 527 bin iken 2015 yılında artarak 560 bin rakımına ulaşmıştır. 2014 yılında bu alanlardan mezun işgücünün istihdam edilme oranı %69,6 iken 2015 yılında nispeten düşerek %69,3'e gerilemiştir. Veterinerlik ve sağlık alanından oluşan sağlık bilimlerinden mezun işgücünün durumunu incelediğimizde, sağlık bilimlerinden mezun işgücü sayısı 2014 yılında 395 bindir. Bu rakam 2015 yılında 33 bin artarak 428 bine ulaşmıştır. Bu durum, ülkemizde sağlık alanında ki yatırımların ve bu kalemlere harcanan miktarın artması ile bağlantılı olarak genç nüfusun bu alana yönelmesi ile açıklanabilir. Buna karşın, 2014 yılında sağlık alanından mezun işgücünün %83,1'i istihdam edilirken, 2015 yılında bu oran %80,5'e düşmüştür.

Yükseköğretimden mezun olunan alanlardan bir diğeri ise, güvenlik hizmetleri, ulaştırma hizmetleri ve sosyal ve kişisel hizmetlerden oluşan hizmet alanıdır. Bunlar içerisinde özellikle ulaştırma hizmetleri ve çevre koruma alanı, 16 bin gibi bir rakam ile, diğer bütün alanlardan en düşük işgücü sayısına sahiptir. Buna karşın bu rakamın oldukça yüksek bir kısmı istihdam edilmiştir. Ülkemizde özellikle son yıllarda ulaştırma hizmetlerine yapılan yatırımların artması, bu alanda eğitilmiş işgücüne duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Fizik, matematik ve istatistik, bilgisayar, mühendislik ve işleri, imalat ve işleme ve mimarlık ve inşaat alanlarından oluşan fen bilimlerinde, işgücü sayısı 1.382 bin, 2015 yılında ise, 1.443 bine yükselmiştir. Bunlar içerisinde 2014 yılında istihdam edilenlerin sayısı 1.230 bindir. 2015 yılında istihdam edilenlerin sayısı ise, 1.297 bindir. Bu veriler, mühendislik bilimlerinden mezun işgücünün oldukça büyük bir kısmının istihdam edilmesi, ülkemizin bilgi çağında rekabet avantajı elde edebilmesi ve kendi teknolojisini üretebilmesi açısından bu konuda eğitilmiş işgücüne ihtiyaç duyduğunu ve büyük bir oranını da istihdam ettiğini göstermektedir.

Tablo 6: Eğitim durumuna göre işgücü durumu, Temmuz 2015-2016(%)

Eğitim durumu	İşgücüne Katılma Oranı						İstihdam Oranı						İşsizlik Oranı					
	Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Toplam	52,4	52,7	72,8	72,8	32,4	33,0	47,2	47,0	66,6	66,1	28,3	28,4	9,8	10,7	8,6	9,2	12,5	14,0
Okur-yazar olmayanlar	19,7	18,4	32,0	29,8	17,2	16,0	18,8	17,6	29,0	27,4	16,7	15,5	4,5	4,3	9,2	8,0	2,7	2,8
Lise altı eğitilmişler	49,5	49,2	70,3	70,0	27,7	27,8	44,9	44,4	64,0	63,4	25,0	24,7	9,2	9,8	9,0	9,3	9,7	10,8
Lise	55,2	55,5	73,4	72,5	32,8	33,8	48,6	48,5	66,9	65,4	26,0	26,9	12,0	12,6	8,9	9,8	20,6	20,4
Mesleki veya teknik lise	65,9	65,8	81,9	82,3	41,3	40,9	59,6	58,9	76,1	76,2	34,4	32,9	9,5	10,5	7,1	7,4	16,8	19,7
Yükseköğretim	78,9	79,3	85,9	86,4	70,1	70,7	69,9	68,8	79,2	77,9	58,2	57,7	11,4	13,3	7,7	9,8	17,0	18,4

Kaynak : TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2016

2015 ve 2016 yılı temmuz dönemlerine ait eğitim durumu açısından, işgücünün durumuna ilişkin veriler yukarıda ki tabloda sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılma oranı 2015 yılında %78,9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, 2016 yılının aynı dönemine gelindiğinde ise, işgücüne katılma oranının %79,3 olduğu görülmektedir. Üniversite mezunlarının işsizlik oranlarına bakıldığında, 2015 yılında işsizlik oranı %11,4 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı temmuz ayı itibariyle üniversite mezunlarının işsizlik oranı bir önceki yıla nazaran artarak %13,3 oranına ulaşmıştır. Üniversite mezunlarının istihdam ve işsizlik oranlarına ilişkin cinsiyet açısından bir değerlendirme yapıldığında ise, 2016 yılında hem kadınların hem de erkeklerin işsizlik oranlarının 2015 yılına göre artış gösterdiği göze çarpmaktadır.

Üniversite mezunu kadınların 2016 yılı (%18,4) ve 2015 yılı (%17) işsizlik seviyeleri erkeklerin işsizlik oranından yüksektir. Lise düzeyinde işsizlik oranına ilişkin veriler incelendiğinde, mesleki veya teknik lise mezunu bireylere ilişkin işsizlik oranının %9,5 oran ile diğer lise mezunu bireylerden (%12) daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumda, daha fazla teknik bilgiye sahip bireylerin diğer lise mezunu bireylere oranla işe alımlarda daha fazla tercih edildikleri şeklinde çıkarımda bulunulabilir.

Elde edilen veriler doğrultusunda, Yükseköğretim mezunlarının 2016 yılı itibariyle işsizlik oranları, genç nüfusun yoğun olduğu Türkiye’de ciddi oranlara ulaşmıştır. Bu nedenle işsiz olan üniversite mezunu bireyler, sınırlı iş imkânlarını değerlendirme yoluna giderek kendi eğitimi, becerisi ve deneyiminden daha düşük düzeyde nitelik gerektiren bir işte çalışmayı kabul edebileceklerdir. Bireylerin beklentilerini karşılamayan bu durum ise, fazla niteliklilik algısının oluşmasına sebebiyet verebilecektir.

Sonuç ve Değerlendirme

Alan yazını incelemesi ile ortaya konulan bilgiler ışığında; son yıllarda araştırma konusu edilen fazla nitelikliliğin, hem bireyler hem de organizasyonlar açısından doğabilecek sonuçlarına yer verilmiştir. İş gücü piyasası bazında bakıldığında, dünya nüfusunun sürekli olarak artması, buna karşın işsizlik sorununun git gide yükselmesi, niteliksiz bireylerin yanı sıra, işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip bireylerin de istihdam edilmesine fırsat vermektedir. Ancak çalıştığı organizasyonda fazla nitelikli olduğunu algılayan çalışan, kendisiyle aynı işi yapan fakat kendisinden eğitim, beceri ve tecrübe olarak daha düşük niteliğe sahip bireylerin aynı ücreti ve hakları elde ettiğini gördüğünde, organizasyona karşı birtakım olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilecektir. Bu nedenle yapılan araştırmalar ile tutarlı olarak, fazla nitelikli bireyin örgüte karşı duygusal bağlılığı azalacak, iş tatmin düzeyi düşecek ve hatta bu durum işten ayrılmaya kadar varan bir dizi olumsuz çıktılar ile sonuçlanabilecektir. Bütün bu bireysel ve örgütsel sonuçlarına rağmen algılanan fazla niteliklilik konusu, henüz ülkemizde yeteri kadar araştırmaya konu edilmemiştir. Ülkemize ilişkin veriler incelendiğinde, Tablo 5 ve Tablo 6 göstermektedir ki; üniversite mezunlarının işsizlik oranları, 2015 yılında %11,4 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı temmuz ayı itibariyle ise, üniversite mezunlarının işsizlik oranı bir önceki yıla nazaran artarak %13,3 oranına ulaşmıştır. Öte yandan, 2015 yılında, işsizliğin en yüksek olduğu alan %19,8’lik bir oran ile yaşam bilimleridir. 2014 yılında işsizlik oranlarında en yüksek sırayı %16,6 ile bilgisayar almaktadır. 2015 yılında ise, işsizliğin en yüksek olduğu alan, %17,2 oran ile sosyal ve kişisel hizmetlerdir. Nitekim, algılanan fazla nitelikliliğin önümüzdeki yıllarda, hem örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji alanında hem de diğer alanlarda

daha çok araştırmaya konu edileceği, daha farklı değişkenler ve yöntemler ile ele alınabilecek bir kavram olduğu söylenilebilir. Böylelikle, örgütsel davranış alanında güncel bir konu olarak karşımıza çıkan algılanan fazla niteliklilik ve nitelik uyumsuzluğu konusuna bu çalışma ile dikkat çekilip, yurt içinde bu konu ile ilgili araştırmaların artırılmasında bir araç sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma ile; öncelikle eksik istihdam ve algılanan fazla niteliklilik konusu kavramsal olarak incelenmiş, daha sonra ise bu konunun yapılan çeşitli araştırmalar ile ortaya konulan sonuçlarına yer verilmiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalar için, algılanan fazla niteliklilik konusunda ulusal yazına ampirik araştırmaların kazandırılması ile katkı sağlanması faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra, fazla niteliklilik ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkide aracı değişkenlerin kullanılması ilişkinin daha kapsamlı görülebilmesi açısından araştırmacılara bir öneri olarak sunulabilir. Türkiye’de yükseköğretime katılım oranı gitgide artmasına rağmen, yükseköğretim mezunu gençler arasında işsizliğin artması ve onların kendi eğitim alanları dışında çalışmaya başlamaları, eğitim ile istihdam arasında bir uyumsuzluğu ortaya çıkarmaktadır. Nitekim, OECD ülkeleri arasında Türkiye’nin işgücü nitelik uyumsuzluğu sıralamasında ortalamanın oldukça üzerinde yer alması, genç nüfusun yoğunlukta olduğu ülkemiz açısından arzu edilir bir durum değildir. Bu nedenle, kurumların fazla nitelikli çalışanları bünyelerinde tutmak için politikalar geliştirmeleri önemlidir. Fazla nitelikli çalışanların bilgi ve tecrübelerinden maksimum derecede yararlanabilmek adına, onlar için ödüllendirme sisteminin getirilmesi, başarılarının takdir edilmesi ve uygun çalışma koşullarının oluşturulması bir çözüm olarak görülebilir. Bu çalışmanın en önemli kısıtı, çalışmanın kavramsal olarak ele alınmış olmasıdır. Bu nedenle konuya ilişkin değerlendirme ve bulgular literatür taramasına göre yapılmıştır. Luksyte ve Spitzmueller’in (2016) ifade ettiği gibi, algılanan fazla nitelikliliğin negatif sonuçları ile ilgili olarak yapılan araştırmalar önemli bilgiler sağlamasına rağmen, yeterince araştırılmamış pozitif sonuçlarının da bundan sonra yapılacak araştırmalarda ortaya konulması önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Akbıyık, Banu S. Ünsal. (2016). “Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü”, *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), s. 26-41.
- Aksoy, C., Aslantaş, M., Arslan, V. (2016). “Adaletin Çalışma Hayatındaki Yansıması: Örgütsel Adalet”, *International Journal of Innovative Strategical Social Research* 1, 1, s. 19-32.
- Berk, U., Kahya M., Kuzu, B., Bayramlık, H. (2015). “Effect of Laborers Overqualifications Perception on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey”, *Journal of International Health Sciences and Management*, 1,1, s. 60-73.
- Bolino, M.C., Feldman, D. C. (2000). “The antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates”, *Journal of Organizational Behavior*, 21, s. 889-911.

- Erdogan, B., Bauer, T.N. (2009). "Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment", *Journal of Applied Psychology*, 4,2, s. 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro J.M., Truxillo D.M. (2011a). "Overqualified Employees: Making The Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 215-232.
- Erdogan, B., Bauer, Talya N., Peiro, J.M., Truxillo, D.M. (2011b). "Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 260-267.
- Feldman, D.C. (1996). "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment", *Journal of Management*, 22(3), s. 385–407.
- Feldman, D. C., Maynard, D. C. (2011). "A Labor Economic Perspective on Overqualification", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 233-235.
- Fine, S. (2007). "Overqualification and Selection in Leadership Training", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14,1, s. 1-68.
- Fine, S., Nevo, B. (2008). "Too Smart for Their Own Good? A study of Perceived Cognitive Overqualification in The Workforce", *The International Journal of Human Resource Management*, 19,2, s. 346-355.
- Fine, S., Nevo, B. (2011). "Overqualified Job Applicants: We Still Need Predictive Models", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 240-242.
- Frei, C., Sousa-Poza, A. (2012). "Overqualification: Permanent or Transitory?", *Applied Economics*, 2012, 44, s. 1837–1847.
- Johnson, G.J., Johnson, W. R. (1997). "Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health", *Journal of Applied Social Psychology*, 27,21, s. 1906-1918.
- Johnson, G. J., Johnson, W. R. (2000a). "Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", *Journal of Psychology*, 134, s. 537-555.
- Johnson, G. J., Johnson, W. R. (2000b). "Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15,2, s. 167-184.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., Johnson, G. J. (2002). "An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings", *The Journal of Psychology*, 136, s.425– 441.
- Khan, L. J., Morrow, P.C. (1991). "Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction," *Journal of Business Research*, 22, s. 211–218.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., Wang, M. (2015). "Overqualification And Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model", *Journal of Organizational Behavior*, 36, s. 250–271.

- Lobene, E., Meade, A.W. (2010). "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", 25. Annual Meeting of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Lobene, E., Meade, A.W. (2013). "The Effect of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers", *Journal of Career Development*, 00(0), s. 1-23.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. (2011). Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. In D.C. Maynard & D.C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challenges* (pp. 35–59). New York: Springer.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. (2016). "When are Overqualified Employees Creative? It Depends on Contextual Factors", *Journal of Organizational Behavior*, 37, s. 635-653.
- Maltarich, M.A., Reilly, G., Nyberg, A.J. (2011). "Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and A Place For Each in the Literature", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, s. 236-239.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., Maynard, A. M. (2006). "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions", *Journal of Organizational Behavior*, 27, s. 509–536.
- Maynard, D.C., Parfyonova, N. M. (2013). "Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, s. 435-455.
- Maynard, D. C., Brondolo, E.M., Connelly, C.E., Sauer, C.E. (2015). "I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification", *Applied Psychology: An International Review*, 64, 1, s. 208-232.
- Mckee-Ryan, F.M., Harvey, J. (2011). "I have a job, but. . .": A review of underemployment", *Journal of Management*, 37, s. 962-996.
- Mutlu, Pınar (2013). "The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention", *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Quintini, G. OECD Social, Employment And Migration Working Papers No. 120 Right For The Job: Over-Qualified or Under-Skilled?, *DELSA/ELSA/WD/SEM(2011)5*.
- Thompson, K.W., Shea, T.H., Sikora, D.M., Perrew, P. L., Ferris, G.R. (2013). "Rethinking Underemployment and Overqualification in Organizations: The not so Ugly Truth", *Business Horizons*, 56, s. 113-121.

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21574>, Erişim Tarihi: 30.10.2016

A Conceptual Evaluation on Investigating Individual And Organizational Results of Overqualification

Adnan AKIN

Kırıkkale University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences
Kırıkkale, Turkey
akin-adnan@hotmail.com

Esra ULUKÖK

Kırıkkale University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences
Kırıkkale, Turkey
esraulukok@kku.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

A component of today's employment phenomenon expresses that an individual's qualifications including education, work experience and their skills are higher than the qualifications required in their current position. (Erdogan, Bauer, 2009:557; Maynard et al., 2006:511). As stated by Feldman and Maynard (2011:233), in recent years individuals' overqualification experiences and what the important outcomes are for employees, industrial psychology has begun to attract attention in the field of organizational behavior. Therefore work economists and organizational theorists have started to study this subject from an alternative viewpoint.

Overqualification is expressed as a multidimensional term which as one term generally describes underemployment conditions. The most common of these conditions incorporate more education than the position requires, possessing experience and skills (mismatch between job requirements and employee qualifications), more experience and utilizing a lack of skills. (Fine and Nevo, 2008:346; Johnson and Johnson, 2000:539). Frei and Sousa-Poza (2012:1839), refers adequately qualified to employees who adequately use their work related abilities, whereas overqualification for the case that employees do not use their skills adequately. Perceived overqualification can be caused by a lack of employment related rewards and promotional opportunities. Therefore education, the status of an employee with more education, experience and skills than those required for the position is related to underutilization of skills and experience, underemployment and lack of necessary development opportunities. (Johnson vd, 2002:426). On the other hand according to Frei and Sousa-Poza (2012:1837), in empirical studies related to the subject of surplus skills, our attention is drawn particularly to the status of individuals who possess more formal education than required for the position. This study primarily reflects the concept of research concerning overqualification and to what extent it is conveyed in the results of individuals and organizations. Following this, the status of employment and unemployment of the young population of Turkey will be discussed.

Methodology

The first purpose of this study is to show investigation related to the concept of overqualification and how this concept is reflected in the results of individuals and organizations and to address the employment and unemployment situation of the young population in Turkey as well as to reveal possible results. The qualitative research utilized in this study, the documentary screening method and descriptive analysis were

used. In respect of the concept of research, it is revealed which research was seen in international articles of overqualification.

Another aim of this study in accordance to the data obtained from TÜİK (Turkish Statistics Institute) allow for three variables in the fields of unemployment, employment and labor force participation rates in higher education graduates in Turkey in the periods of 2014 and 2015. Various parameters were used to achieve graduate unemployment and employment rates. Based on the findings of the data, the variables indicate the comparison of changes for the years reviewed. In this context, findings are presented below aimed at the range of graduates in Turkey and the status of the population's labor force.

Conclusions

In the literature; the subject of research in recent years, overqualification, revealed possible consequences for both individuals and organizations. When viewed on the basis of the labor market, the continuous increase in world population, on the other hand the steady rise in the issue of unemployment together with unqualified individuals gives an opportunity for skilled employees to be employed who possess more qualifications than the position requires. However in their workplace the perceived overqualified employee may exhibit certain negative manners and behavior towards the organization when seeing individuals doing the same position with the same salary and rights but with lower education, skills and experience than themselves. Therefore consistently with studies, an overqualified individual's emotional loyalty to the organization will decrease, their level of job satisfaction will fall and may even result in a negative outcome such as turnover from their position. In spite of the matter of the individual and organizational consequences of perceived overqualification, not enough research has yet been done in our country.

Firstly in this study underemployment and perceived overqualification were conceptually examined, subsequently the results of various studies of this subject were given. In order for future research to be done, it will be useful to contribute to national literature related to overqualification and for more empirical research to be gained. In addition, as a proposal to researchers the more comprehensive use of instrumental variables between overqualification with work attitude and behavior can be presented. Although the participation rate in higher education has gradually risen in Turkey, the increase in unemployment among higher educational young graduates and the start of their employment in a field outside of their own fields reveals a incompatibility between education and employment. As a matter of fact, the labor qualification mismatch in Turkey being rather over average among the ranking of OECD countries in terms of our country's young population is not a desired position. Therefore it is important for organizations to develop policies in order to hold on to overqualified employees. In order to benefit the most from the knowledge and experience of overqualified employees a solution can be seen as adopting a reward system, appreciating their achievements and creating favorable working conditions for them. The most important constraint of this study is conceptually under debate. Therefore evaluation and findings related to the subject were completed by way of literature review. As indicated by Luksyte and Spitzmueller (2016) although important information was provided from the research related to the negative consequences of overqualification, it is crucial to place the inadequately researched positive consequences of overqualification in future studies from now onward.