



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

FAZLA VASIFLILIK ALGISI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
İLE NARSİZMİN BU İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ DÜZENLEYİCİ
DEĞİŞKEN ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

GÖKSEL TUY

BURSA – 2017



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

FAZLA VASIFLILIK ALGISI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
İLE NARSİZİZMİN BU İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ DÜZENLEYİCİ
DEĞİŞKEN ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

GÖKSEL TUY

Danışman: Prof.Dr. Aşkın KESER

BURSA – 2017

T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları bilim dalında, 701250004 numaralı Göksel TUY'un hazırladığı "Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkisi ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 31.05./2017 günü 1030-1200 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin BAŞARILI olduğuna OYBİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU İLE karar verilmiştir.

Üye
(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Prof.Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi



Üye
Doç.Dr.Senay YÜRÜR
Yalova Üniversitesi



Üye
Yard.Doç.Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Uludağ Üniversitesi



31/05/2017

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

31/5/2017



ADI SOYADI: GÖKSEL TUY

ÖĞRENCİ NO: 701250004

ANABİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROGRAMI: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI

STATÜSÜ: YÜKSEK LİSANS



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 3/5/2017

Tez Başlığı / Konusu: Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkisi ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ..123.. sayfalık kısmına ilişkin, ..3.. / ..5... / 2017 tarihinde şahsım tarafındanTurnitin..... adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: GÖKSEL TUY

Öğrenci No: 701250004

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
Prof.Dr.AşkınKESER 3/5 /2017

* Turnitin programına Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Göksel TUY
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : VIII+115
Mezuniyet Tarihi : /06 /2017
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Aşkın KESER

Bu çalışma, algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide narsisizmin düzenleyici rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası A.Ş.'nde çalışanlarına gönüllü katılımları için davet e-postaları gönderilmiş ve anket Kasım 2016-Ocak 2017 tarihleri arasında elektronik ortamda kullanıcılara açılmıştır. Bu dönemde, 436 kişi ankete katılmış ancak kullanılabilir anket sayısı 199 olmuştur. Araştırmada sınanan hipotezlerimiz; (1) algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif ilişki olduğu ve (2) narsisizmin, algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisini artıracaktır. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre beklendiğinin tersine algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında zayıf da olsa pozitif bir ilişki ($r=0,314$; $p=0$) saptanmıştır. Elde edilen diğer sonuç narsisizmin, algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide herhangi bir etkisininin olmadığıdır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan fazla vasıflılık, narsisizm, iş tatmini, kişi-iş uyumu

ABSTRACT

Name and Surname : Goksel TUY
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : VIII+ 115
Degree Date : /06 /2017
Supervisor : Prof. Dr. Aşkın KESER

This study aims to investigate the effect of perceived overqualification on job satisfaction and moderator role of the narcissism in this relationship. For that purpose, invitation e-mails have been sent to employees of Central Bank of the Republic of Turkey for their voluntary participation and the online survey had been opened to users between November 2016 and January 2017. During this period 436 people participated the survey but the usable number of questionnaires remained at 196. In the study our tested hypothesis are (1) there is a negative relationship between perceived overqualification and job satisfaction, (2) narcissism will increase the effect of perceived overqualification on job satisfaction. According to results of the correlation and regression analysis, contrast to expectation even it is weak but a positive relationship between perceived overqualification and job satisfaction has been observed. The other result obtained from the study is that the narcissism has no effect between perceived overqualification and job satisfaction.

Keywords: Perceived overqualification, narcissism, job satisfaction, person-job fit

İÇİNDEKİLER TABLOSU

Sayfa No.

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii

1. GİRİŞ	1
-----------------------	----------

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. FAZLA VASIFLILIK

2.1.1. Sosyal trendler ve emek piyasası cephesinden fazla vasıflılık	3
2.1.2. Fazla vasıflılık ve algılanan fazla vasıflılık tanımları	14
2.1.3. Beceri uyumsuzluğu (skill mismatch) türleri	18
2.1.4. Fazla vasıflılığın ölçümü	23
2.1.5. Fazla vasıflılığın boyutları.....	27
2.1.6. Fazla vasıflılığın ilişkin kuramlar.....	28
2.1.7. Olumlu ve olumsuz etkileri	33

2.2.NARSİSİZM

2.2.1. Narsisizmin tanımı.....	41
2.2.2. Mitolojide ve ilk bilimsel çalışmalarda narsisizm	44
2.2.3. Narsisistik kişilik özellikleri.....	45

2.3.İŞ TATMİNİ

2.3.1. İş tatmininin tanımı.....	51
2.3.2. İş tatmininin boyutları	53
2.3.3. İş tatminini belirleyen faktörler	53
2.3.4. İş tatmininin etkileri	61
2.3.5. İş tatmini ile ilgili kuramlar	63

3. ÇALIŞMANIN AMACI, KAPSAMI, YÖNTEM ve HİPOTEZLER	
3.1.Araştırmanın amacı ve önemi	70
3.2.Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları	70
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemine İlişkin Özellikler	71
3.4.Araştırma Modeli	73
3.5.Hipotezler	74
4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	
4.1.Narsisizm ölçeği	75
4.2.Algılanan fazla vasıflılık ölçeği	75
4.3.İş tatmini ölçeği	76
5. BULGULAR	
5.1.Faktör analizi ve güvenilirlik testleri	77
5.1.1. Narsisizm Ölçeğinin Faktör Yapısı	78
5.1.2. Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeğinin Faktör Yapısı	79
5.1.3. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Yapısı	80
5.2.Korelasyon analizi	81
5.3.Regresyon analizi	82
6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	
6.1.Tartışma ve Öneriler	88
6.2.Uygulama ve Geleceğe Yönelik Öneriler	97
7. KAYNAKÇA	99
8. EKLER	111

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Seçilmiş Ülkeler İçin 1870’ten 2010’a Ortalama Okullaşma Yılı	
15-64 yaş arası tüm eğitim düzeylerinde toplam okullaşma yılı ortalamaları	3
Tablo 2. Erkeklerde Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları, Türkiye	7
Tablo 3. Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları, Türkiye	8
Tablo 4. Mevsim etkilerinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2015 – Kasım 2016	9
Tablo 5. Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2015 Kasım 2016	9
Tablo 6. OECD Ülkelerinde Fazla Vasıflılık	11
Tablo 7. Sık Görülen Beceri Uyumsuzlukları	19
Tablo 8. Bazı uyumsuzluk çeşitleri ve kuramsal açıklamaları	20
Tablo 9. Seçilmiş OECD ülkelerinde 2011-12 yılları arasında beceri uyumsuzluğu türü olarak beceri fazlası(overskilling) ve beceri eksiği (underskilling) dağılımları ..	21
Tablo 10. Örneklemeye Ait Demografik Özellikler	72
Tablo 11. Narsisizm Ölçeğinin Faktör Yapısı	79
Tablo 12. Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeğinin Faktör Yapısı	80
Tablo 13. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Yapısı	81
Tablo 14. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler	82
Tablo 15. İş Tatmini Değişkeni İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	87

1.GİRİŞ

Son yıllarda beceri uyumsuzlukları (skill mismatch) üzerine yapılan çalışmaların artması konuya verilen önemin göstergesidir. İş tatmini ise zaten endüstri psikolojisi alanında en çok çalışılan konulardan biri olarak sonuçları bakımından işverenlerce de önemsenen bir durumdur. Kişi-iş uyumsuzluğuna (person-job mismatch) dair bir eşleşme problemine işaret eden fazla vasıflılık (overqualification) potansiyel verimlilik kayıplarının sebepleri arasında görülmektedir. Geçmiş araştırmalarda ağırlıklı olarak olumsuz sonuçlarına odaklanılmış olsa da son dönemde olumlu yönleriyle de araştırılan fazla vasıflılığın iş tatminiyle genellikle negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Fazla vasıflılığın nedenlerine göre farklı sonuçları ve bunlara ilişkin farklı çözümleri bulunmaktadır. Bu anlamda fazla vasıflılık durumu çalışanın; yaşı(ageism), göçmenlik statüsü, mobilitesi, tecrübesi, eğitim ve kariyer geçmişi, hayat ve iş tercihleri, içinde bulunduğu çevre, kişilik özelliklerinden etkilenebileceği gibi ekonomik konjonktür, emek piyasasındaki düzenlemeler, firmanın büyüklüğü ve hatta post-endüstriyel dönemde işin değişen doğası ile ilişki halindedir. Sadece gelişmiş ülkelerde değil tüm dünyada yaşanan bir durum olarak fazla vasıflılık, ülkemiz bağlamında ciddi olarak ele alınması gereken bir olgudur. Zira sadece Suriye'den kaynaklanan göçmen nüfusun milyonlarla ifade edilmesi ve topluma adaptasyonu sürecinde yaşanacak kişi-iş uyumsuzlukları dahi başlı başına önemli bir durumdur. Ayrıca Endüstri 4.0 devrimine hazırlıklı olma noktasında her ne kadar ülkemizde ortalama eğitim yılının 6,5 yıl olduğundan yakınılsa da eğitilmiş genç nüfustaki işsizlik oranları dar tanımıyla bile % 23'lere yaklaşmıştır. İşsizlik istatistikleri açıkça göstermektedir ki zaten kıt olan beşeri sermayemiz gereğince kullanılamamaktadır. Bu bağlamda kişi-iş uyumunun verimliliği, iş tatminini ve genel yaşam kalitesini artırabileceği en azından depresyondan, üretkenlik karşısı iş davranışına pek çok olumsuzluğu azaltabileceği göz önüne alınırsa İnsan Kaynakları Yönetimi alanında derinlemesine çalışılması gereği bulunmaktadır. Ulusal verimlilik kayıpları ve firmaların rekabetçiliği çerçevesinde kişi-iş uyumu akademi dışında da uzunca bir süredir önemsenen bir konu haline gelmiştir. Bu anlamda literatüre küçük de olsa bir katkı olarak algılanan fazla vasıflılık ve iş tatmini ilişkisi ile

narsisizmin bu ilişki üzerindeki etkileri araştırmamızda ortaya konmaya çalışıldı. Örneklemin, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası A.ř.'den seçilmesinde, kişisel erişim imkanları dışında fazla vasıflılığın büyük firmalarda daha çok gözlemlenmekte oluşu ve kamu sektöründe çalışanların özgün koşulları etkili olmuştur. Düzenleyici değişken olarak narsisizmin seçilmesinin nedeni ise, hem algılanan fazla vasıflılığın hem de iş tatmininin kişisel değerlendirmeleri içermekte oluşudur. Narsisistik özelliğe sahip kişilerin kendilerine dair abartılı olabilen değerlendirmeleri göz önünde bulundurularak narsisizmin her iki değişken üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Kişilik özelliği olarak narsisizmin kültürler arası bağlamda değerlendirilmesi gereği de sonuç bölümünde göz önünde tutulmuştur. Keza, bireyci ve toplumcu kültürel değerlerin gelecekteki araştırmalarda analizlere dahil edilmesinin faydalı olacağı tespit edilmiştir.

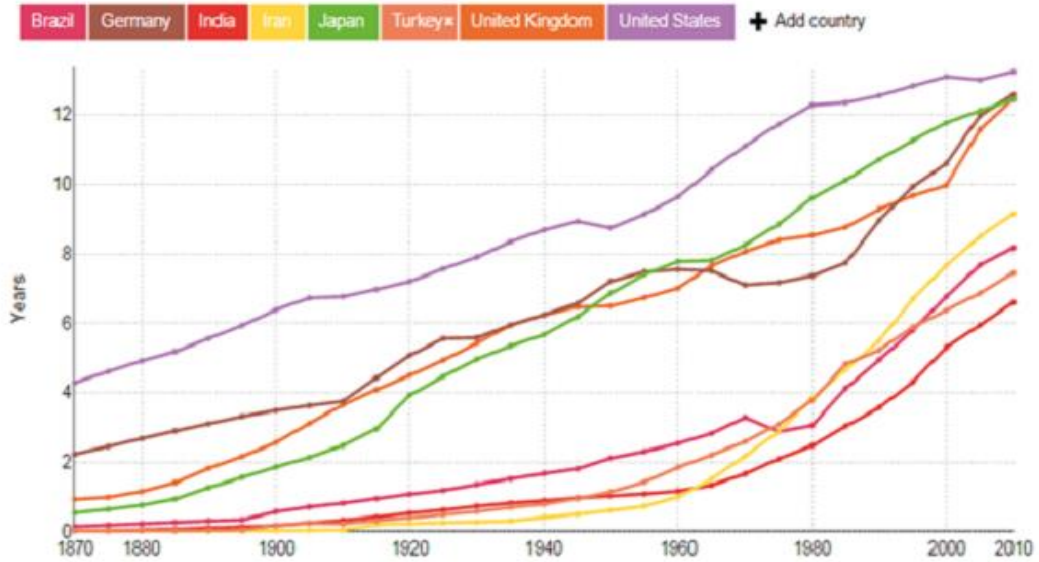
2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. FAZLA VASIFLILIK

2.1.1. Sosyal trendler ve emek piyasası cephesinden fazla vasıflılık

Geçmiş yıllarda tüm Batılı ülkelerde en dikkat çeken sosyal gelişmelerden biri toplumsal ölçekteki eğitim seviyesi artışları olmuştur¹. Gelişmiş ülkelerin yüksek eğitim ve okullaşma seviyelerine halen erişememiş olmakla birlikte gelişmekte olan ülkelerde de özellikle 80'lerden sonra eğitim hamlesi anlamında ciddi bir ivme yaşanmıştır. Seçili ülkelerde okullaşma trendlerini veren aşağıdaki grafikte X ekseninde takvim yılları, Y ekseninde ortalama okullaşma yılları gösterilmiştir. 140 yıllık zaman diliminde okullaşma yılı ortalamaları bakımından ilk göze çarpan gelişmiş ülkelerle gelişmekte olanların halen ayrı kümeler oluşturduğudur. İki grup arasındaki ortak nokta ise tüm ülkelerde trendin sürekli yukarı yönlü olmasıdır.

**Tablo 1. Seçilmiş Ülkeler İçin 1870'ten 2010'a Ortalama Okullaşma Yılı
15-64 yaş arası tüm eğitim düzeylerinde toplam okullaşma yılı ortalamaları**



Kaynak: LEE, Jong-Wha; LEE, Hanol. Human capital in the long run. Journal of Development Economics, 2016.

¹ Groot W., Brink M.H., "Overeducation in the labor market: A meta-analysis", Economics of Education Review, 2000, s.149

Yaşanan bu eğitim enflasyonunun yükseltilmeye çalışılan sosyal statü veya eğitimin değerine ilişkin çeşitli sosyal şablonlar² gibi pek çok nedeni bulunmaktadır³. Eğitim yatırımları; çoğu zaman refahın yani mikro düzeyde bireyin daha iyi bir yaşam sürmesinin makro planda da ulusal kalkınmanın bir gereği olarak düşünülmektedir. Eğitimin kalkınmaya etkisi bakımından eğitim kazanımlarının (school attainment) ekonomik büyümeye olumlu etkileri bulunmakla beraber bilişsel becerilerin (cognitive skills) bu konuda daha belirleyici olduğunu söyleyebiliriz. Yani öğrenmeye değer bir şeylerin olduğu okullaşma biçimi ekonomik kalkınma bağlamında daha anlamlıdır. Bilişsel kapasiteyi ise sadece finansal desteklerle artırmanın mümkün olmadığı çeşitli ülke deneyimleriyle anlaşılmıştır⁴. Bu anlamda okullaşma ortalamalarının içerik kalitesiyle dengelenmediği veya beşeri sermaye kazanımlarının ekonomiye kazandırılmadığı durumlarda atıl kapasiteler gündeme gelebilir.

Genel olarak azalan verimler yasasına tabi olan eğitim olgusu⁵ istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik bir umudun taşıyıcısıdır. Robert E.Lucas farklı bir yaklaşımla içsel büyüme teorisinde; beşeri sermayenin fiziksel sermaye gibi azalan verimlere tabi olmadığını aksine en önemli unsuru olan eğitimin, ölçüğe göre artan getiriye sahip olduğunu iddia etmiştir⁶. Öte yandan ortalama eğitim süresindeki artış düşük nitelikli çalışan sayısını azaltırken yüksek eğitilmiş çalışanların artmasına böylece yüksek vasıflı çalışanların ücretlerinin de nispeten düşmesine neden olmaktadır. Böylece beşeri sermaye yatırımlarının getirisi de düşmektedir⁷.

Beşeri sermayenin firma ya da ulus düzeyinde hem kıt bir kaynak oluşu hem de iktisadi önemi üzerine Adam Smith'den bu yana çok şey söylenmiştir. Ancak ekonomik krizler ve iş imkanlarının yetersizliği gibi sebeplerle her geçen gün daha fazla çalışan beşeri sermayenin verimsiz kullanımı anlamında yetkinlikleriyle uyuşmayan işlere yerleşmektedir^{8, 9, 10, 11, 12}.

² Bourdieu, P. and Passeron, "Reproduction in Education", Society and Culture. London: Sage, 1990,s.4,86

³ Brynin M., "Overqualification in Employment", Work Employment & Society,2002, s.637-638

⁴ Jamison D., Hanushek E., Jamison E., Woessmann L., "Education and Economic Growth", Education Next, Spring Vol.8, (2008), s.70

⁵ Brynin, a.g.e., s.638

⁶ Yaylalı, M. ve Lebe, F. "Beşeri Sermaye İle İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi", Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, XXX(I), 2011, s.33

Teknolojik değişim, göçmen hareketleri, çalışanın yaşlı ya da genç olması, coğrafi kısıtlar, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar veya eğitim/sanayi işbirliğinin niteliği gibi yapısal nedenlerden her daim bir miktar kişi-iş uyumsuzluğun bulunması doğaldır. Ancak kişi-iş uyumsuzluğunun derecesi ve yaygınlığının emek piyasasındaki sağlıksızlığın yansıması olduğu da hatırdta tutulmalıdır. Hartog (2000) da işin gerektirdiğine göre fazla eğitime sahip olunmasının genel olarak emek piyasasındaki etkisiz dağılımın bir göstergesi olduğunu ileri sürmüştür ¹³.

Fazla vasıflılık üzerine yapılan ilk çalışmalardan biri olan Freeman'ın "The Overeducated American" adlı eserinde, ABD'de 70'li yıllarda eğitimlerine aşırı yatırım yapılan öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra edindiklerinden daha az eğitim gerektiren işleri kabul etmek zorunda kaldıklarından bahsedilmektedir. Freeman'ın öncü çalışmasını takiben fazla vasıflılık disiplinler arası bir yönelimle hem yönetim hem de çalışma ekonomisinin ilgi alanına giren bir konu olmuştur¹⁴. Fazla vasıflılık üzerine yapılan incelemelerde odak, emek piyasasındaki istihdam sorunlarından çok eşleşememe (mismatch) ve kişi-iş uyumsuzluğu (person-job misfit) olsa da kavramı içinde bulunulan ekonominin yapısı ve işsizlik olgusuyla birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Günümüz ekonomilerinde beyaz yakalı kesimin de (hatta istatistiklere göre mavi yakalılardan daha fazla) işsizlik tehdidiyle karşı karşıya gelmesi fazla vasıflılık kavramını daha önemli hale getirmiştir. Rifkin "İşin Sonu" adlı eserinde, gelişmiş sanayi ülkelerinde işgücünün en az %75'inin rutin/otomatikleştirilmiş işlerle

⁷ Teulings, C. ve van Rens T., "Education, Growth and Income Inequality", Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2002-001/3, s.17

⁸ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D., "Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations", Industrial and Organizational Psychology, 2011, s.215

⁹ Feldman D.C., "The nature, antecedents and consequences of underemployment". Journal of Management, 1996, s.385

¹⁰ Khan, L.J., P.C. Morrow, "Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction". Journal of Business Research, 1991, s.211

¹¹ Li, C., Gervais, G., Duval, A., "The dynamics of overqualification: Canada's underemployed university graduates". Statistics Canada Catalogue no. 11-621-MIE, 2006, s.3,4

¹² Verhaest, D. Omey E., "The Impact of Overeducation and its Measurement", Social Indicators Research, 2006, s. 419

¹³ Hartog F. "Overeducation and Earnings", Economics of Education Review, 2000, s.142

meşgul olduğunu belirtmektedir¹⁵. İş yapış biçimlerinin değişimi, entelektüel emeğin bile otomasyona yenik düşebileceğinin işareti olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel ya da teknolojik dönüşümlerden etkilenen işin doğası, kişi-iş uyumsuzluğunun yapısal nedenlerinden biri olmaktadır. Yeni üretim biçimleri veya teknoloji imkanları sayesinde işlerin coğrafyadan bağımsız görülebilmesi artan sayıda çalışana gerektiğinden daha fazla eğitime ve beceriye sahip olduğu bir duruma götürmektedir^{16,17}. Ekonomideki derin dönüşümler yanısıra kişi-iş uyumunu etkileyen başka bir faktör işsizlik yaratan krizler veya bunun tersine iş imkanlarının arttığı büyüme dönemleridir. Ekonominin genişlediği dönemlerde iş ilanlarının artması, iş arayan kişinin elini güçlendirdiğinden kişi-iş uyumu olasılığı artmaktadır, daralmalarda ise tersi gerçekleşmektedir. Türkiye'nin 1994 yılında yaşadığı krizle birlikte özellikle bankacılık sektörü çalışanları, 2001 kriziyle de daha geniş bir kesim toplumsal düzeyde bu sıkıntıları deneyimlemiştir. Son olarak 2009 krizi ise neredeyse her on yılda bir görülen devrevi krizleri gündeme getirmiştir. İş arama sürecinde işe yerleşme süresinin uzaması ve ekonomik endişeler, bireyin işsizliğe karşı toleransını törpülemektedir. Bu durum, iş arayanları niteliklerinin altında ya da yetkinlikleriyle ilgisiz alanlarda çalışmaya zorlamakta böylece zaten kıt olan beşeri sermayenin israfı söz konusu olmaktadır. Okuldan iş yaşamına geçiş, alınan eğitimin maliyeti¹⁸ noktasında hem devlet hem de aileler için oldukça önemlidir. Bu sürecin uzun ve sorunlu olması yoksulluk ve toplumsal dışlanma gibi riskleri ortaya çıkarabilmektedir¹⁹. Nitekim birey sahip olduğu iş vasıtasıyla toplumda bir konum, statü elde etmektedir. Yapılan işin ekonomik refahın ötesinde sosyal kabul gibi faydaları bulunmaktadır. Diğer yandan bazılarının göre işsizlik riskinden kaçınmanın yolu ise yine eğitimden geçmektedir. Emek piyasasında daha rekabetçi olmak adına veya yapacak daha iyi bir şey olmadığından (alternatif mali-

¹⁴ Erdogan, B., Bauer, T.N. "Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment". *Journal of Applied Psychology*, 2009, s.557

¹⁵ Rifkin J., "The End of Work", G. P. Putnam's Sons, NY, 1995, s.5

¹⁶ Quintini G., "Overqualified or Under Skilled: A review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2011, s.31

¹⁷ Pouliakas K., "The Skill Mismatch Challenge in the EU". EU Centre for the development of vocational training, 2013, s.4, 60

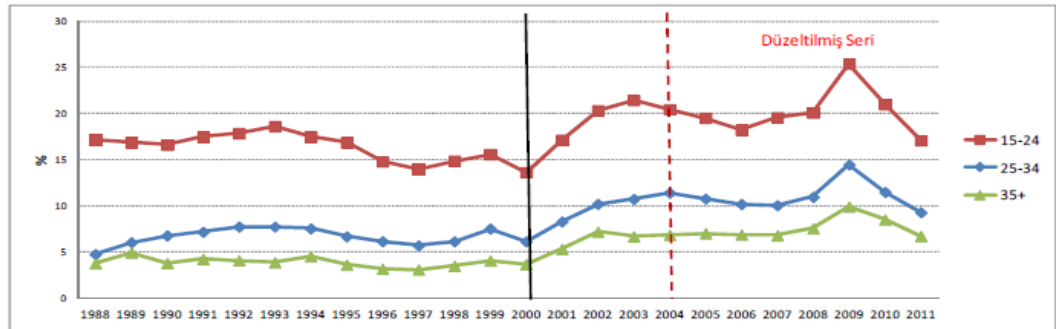
¹⁸ Bulutay T., "Türkiye'de Yüksek Öğrenimlilerde İşlendirme ve İşsizlik", Türkiye Ekonomi Kurumu, 2005 ,s.59

¹⁹ Bilton T., vd., *Sosyoloji, Siyasal Kitabevi*, 2008, s.79

yetler azaldığından) hem işsizliğini ertelemek hem de CV güçlendirme adına bireyin yeniden eğitime yönelmesi sahip olunan vasıfların daha da artmasını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla bu yönelim bir sonraki adımda fazla vasıflılık ile karşılaşılma ihtimalini de güçlendirmektedir.

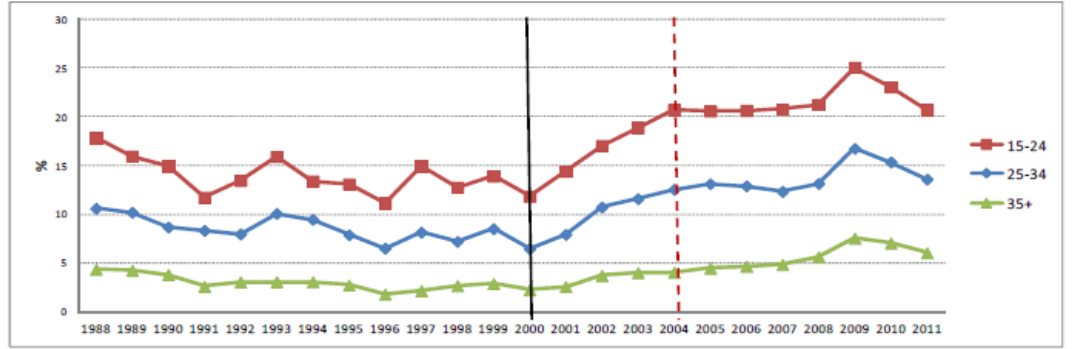
İstatistiklere yüzeysel bir bakışla dahi kişi-iş uyumsuzluğunun ekonomide giderek artan bir problem oluşturduğunu görebiliriz. 2015 yılı verilerine göre ülkede işsizlik oranı %10,3 ve tarım dışı işsizlik oranı %12,4 iken, aynı yıl 15-24 yaş grubundaki genç nüfustaki işsizlik oranı %18.5 ve tarım dışı işsizlik oranı ise %21.4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK,2016). 2016 yılında da işsiz sayısı 273.000 kişi artarken bunun 136.000 fakülte ve yüksekokul mezunları başka bir deyişle işsizler grubuna katılanların %49,82'si fakülte ve yüksekokul mezunları olmuştur. Aynı yıl işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise fakülte ve yüksekokul mezunu sayısı 773.000 kişi olurken bu grupta ancak 471.000 kişi iş bulabilmiştir. Yaklaşık olarak yükseköğrenimli yeni mezunların %40'ı herhangi bir işe yerleşememişlerdir. 2016 yılı verileri içinde çarpıcı sonuçlardan biri ilkokul dahil tüm gruplarda en fazla istihdam oranı düşüşünün, fakülte ve yüksek okul mezunları ile okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmemiş olanlarda görülmesidir. Daha uzun bir zaman kesitinden bakılacak olursa da işsizlikten en fazla etkilenen yaş grubunun hem kadın hem erkeklerde genç nüfus (15-24 yaş) olduğu aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Tablo 2. Erkeklerde Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları, Türkiye



Kaynak: HİA, 1988-2011

Tablo 3. Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları, Türkiye



Kaynak: HİA, 1988-2011

Yine TÜİK verilerine göre genç nüfusun kırsal alanlardaki işsizlik oranı %11,6 bulunurken, kentsel bölgelerde bu oran %20,5'tir. TÜİK'in 2015 yılı eğitim durumuna göre işgücü çalışmasında, işsizler içerisinde lise ve yükseköğretim mezunlarının oranının %33,6 olduğu saptanmıştır. Aynı yıla ait TÜİK verilerinde, 20-24 yaş grubundaki nüfus içinde eğitim ve istihdamda yer almayanların oranı %32,7 iken 25-29 yaş grubunda yani mezuniyetlerin gerçekleştiği dönemde oran daha da dramatik hale gelmektedir:%35,5. II. Çeyrek: Nisan - Haziran 2016 döneminde Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçlarına göre eğitimden çalışma hayatına geçişte gençlerin (15-34 yaş grubundaki fertlerin) %19'u eğitim sonrası ilk işini üç yıldan daha uzun sürede elde edebilmiştir. Eğitimden ayrıldıktan sonra ilk işinde üç aydan uzun süre çalışanların %23,3'ü hizmet ve satış elemanı olarak çalışırken, %16,9'u nitelik gerektirmeyen işlerde, %16'sı sanatkarlık ve ilgili işlerde, %12,2'si ise profesyonel mesleklerde çalıştığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4. Mevsim etkilerinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2015 – Kasım 2016

	İşgücü (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İstihdam (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşsiz (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşgücüne		İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	Genç nüfusta işsizlik oranı (%)
							katılma oranı (%)	istihdam oranı (%)			
2015 Kasım	30 041	0,1	26 953	0,3	3 088	-1,2	51,6	46,3	10,3	12,3	18,3
Aralık	30 088	0,2	27 008	0,2	3 080	-0,3	51,6	46,3	10,2	12,2	18,1
2016 Ocak	30 141	0,2	27 090	0,3	3 050	-1,0	51,6	46,4	10,1	12,1	18,0
Şubat	30 132	0,0	27 108	0,1	3 024	-0,9	51,6	46,4	10,0	12,0	17,7
Mart	30 235	0,3	27 251	0,5	2 983	-1,4	51,7	46,6	9,9	11,8	17,3
Nisan	30 356	0,4	27 343	0,3	3 013	1,0	51,8	46,7	9,9	11,8	17,6
Mayıs	30 482	0,4	27 318	-0,1	3 164	5,0	52,0	46,6	10,4	12,3	19,1
Haziran	30 353	-0,4	27 014	-1,1	3 339	5,5	51,7	46,0	11,0	13,0	20,5
Temmuz	30 449	0,3	27 033	0,1	3 416	2,3	51,8	46,0	11,2	13,3	20,2
Ağustos	30 545	0,3	27 061	0,1	3 484	2,0	51,9	46,0	11,4	13,6	20,0
Eylül	30 814	0,9	27 321	1,0	3 493	0,3	52,3	46,4	11,3	13,5	19,9
Ekim	30 908	0,3	27 298	-0,1	3 610	3,3	52,4	46,3	11,7	13,9	20,6
Kasım	31 033	0,4	27 368	0,3	3 665	1,5	52,5	46,3	11,8	14,1	21,6

(1) Değişim oranı bir önceki döneme göre hesaplanmıştır.

Tablo 5. Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2015, Kasım 2016

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58 215	59 069	28 751	29 203	29 464	29 866
İşgücü	29 801	30 781	20 492	21 004	9 309	9 777
İstihdam	26 676	27 067	18 575	18 856	8 101	8 211
Tarım	5 154	5 053	2 802	2 812	2 352	2 242
Tarım dışı	21 522	22 013	15 773	16 044	5 749	5 969
İşsiz	3 125	3 715	1 917	2 148	1 208	1 566
İşgücüne dahil olmayanlar	28 414	28 288	8 259	8 199	20 156	20 089
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,2	52,1	71,3	71,9	31,6	32,7
İstihdam oranı	45,8	45,8	64,6	64,6	27,5	27,5
İşsizlik oranı	10,5	12,1	9,4	10,2	13,0	16,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	14,3	10,5	11,6	17,2	20,7
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	56,0	57,1	76,8	77,5	35,2	36,6
İstihdam oranı	50,0	50,1	69,5	69,5	30,5	30,6
İşsizlik oranı	10,7	12,3	9,5	10,4	13,2	16,3
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	14,3	10,5	11,6	17,3	20,8
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,1	22,6	17,7	19,2	21,7	28,6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,3	23,9	13,9	14,3	32,7	33,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: HİA(TÜİK)

Bu istatistikler, yüksek oranlarda genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin bu avantajını iş hayatına aktaramadığını göstermektedir²⁰. Büyük fedakarlıklarla uzun yıllar eğitime yapılan yatırımların beklenen iş fırsatlarını sağlayamamasının ve maddi karşılığının alınamamasının depresyon, kişi-iş uyumsuzluğu, verimsizlik ve daha pek çok toplumsal maliyeti de olan ruhsal ve fiziksel rahatsızlığa yol açması muhtemeldir. Bu çerçevede işsizliğin eksik istihdam (underemployment) veya fazla vasıflılığın (overqualification) iş tatmininden verimsizliğe çeşitli olumsuzluklarına yeri geldikçe değinilecektir.

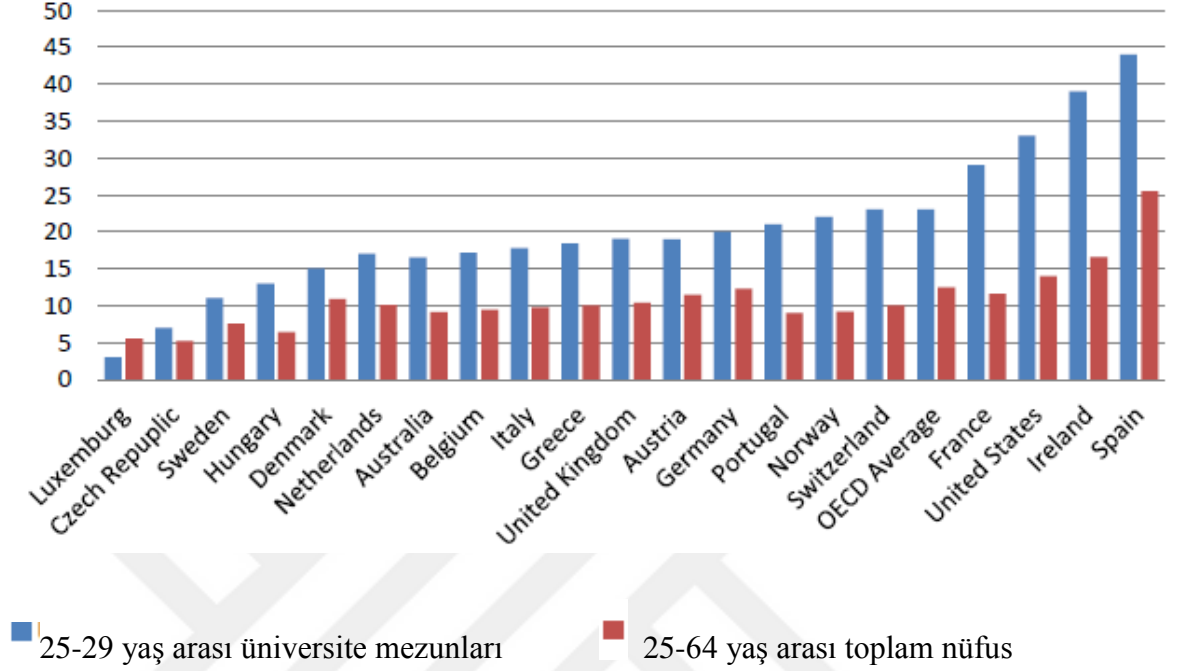
Sahip olunan genç nüfus özellikle de eğitilmiş genç nüfustaki yüksek işsizlik oranlarına bakılacak olursa fazla vasıflılık, ülkemizde toplumun önemli bir kesimini etkilemektedir. Ayrıca son yıllarda Suriye kaynaklı kitlesel göç dalgasıyla göçmenlik türünde fazla vasıflılık da ciddi bir hal almıştır. Tüm bunlara, Endüstri 4.0'ın konuşulduğu çağımızda yeni çalışma formları, işlerin otomasyonu, dijitalleşme ve robot teknolojileri gibi istihdam azaltan büyüme modeli eklenince geleceğin emek piyasası açısından çok aydınlık olmadığını iddia edebiliriz. Sorun yalnızca ülkemize has bir durum da değildir. Yıllardır tartışılan küresel bir probleme işaret etmektedir. Küresel ekonomik sistemde çok sayıda çalışan işlerinde fazla vasıflı olduklarını bildirmektedirler²¹. Aşağıdaki grafikte gösterilen seçilmiş bazı OECD ülkelerindeki fazla vasıflılık oranları bu olgunun tıpkı Türkiye'deki gibi en çok genç nüfusu etkilediğini de ortaya koymaktadır.

²⁰ Sözen C., Varoğlu D, Yeloğlu O., Basım N, Varoğlu A, Ersoy K., "Türkiye'de İşsizlik ve Sosyal Sermaye, Örgütlerin İstihdam Kararları ve Stratejileri Üzerine Bir Araştırma", Siyasal Kitabevi, 2012, s.11

²¹ "Results wave 3: Employees feel overqualified for their job", Randstad Workmonitor, September 2012, s.1

Tablo 6. OECD Ülkelerinde Fazla Vasıflılık

Fazla Vasıflılık %



Kaynak: OECD International Migration Report 2007, OECD Education at a Glance 2010

Duncan ve Hoffman (1981), 1976 yılında Birleşik Devletler'in %42'sinin fazla vasıflı olduğunu tespit etmişlerdir²². Bu araştırmadan sonra konu 20'den fazla ülkede çalışırken çoğu Hollanda, İspanya, Birleşik Krallık, Birleşik Devletler üzerine az sayıda çalışma ise Avustralya, Belçika, Fransa, Almanya ve Portekiz üzerine yapılmıştır²³. Hollanda için yapılan bir araştırmada üniversite mezunlarının %50'si, meslek yüksekokulu mezunlarının da %56'sı çalıştıkları alanların gerektirdiğinden farklı konularda eğitim aldıklarını kabul etmektedirler²⁴. Birleşik Krallık, Birleşik Devletler, Kanada ve İspanya gibi ülkelerde çalışanların yaklaşık üçte birinin fazla vasıflı olduğu ileri sürülmektedir²⁵. Amerikalı çalışanların %23'ü fazla vasıflı olduklarını bildirirken²⁶ bu oran Türkiye'de %78, Avustralya'da ise %45'tir²⁷.

²² Rasovec T., Vavrinova T., "Skills and Educational Mismatch in the Czech Republic", Statistika, 2014, Vol.94, s.60

²³ Quintini G., "Overqualified or Under Skilled: A review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No:121, 2011, s.13

²⁴ Allen J. Velden R., "Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction an on the job search". Oxford Economic Papers 3, 2001, s.438

Yapılan araştırmalar sonunda fazla vasıflılığın yüksek işsizlik oranlarının olduğu ülkelerde daha yaygın görüldüğü saptanmıştır (İspanya gibi, bkz.Garcia-Montalvo&Peiró,2008). Bu durum sorunun Batılı gelişmiş ülkelere özgü bir durum olmadığını da göstermektedir. Kişi-iş uyumsuzlukları OECD'nin meta analiz çalışmalarına göre çoğu OECD üyesinde izlenmektedir (örneğin İsveç'te %35, Finlandiya'da %10 civarında). Yaygın olan bu problemin, her ülkenin kendine özgü sosyo ekonomik yapısı gereği bir takım farklılıkları mevcuttur. OECD çalışmalarına göre fazla vasıflılık göçmenler ve gençler arasında daha yaygındır. Bu durum anlaşılabilir olsa da fazla vasıflılığın genel karakteristiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazıları fazla vasıflılığın geçici bir hal olduğu ve çalışanların özellikle de işgücü piyasasına yeni giren tecrübesizlerin zamanla daha uygun işlere geçebileceğini ileri sürmektedir (kariyer hareketliliği teorisi). Kariyer hareketliliği teorisine (career mobility theory) uygun olarak Ramirez (1993), İspanya'da çalışanların zamanla niteliklerine daha uygun işlerde istihdam edildiğine ve kıdemle birlikte fazla vasıflılığın azaldığını bulgulamıştır. Wasmer ve ark.(2007) benzer şekilde bazı Avrupa ülkelerinde fazla vasıflılığın geçici bir durum olduğuna dair kanıtlar bulmuşlardır²⁸. Dorn ve Sousa-Poza da (2005) İsviçre özelinde çalışanların yaşlandıkça daha vasıflı-tecrübeli hale geldiklerini ve buna paralel olarak iş gereklerinde de bir artış olmazsa kıdemli çalışanların fazla vasıflı hale geldiklerini öne sürmüşlerdir²⁹. Büchel ve Mertens (2004) Almanya'da kariyer hareketliliğini destekleyen çok az kanıt bulgularken³⁰, Kanada'da Frenette(2004) çalışanların mezuniyetlerinden 2 ila 5 yıl sonra fazla vasıflılık açısından gayet istikrarlı bir durum bulunduğunu bunun da arama(search) ve kariyer hareketliliği(career mobility) kuramlarıyla uyumlu olmadığını ifade etmiştir³¹.

²⁵ Quintini G., a.g.e., s.40,42,43,44

²⁶ O'Connell A., "The Myth of the Overqualified Worker". Harvard Business Review, December 2010, s.30

²⁷ "Results wave 3: Employees feel overqualified for their job", Randstad Workmonitor, September 2012, s.3,15

²⁸ Wasmer, E, Fredriksson P., Lamo A., Messina J., Peri G., "The Macroeconomics of Education in Europe", in G. Brunello, P. Garibaldi and E. Wasmer (eds.), Education and Training in Europe, Oxford University Press, 2007,s.5,49

²⁹ Dorn, D. and A. Sousa-Poza, "Over-qualification: Permanent or transitory, mimeo", University of St Gallen, Switzerland, 2005, s.13

³⁰ Büchel, F and Mertens A., "Overeducation, Undereducation and the Theory of Career Mobility", Applied Economics, 2004, s.14,15

³¹ Frenette, M., "The Overqualified Canadian Graduate: the Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification", Economics of Education Review 23, 2004, s.35, 44

Dolton ve Vignoles (2000) ise Birleşik Krallık'taki yüksek öğrenimli mezunların %38'sinin ilk işlerinde, %30'unun da 6 yıl sonraki işlerinde fazla vasıflı bulunduğunu tespit etmişlerdir³². Benzer bir bulgu da İsveç'ten Böhlmark(2003) tarafından ortaya konmuş; 18-30 yaş aralığındakilerin 1981 ve sonrasındaki 10 yılda fazla vasıflılık oranlarının değişmediği (%61) gözlenmiştir³³. Sloane (1999)³⁴ ise zamanla bir fazla vasıflılık durumundan bir başkasına geçilebileceğini ileri sürmüştür. Dolton ve Silles (2001) kişinin ilk işinde fazla vasıflı olmasının sonraki işlerinde de fazla vasıflılığa yol açtığına işaret etmiştir³⁵. Battu ve arkadaşları çalışmalarında (2000) yükseköğrenimli mezunların becerileri ve işleri arasında zamanla yakınsama olup olmayacağı yani fazla vasıflılığın ortadan kalkıp kalkmayacağını sınımlardır. Bahse konu yakınsama dört şekilde test edilmiştir; i) kazanç kayıplarının daralması ii) fazla vasıflılar arasında iş tatmininin artması iii) iş özellikleri ve iv) kariyer beklentisi. Sonuç olarak, iş kalitesi açısından fazla vasıflı çalışanların işleriyle uyumlu iyi eşleşmiş mezunlara yakınsandığına dair herhangi bir kanıt bulunamamıştır. Aynı çalışmada, fazla vasıflıların daha iyi eşleşmiş olanlara göre daha az kazandıkları da bulgulanmış. Özetle, fazla vasıflılığın geçici veya kalıcı olduğu yönünde kesin kanıtlar ortaya konamamıştır³⁶. Bazılarına göre ise, eşleşme sorunları yaygın bir yapısal probleme işaret etmektedir. Yapısal temellerine ilişkin nedenler arasında emek piyasasında tam bilgiye ulaşamama gibi piyasa etkinsizlikleri bulunmaktadır. Öte yandan fazla vasıflılık, kalıcı fakat ekonomi döngülerine paralel fasıllı bir süreç de olabilir³⁷. Ayrıca piyasa başarısızlıklarının giderilmesi durumunda dahi, kişinin kendini gerçekdışı biçimde fazla vasıflı addetmesi de mümkündür. Bu durumda da, objektif fazla vasıflılığın doğurduğu her türden sorun devam etmektedir.

³² Dolton, P. Vignoles A., "The Incidence and Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market", *Economics of Education Review*, 2000, s.183

³³ Quintini G., a.g.e., s.16

³⁴ Sloane, P., Battu H., Seaman P. "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market", *Applied Economics*, 1999, s.1451

³⁵ Dolton, P. and Silles M., "Over-education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data", *CEP Discussion Paper*, 2001, s.2

³⁶ Battu, H., Belfield C., Sloane P., "How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects?", *National Institute Economic Review*, 2000, s.93

³⁷ Brynin M., a.g.e, s.638

2.1.2. Fazla vasıflılık ve algılanan fazla vasıflılık tanımları

Çalışanın işi ve çevresiyle daha başarılı uyum göstermesi daha iyi iş sonuçlarının alınmasını sağlayacaktır^{38,39}. İş gerekleriyle çalışanın becerileri arasındaki eşleşme, nitelik uyumunu belirler⁴⁰. Eğer bu uyum düşük ise çalışan yaptığı işe göre fazla vasıflı (overqualified) veya düşük vasıflı (underqualified) olacaktır. Fazla vasıflılık ya da aşırı niteliklilik (overqualification), aşırı/fazla sıfatlarının ima ettiği üzere çalışanın sahip olduklarıyla, işin gerektirdiği yetkinlikler arasındaki orantısızlığa işaret eder. Fazla vasıflılık hali, çeşitli yollardan elde edilen bilgi ve becerilerin tam olarak kullanılmadığı bir durumdur. İşin gereklerine göre fazla eğitime, tecrübeye veya becerilere sahip olmak becerilerin yetersiz kullanımına (underutilization), eksik istihdama (underemployment), değişim ve gelişim için fırsat eksikliğine⁴¹ yani işle ilgili ilerleme fırsatlarının (terfi-gelişme) eksikliğine yol açmaktadır. Khan ve Morrow'a göre, fazla vasıflılığın neden olduğu uyumsuzluk işin gerekleriyle çalışanın sahip olduğu eğitim ve beceriler arasındaki farkı yansıtmaktadır⁴². Orjinal terminolojiyi parantez içinde koruyarak belirtmeye devam edersek, Johnson ve ark. (2002) fazla vasıflılık (overqualification) ve iş gücünden tam yararlanamama/eksik istihdam (underemployment) halini eş anlamlı olarak düşünmüşler⁴³ ancak diğer bazı araştırmacılar fazla vasıflılığın (overqualification) genel olarak iş gücünden tam yararlanamama/eksik istihdam (underemployment) halinin bir alt boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir⁴⁴. Eksik istihdam (underemployment), objektif iş standartlarına göre düşük kalitede işe yerleştirme olarak da tanımlanabilir⁴⁵.

³⁸ Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C., "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit". *Personnel Psychology*, 2005, s.283

³⁹ Khan S., Amin H., Tahir M., "Impact of Personality Match/Mismatch on Employee Level Performance Which Ultimately Affects Organizational Performance", *Global Journal of Management and Business Research*, 2012, s.61

⁴⁰ Lobene E., Meade W.A., "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA, 2010, s.1

⁴¹ Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., "An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings". *The Journal of Psychology*, 2002, 426

⁴² Khan, L.J., Morrow P.C., "Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction". *Journal of Business Research*, 1991, s.211

⁴³ Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., a.g.e., s.428

⁴⁴ Lobene E., Meade W.A., a.g.e.,s.1

Eksik istihdam yapılan işe göre fazla eğitilmiş olmayı, aşırı tecrübeliliği, becerilerin tam olarak kullanılmaması, gönülsüz yapılan geçici ve part time işler, görece düşük ücreti, mesleki uzmanlığın dışında istihdam edilmeyi içermektedir. Fazla vasıflılık, göçmenlerden (Aycan, Berry;1996) işsizliği takiben tekrar istihdam edilenlere (Feldman,Leana,Bolino; 2002) geçici işlerde çalışanlardan (Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1994) inişe geçen firmalar ya da sektörlerde çalışanlara (Feldman, 1996) tecrübeli, yaşlı çalışanlardan (Allan,1990) genç ve tecrübesiz çalışanlara (Garcia-Montalvo&Peiró,2008) engelli çalışanlardan (Bruch, Fallon & Heimberg, 2003) istihdam hacmi az olan işlere yönelenlere kadar toplumdaki pek çok kesimi etkilemektedir. Fazla vasıflılık özellikle, fazla eğitilmiş olma(overeducated), aşırı beceriler(overskills), fazla tecrübeli olma(overexperienced) veya fazla zeki olma (overintelligent) gibi durumlara gönderme yapan bir olgudur⁴⁶. Her bir durumun kendine özgü neden ve sonuçlarını bilmek fazla vasıflılığın yönetilmesini kolaylaştırmaktadır. Uygulamada ise çoğu zaman kestirmeci bir yaklaşımla, aşırı becerili (overskilled) veya fazla tecrübeli (overexperienced) biri başlangıç seviyesinde işlere başvurduğunda işveren bu tecrübedeki birinin iyi performans göstermeyip işinden ayrılacağı ya da işin onları tatmin etmeyeceğini düşündüğünden adayı reddedebilmektedir. Bu durum bizi sıklıkla karşılaşılabilen bir fazla vasıflılık sorunu olan yaş ayrımcılığına (ageism) da götürmektedir. Veya fazla bilişsel kapasitedeki (overintelligent) birinin tersi durumdakilerden ayrılması için işe alımda yapılacak bilişsel testlere tabi tutulması etik sorunlara yol açmaktadır. Etik olup olmamaları tartışma konusu bu tür filtrelemeler işverenin en başından, yeterli vasıfta birini (well matched) istihdam etme çabasını gösterebilmektedir. Öte yandan fazla vasıflılığın işe alımdan sonra ortaya çıktığı durumlar da mevcuttur. Bu bağlamda zamanlama ve ölçüm perspektifi gibi ayrımlar belirleyici olmaktadır. Çoğu araştırma çalışanın işe girdikten sonraki özdeğerlendirmesini esas almaktadır. Oysa farklı bağlamlarda fazla vasıflılığın etkileri de farklılaşacaktır.

⁴⁵ Fine S.,Nevo B., “Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce”, International Journal of Human Resource Management, 2008, s.346

⁴⁶ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro M.J., Truxillo M.D., “Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter”, Industrial and Organizational Psychology, 2011, s.262

Örneğin aday niteliklerinin başvurduğu işe göre fazla olduğunu baştan biliyorsa işe girdikten sonra karşılaşılan kişi-iş uyumsuzluğu durumunda psikolojik kontratın bozulmadığı düşünülebileceğinden daha ılımlı sonuçlar beklenebilecektir. Veya fazla vasıflı olmayı sosyal sermaye anlamında gönüllü olarak tercih edenlerin (ör.stajyerler) bir kısmı devamlı bir iş alabilmek için ilişki ağı(network) peşinde veya iş tecrübesi kazanabilmek için (hukuk, mühendislik gibi alanlarda) geçici işlere girmeyi isteyebilirler⁴⁷. Öğrenciler bilişsel niteliği-iş yükü düşük ancak iş kontrol duygusunun yüksek olduğu işleri (ör.sınavlara hazırlanmak için) yine gönüllü olarak talep edebilirler. Aynı şekilde farklı kariyer dönemlerindeki kişiler daha fazla esneklik ve özerklik adına terfilerden ve diğer haklardan feragat ederek gönüllü fazla vasıflılığı tercih edebilirler⁴⁸. Başta kadın çalışanlar olmak üzere iş aile dengesini sağlayabilmek adına fazla vasıflılığı tercih edenler fazla vasıflılığın olumsuz sonuçlarına rağmen genel hayat tatminlerinin yükselmesi nedeniyle iş tatminlerinde de pozitif net etkiler deneyimleyebilirler. Bu yüzden farklı fazla vasıflılık türleri örgütte farklı sonuçlar yaratacaktır. Özetle, davranışsal çıktıların fazla vasıflılığın yaşandığı kişiye veya gruba özgü olabileceğini söyleyebiliriz. Sonuç olarak indirgemeci bir yaklaşımın fazla vasıflılığı açıklaması mümkün gözükmemektedir.

Fazla vasıflılığın nasıl tespit edileceği konusu bizi algılanan fazla vasıflılık (perceived overqualification) kavramına götürmektedir. Çalışmamızda özellikle vurgulayacağımız fazla vasıflılık algısı(perceived overqualification) bilgi, beceri, eğitim ve tecrübeden daha fazlasını ifade ederek çalışanın işine ilişkin kişisel deneyimlerini yansıtmaktadır. Bu deneyimler iş tatmini gibi önemli iş tutumlarını yorumlamada objektif özelliklere kıyasla daha anlamlıdır⁴⁹. Çalışanlar, niteliklerinin uyumunu değerlendirirken farklı referansları kullanabilir⁵⁰. Yapılan işin gerçekte ne kadar eğitim, beceri ya da deneyim gerektirdiğine dair objektif ölçütlerin kolayca bulunamaması subjektif bir değerlendirmenin başka bir gereksidir.

⁴⁷ Feldman C.D., Maynard D.C., "A Labor Economic Perspective on Overqualification", *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, s. 234

⁴⁸ Shultz K.S., Olson D.A., Wang M., "Overqualified employees: Perspectives of older workers". *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, s.247,248

⁴⁹ Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., "An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings". *The Journal of Psychology*, 2002, s.427

Dolayısıyla çalışanların psikolojik durumları ve performanslarını inceleyerek iş ortamının anlamlı bir yorumu için algılanan fazla vasıflılığı kullanmak daha uygundur⁵¹. Algılanan fazla vasıflılık, çalışanların yaptıkları işler için aranan niteliklerden daha fazla eğitim, tecrübe veya beceriye sahip oldukları ya da yeteneklerini kullanabilecekleri iş ve fırsatların yetersizliğine dair düşünceleridir⁵². Kavram; çalışanın kendi niteliklerini gözönünde bulundurarak daha alt ve düşük kaliteli bir işe sahip olduğuna⁵³, fazla eğitim(overeducation) yanısıra gelişim anlamında fırsat eksikliğine dair yorumunu içermektedir⁵⁴. Fazla vasıflılık, sahip olunan yetkinliklerin çalışılan işte aranmaması ya da kullanılmaması durumunda ortaya çıkmaktadır⁵⁵. Oysa çalışanlar kendi beceri ve altyapılarına uygun işlerde çalışsalar dahi kağıt üzerindeki yeteneklerine göre kendilerini fazla vasıflı algılayabilmektedir. Bu bağlamda bireyin sahip olduğunu düşündüğü ile gerçekte sahip oldukları arasındaki makas algılanan fazla vasıflılık kavramıyla açıklanmaktadır. Fazla vasıflılığın formel hali yani diplomalar, çeşitli kursiyerlik belgeleri, sertifikalar gibi objektif kanıtların dışında bireyin öz değerlendirmesiyle (self-report questionnaire) ortaya konan kişi-iş uyumsuzlukları bazen gerçek dışı bir değerlendirmenin yansıması olabilmektedir. Bireyden kaynaklanan subjektiflikler bir yana, ILO kıdemli uzmanı Dr. Hassan Ndahi'ye göre kendi ülkesinde fazla vasıflı olabilen biri anavatani dışında özellikle gelişmiş ülkelerde tekrar değerlendirildiğinde eğitim kalitesindeki farklar nedeniyle çoğu kez düşük vasıflı bile sayılabilmektedir⁵⁶.

Çalışanlar kendi tercih ve arzularına göre yaptıkları değerlendirmeleriyle, kişi-iş uyumlarını(person-job fit) farklı farklı deneyimleyebilmektedir⁵⁷ ve bu algısal farklılıklar davranışlarını etkileyebilmektedir⁵⁸. Çalışanların değerlendirmeleri bazı durumlarda objektif olanı tam yansıtmamaktadır (ör:çalışanlar işleriyle tam uyumlu da olabilir).

⁵⁰ Luksyte A., Spitzmueller C., Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges, Springer, 2011, s.38

⁵¹ Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., a.g.e., s.427

⁵² Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., a.g.e., s.425,426

⁵³ Feldman D.C., Bolino C.M., "The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates", Journal of Organizational Behavior, 2000, s.889

⁵⁴ Johnson, G.J., W.R.Johnson, Morrow P.C., a.g.e., s.426

⁵⁵ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D., "Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations", Industrial and Organizational Psychology, 2011, s.217

Bazı çalışanlar kendilerinin fazla vasıflı olduklarını hissedebilirler de gerçekte durum tersi olmaktadır⁵⁹. Ancak fazla vasıflı olduğuna dair inancın bizzat kendisi davranışların buna göre düzenlenmesine yetmektedir. Fine (2007) algılanan fazla vasıflılığın, istenen iş niteliklerinden fazlasına sahip olduğuna dair hissiyatın bir derecesi şeklinde tanımlanmaktadır⁶⁰. Bu bağlamda, algılanan fazla vasıflılığın duygusal boyutta açıklamaya yardımcı olan göreceli yoksunluk teorisi, bireyin kendi statüsü hakkındaki subjektif yargısına ilişkin olup duyguları ve çevreye olan tepkilerini araştırır. Araştırmaya konu mahrumiyet duyguları göreceli olarak tanımlanır çünkü diğerleriyle mukayeseden doğan duygulardır ve objektif olarak en mahrum kalınan şeyler olmak zorunda değildirler⁶¹.

2.1.3. Beceri uyumsuzluğu (skill mismatch) türleri

Sahip olunan niteliklerle işin gerekleri arasındaki uyumsuzluk bazen piyasa etkinsizliğinden bağımsız bir duruma işaret eder. Örneğin, Chevalier (2003) Birleşik Krallık yükseköğrenim sistemine geniş katılımın eğitim kalitesinde heterojenliğe yol açtığına, bunun da aslında düşük becerili kişilerin istatistiklerde fazla vasıflı görünmesine neden olduğunu belirtmektedir⁶². Kişi-iş uyumsuzluğu (person-job fit mismatch) ve piyasa etkinsizliğinin farklı boyutları konu hakkında bütünlük tek bir kuramın geliştirilmesini engellemektedir. Toparlayıcı olması bakımından aşağıda yer alan tablolarda sıklıkla yaşanan kişi-iş uyumsuzluklarından bazılarının farklı boyutları gösterilmektedir:

⁵⁶ Ndahi H., "Overqualification, a result of unemployment", Kaieteur News, Oct.2015, s.2

⁵⁷ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.38

⁵⁸ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.41

⁵⁹ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.38

⁶⁰ Fine S., "Overqualification and selection in leadership training". Journal of Leadership & Organizational Studies Vol.14, 2007. s.61

⁶¹ Martin, J., Brickman, P., Murray, A., "Moral outrage and pragmatism: Explanations for collective action". Journal of Experimental Social Psychology, 1984, s.485

⁶² Chevalier, A., "Measuring Over-Education", Economica, 2003, s.509

Tablo 7. Sık Görülen Beceri Uyumsuzlukları

Beceri eksikliği (fazlası)	Emek piyasasında kişinin sahip olduğu belirli türdeki beceri arzıyla talebinin kesişmemesi/dengelenmemesi
Beceri açığı	Beceri seviyesi veya türünün işin layığıyla görülmesi için gerekenden farklı olması
Dikey uyumsuzluk	Eğitimin veya niteliğin seviyesinin istenenden az ya da çok olması
Yatay uyumsuzluk	Beceriler veya eğitimin alanı/türü işle uyumsuz olması
Fazla eğitim (Düşük eğitim)	Çalışanların işin gerektirdiğinden fazla (eksik) eğitime (süre) sahip olması
Fazla vasıflılık (Düşük vasıflılık)	Çalışanların işin gerektirdiğinden fazla (düşük) niteliğe sahip olması
Becerilerin eskimesi	Daha önce bir işte kullanılan becerilere artık talebin olmaması ve/veya becerilerin zamanla kaybedilmesi

Kaynak: ILO (2013)

Emek piyasasındaki ücret katılıkları, tam bilgiye ulaşamama ve bilgi yetersizliği, sendikal düzenlemeler ve çalışanın hareketliliği açısından coğrafi kısıtlar yaşaması gibi fazla vasıflılığa yol açan bazı nedenler beceri uyumsuzluğu, nitelik uyumsuzluğu ve beceri eksikliği olarak 3 gruba ayrıldığında emek piyasasındaki kaynağı ve analiz seviyesi bakımından aşağıda tablodaki gibi özetlenebilir:

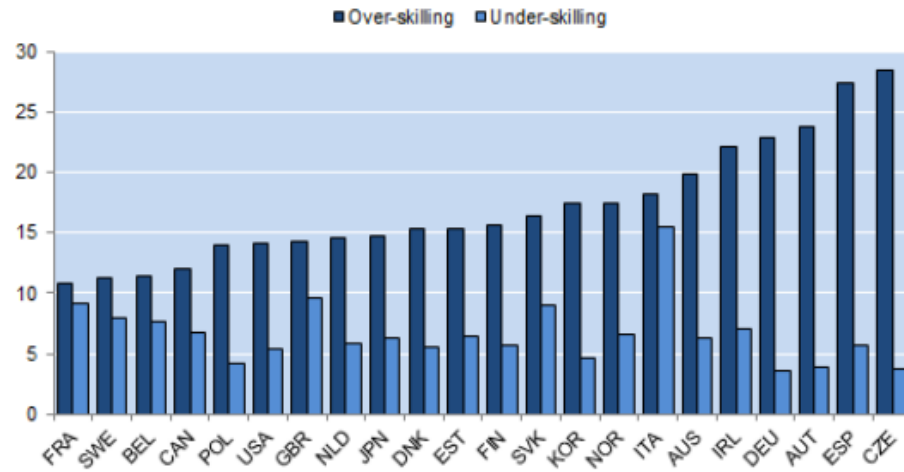
Tablo 8. Bazı uyumsuzluk çeşitleri ve kuramsal açıklamaları

Beceri dengesizliğinin Çeşidi	Tanımı	Analiz Seviyesi	Neden ortaya çıktığı (Talep veya arz faktörü)
Beceri eksikliği	İşverenlerin mevcut ücretler seviyesinde, emek piyasasından istenen becerilere sahip kişileri istihdam edememesinden kaynaklanmaktadır.	Kümelenmiş, meslek grubu	Firmaların uyarlama gecikmesi(Talep yanlı) Ücret Katılıkları(Talep) Eğitim sisteminin uyarlama gecikmesi(Arz yanlı) Coğrafi hareket kısıtı(Arz) Hangi becerilerin kazanılacağına dair öğrencilerin eksik bilgiye sahip olmaları(Arz)
Beceri uyumsuzluğu	Bir beceri eksikliği(açığı) kişinin işine göre yetersiz becerileri olduğuna işaret etmektedir. Becerilerin eksik kullanımı(Skill underutilization) ise tersine çalışanın işinde gerekenden fazla becerileri olduğunu göstermektedir.	Birey	Firmaların uyarlama gecikmesi(Talep yanlı) Ücret Katılıkları(Talep) Eğitim sisteminin uyarlama gecikmesi(Arz yanlı) Eşleşme işlemindeki friksiyonel sorunlar(Hem talep hem arz)
Nitelik uyumsuzluğu	Fazla vasıflılık, işinde istenenden fazla nitelik taşıdığına doğmakta. Düşük vasıflılık(Underqualification) ise tersine gerekenden daha az vasa sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır.	Birey	Firmaların uyarlama gecikmesi(Talep yanlı) Ücret Katılıkları(Talep) Eğitim sisteminin uyarlama gecikmesi(Arz yanlı) Eşleşme işlemindeki friksiyonel sorunlar(Hem talep hem arz) Beceri heterojenliği (Arz) Adayların becerileri hakkında eksik bilgi(Hem arz hem talep)

Kaynak: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.121

Fazla vasıflılığın diğer bir ifadesi iş gücünden tam yararlanamama (underemployment) ise objektif iş tanımlarına/standartlarına göre daha düşük nitelikte bir işe yerleşmeye işaret etmektedir. Bahse konu “eksik istihdam” aşırı eğitimi, aşırı tecrübeyi, becerileri tam kullanamamayı⁶³, gönüllü olmayan geçici işleri, part-time işleri⁶⁴, düşük gelir durumunu, profesyonel mesleği dışında istihdam edilmeyi kapsar. Ekonomik krizlerle boğuşan gelişmekte olan ülkelerde fazla vasıflılık daha yaygındır⁶⁵. Fazla vasıflılık hali, modern örgütlerde yaygın bir fenomen olarak insan kaynakları yönetiminde gittikçe önemsenmektedir. Örneğin, Center for College Affordability and Productivity adlı kuruluş Birleşik Devletler’de üniversite mezunlarının neredeyse yarısının mezuniyet gerektirmeyen işlerde çalıştığını tahmin etmektedir⁶⁶. Benzer şekilde, 2014 yılında Avrupa Birliği içinde ilk kez işe giren yüksek vasıflı iş gücünün de %25’inin fazla vasıflı olduğu rapor edilmiştir⁶⁷. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi beceri eksikliği yaygın görülen bir durum olsa da beceri fazlalığı daha da ciddi bir durum olarak gözükmemektedir.

Tablo 9. Seçilmiş OECD ülkelerinde 2011-12 yılları arasında beceri uyumsuzluğu türü olarak beceri fazlası(overskilling) ve beceri eksikliği (underskilling) dağılımları:



Kaynak: The Future of Productivity: Main Background Papers 2015

⁶³ Fine S., Nevo B., “Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce”, International Journal of Human Resource Management, 2008, s.346

⁶⁴ Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A., “Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions”. Journal of Organizational Behaviour 27, 2006, s.509,512,513

Fazla vasıflılık eğitime ilişkin olabileceği gibi tecrübe, beceri ve bilgiyi içeren daha geniş bir özelliği ifade etmektedir. Aşırı bilişsel kapasite fazla vasıflılığın kapsayıcı karakteri olarak tanımlansa da ⁶⁸ bilgi, beceri, yetkinliklerle diğer nitelikler daha bütünsel kavramsallaştırmaya imkan vermektedir⁶⁹. Bu bağlamda çalışanlar pek çok biçimde fazla vasıflı sayılabilir ancak eğitim faktörü, çoğu işe alım kararındaki ortak unsur olup kolayca ölçümlenebilmektedir⁷⁰. Yeni mezunların işe alınmasında eğitim geçmişi, yaygın olarak en önemli eleme kriteri olarak kullanılmakta ve bu yüzden vasıf olgusu eğitimle özdeşleşmektedir. Eğitim yoluyla fazla vasıflılıkta (overeducation) eğitim belli bir başarıdan ziyade katılımı ifade eder hale gelmiştir. Bu nedendir ki eleman seçiminde eğitim geçmişi ve düzeyleri neredeyse standartlaşan adaylar arasından farklı olanı seçmek için farklı mülakat teknikleri ve/veya seçim yöntemleri geliştirilmektedir. Bahsedilen alternatif seçim yöntemlerinden en önemlisi sosyal sermaye ya da sosyal bağlantılardır⁷¹. TÜİK'in 2009 tarihli bir araştırmasında işsizlerin %35'i sıklıkla eş dost aracılığıyla iş aramayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Veriler sosyal bağların ülkemizde hem kamu hem de özel sektördeki etkisini gözler önüne sermektedir. Sosyal ağlar, hem iş arayanlara hem işverenlere bazı önemli avantajlar sağlamakta fakat bazen de işin gerektirdiği eğitim ve yeteneğe sahip doğru kişinin işe yerleşememesine neden olabilmektedir. Eğitim, beceri ve yeteneklerine uygun bir işe yerleşemeyen aday doğru eşleşmeyi yakalayana dek bekleyemeyebilir ve iş arama sürecindeki sabrı ve imkanları ölçüsünde aday havuzunda bekler. Arama sürecinin kesildiği noktada iş ile elemanın doğru eşleşmesi mikro ve makro anlamda verimliliği temin ederken tersi durumda israf ve etkinsizlikler gündeme gelmektedir.

⁶⁵ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D., "Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations", *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, s.217

⁶⁶ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. "There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees". *Journal of Applied Psychology*, 2015, s.1228

⁶⁷ Smarter, greener, more inclusive — indicators to support the Europe 2020 strategy, Eurostat, 2016,s.41

⁶⁸ Fine S., Nevo B., "Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce", *International Journal of Human Resource Management*, 2008, s.348

⁶⁹ Lobene E., Meade W.A., "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA., 2010, s.1

⁷⁰ Hercsh J., "Education Match and Job Match", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.73, 1991, s.140

⁷¹ Gargulio M., Benassi M. "Trapped in your own net? Network cohesion, structural holes and the adaptation of Social Capital" *Organization Science*, 2000, s.184

Feldman ve Turnley 1995 yılında yaptıkları çalışmalarında gençlerin fazla vasıflılık algısından daha çok etkilendiklerini tespit etmişlerdir⁷². Vaisey ise (2006) fazla vasıflılığın her hangi bir yaş grubuyla sınırlı olmadığını ileri sürmüştür⁷³. Reeves'e göre genç kuşak genel olarak daha mutsuzdur, yani güvencesizlik genç işçilerin psikolojisini olumsuz etkilemektedir ya da genç işçiler genellikle daha alt kademede, daha az heyecan verici işlerde çalışmaktadır. Yeni mezunların, kariyerlerinin ilk basamaklarında sonraki yıllarda bulabileceği imkan, sorumluluk ve tatmini yakalayamamaları doğaldır. Diğer yandan beklentiler düşükse tatmin bulmak da kolaylaşmaktadır. Genç çalışanların çalıştıkları işten beklentileri daha yüksek olduğundan tatminsiz olduklarını belirtme oranları yükselebilmektedir. Herzberg'in U şekli modeli de 20'li yaşlardaki çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, 30'lu yaşların başlarında düştüğünü ve 30'lu yaşların sonlarında tekrar yükseldiğinden bahseder. Bütün bu görüşler, gençlerin kendilerini fazla vasıflı algılayıp tatmin düzeylerini düşük hissetmelerini belli ölçüde açıklamaktadır. Nitekim yeni işe başlayan birinin genelde büyük sorumluluklar alamayacağı ilerleyen yıllarda ise kıdemle beraber sorumluluklarının ve iş tatmin seviyesinin artacağı yönündeki beklenti, sahip olunan niteliklerin daha fazla kullanılması anlamına da geleceğinden zamanla işle uyumun artması beklenir. Konu algılar yönünden ele alındığında ise çalışanların kendilerine yönelik yaptıkları değerlendirmelerde yaşa bağlı bazı farklılıkların olması doğaldır.

2.1.4. Fazla Vasıflılığın Ölçümü

Fazla vasıflılık halinin objektif (ör: personel kayıtlarını kullanarak) ya da subjektif olarak (ör: öz değerlendirme) yöntemlerle ölçülmesi mümkündür⁷⁴. Fazla vasıflılığın ölçüm tekniklerine dair farklı görüşler bulunmakta ve ölçüme dair tek bir standardın olmadığı kabul edilmektedir⁷⁵.

⁷² Feldman, D.C., Turnley, W.H., "Underemployment among recent business college graduates". Journal of Organizational Behavior, 16, 1995, s.691

⁷³ Vaisey S., "Education and its discontents: Overqualification in America, 1972-2002". Social Forces 85, 2006, s.845-846

⁷⁴ Maynard D., Parfyonova N., "Perceived Overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values", 2013, S.436

⁷⁵ Verhaest, D. Omev E., "The Impact of Overeducation and its Measurement", Social Indicators Research, 2006. s.2

Aşırı eğitimin(overeducation) ölçümünde bu perspektifin daha geniş kabul gördüğü, ancak fazla vasıflılık(overqualification) incelenirken araştırmacıların ağırlıklı olarak öz değerlendirme yöntemini tercih ettiği söylenebilir⁷⁶. Aşırı eğitimin (overeducation) ölçümündeki kritik nokta, bir işin objektif olarak ne kadar eğitim gerektirdiğini tespit edebilmek iken⁷⁷ fazla vasıflılığın ölçümünde uygulama kolaylığı önceliklidir.

Bazı çalışmalar fazla vasıflılığı çalışanın kendi performansını değerlendirmesiyle negatif ilişkili bulurken⁷⁸ bazıları algılanan fazla vasıflılığın performans ile ilişkisiz olduğunu tespit etmiştir⁷⁹. Başka çalışmalarda performans değerlendirmesinin çalışanın öz değerlendirmesiyle⁸⁰ ya da yönetici tarafından yapıldığı durumların fazla vasıflılık ile pozitif ilişkisi gösterilmiştir^{81;82}. Objektif iş performansının algılanan fazla vasıflılık ile pozitif ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur⁸³. Bu arada, bireyin kendi durumuna dair yaptığı öz değerlendirmenin, davranış bilimlerinde yaygın bir ölçüm yöntemi olarak kullanılmasının çeşitli eleştiriler aldığını söyleyebiliriz. Örneğin, Luksyte ve Spitzmueller (2011) yapılan öz değerlendirmenin; süpervizör, iş arkadaşları ve müşteriler gibi diğerlerinin gözlemleri ile desteklenerek ve hatta başka objektif göstergelerle de birleştirilerek kullanılmasının yöneticilere daha faydalı bilgiler sunacağını ileri sürmüştür⁸⁴. Maynard ve ark. (2006) çalışanların psikolojik durumları davranışlarını daha fazla etkileyeceğinden algılanan fazla vasıflılığın çekilme davranışlarını (withdrawal behaviors) tahminde objektif ölçümlerden daha etkili olduğunu iddia etmektedirler⁸⁵.

⁷⁶ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.45

⁷⁷ Vaisey S., a.g.e., s.838

⁷⁸ Feldman D.C., Bolino C.M., "The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates", Journal of Organizational Behavior, 2000, s.896

⁷⁹ Lobene E., Meade A., "The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers", Journal of Career Development, 2013, s.518

^{80 81} Fine S., Nevo B., "Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce", International Journal of Human Resource Management, 2008, s.353

⁸² Erdogan, B., Bauer, T. N., "Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment". Journal of Applied Psychology, 2009, s.559

⁸³ Erdogan, B., Bauer, T. N. a.g.e., s.563

⁸⁴ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.49

⁸⁵ Lobene E., Meade W.A., a.g.e.,s.1

Fazla vasıflılığın yapısı üzerine son araştırmalar sıklıkla (Erdogan ve ark., 2011; Feldman, 2011; Lukstyte & Spitzmueller, 2011; Maltarich, Reilly & Nyberg, 2011) objektif ve algılanan (subjektif) fazla vasıflılık arasındaki farka vurgu yapmaktadır. Objektif fazla vasıflılık; eğitim seviyesi, önceki tecrübenin seviyesi ve miktarı, bilgi, beceri ve yetkinlikler şeklindeki nitelik setinin iş gereklilerini aştığı durumları yansıtırken algılanan fazla vasıflılık; çalışanın işini yapabilmesi için gerekli olandan fazla niteliğe sahip olduğunu düşünmesi yani subjektif izlenimdir⁸⁶. Objektif ve subjektif/algılanan fazla vasıflılığı eş zamanlı olarak ölçen bazı araştırmalar ikisi arasında ılımlı bir ilişki tespit etmişlerdir⁸⁷. Oysa McKee-Ryan ve arkadaşları ampirik bulgular sayesinde ikisi arasındaki korelasyonun güçlü olduğunu belirtmektedirler⁸⁸. Algılanan fazla vasıflılık, objektif fazla vasıflılık ile ilişkili ancak bütünüyle farklı yapılardır⁸⁹.

Algılanan fazla vasıflılık, işin içeriğine ve bireysel özelliklerdeki farklılıklara daha duyarlıdır. Örneğin, tecrübe ve eğitimlerinin türü ve kalitesindeki farklılıklarla işin içeriğindeki değişimlere ilişkin kişisel algılar nedeniyle aynı unvan, eğitim düzeyi ve tecrübeye sahip iki bireyin fazla vasıflılık algıları farklılaşabilir⁹⁰. Sonuç olarak, algılanan ve objektif ölçümler farklı öncül ve sonuçlarıyla farklı yapılar olarak değerlendirilmelidir⁹¹. Örneğin objektif fazla vasıflılık, işten ayrılma niyetini daha iyi yordadığından iş gücü devrini(turnover) daha güçlü öngörebilirken subjektif fazla vasıflılık çalışanın işteki algılarını daha iyi yansıtmaktadır⁹². Her bir ölçümün avantajlı ve dezavantajlı yanları bulunmakla beraber, yapılacak ölçümlerin yapının dinamiği ve doğasını daha iyi anlayabilmemizi sağlayacak unsurlar içermesi gerektiği ortadadır.

⁸⁶ Maynard C.D., Brondolo M.E., Connelly E.C., Sauer E.C., "I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification", *Applied Psychology: An International Review*, 2015, s.4

⁸⁷ Feldman D. Theoretical Frontiers for Underemployment Research. *Underemployment: Psychological economic, and social challenges*, Chapter 14, s.280

⁸⁸ McKee F.M.–Harvey R., "I Have a Job, But..": A Review of Underemployment, *Journal of Management*, 2011, s.574

⁸⁹ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y., "There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees". *Journal of Applied Psychology*, 2015, s.1236

⁹⁰ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1229

⁹¹ Maltarich, M.A., Reilly, G., Nyberg A.J., "Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature". *Industrial and Organizational Psychology* 4 (2), 2011, s.236

⁹² Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1229

Aşağıda yaygın olarak kullanılan 4 ölçüm yöntemine ana hatlarıyla değinilmektedir:

1-) İş Analizi Yöntemi: Bu yöntem, mesleki sınıflandırma temelinde belirli bir işe ait öğelerin detaylı olarak tanımlanarak değerlendirilmesi sürecidir. Yöntem temel olarak işin önemli özellikleri üzerine bilgi toplama sistematığı olarak tanımlanabilir⁹³. Bu çerçevede, Birleşik Devletler’de en bilinen mesleki sınıflandırma, Mesleki Unvanlar Sözlüğü’dür. Berg’e göre (1970), işlerin eğitim gereklerini tahminde matematik, mantık ve dil skorlarından yararlanılmalıdır. Bu üç skor belirli bir göreve dair ortalama performansın göstergesi olmaktadır. Halaby (1994) yöntemi, işlerin toplulaştırılmasında işe özgü farklılıkların ihmal edilebileceğini ileri sürerek eleştirmektedir⁹⁴.

2-)Doğrudan Kendini Değerlendirme(Öz değerlendirme): Çalışanlardan, kendilerini değerlendirmeleri ve yaptıkları işlere göre aşırı/eksik vasıflı veya nitelik uyumlarının olup olmadığını sorgulamaları istenmektedir. Yöntemin subjektifliği bazı sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Bu yöntemde, işin gerektirdiği eğitim seviyesi hakkında herhangi bir bilgi verilmemekte böylece değerlendirmeyi yapan kişi kolayca kendisinin fazla vasıflı olduğunu söyleyebilmektedir⁹⁵. Böylesi algısal hatalar kişilerin tahminlerini şişirmekte, aşırı ya da eksik değerlendirmelere neden olabilmektedir.

3-) Dolaylı Kendini Değerlendirme: Bu yöntemde ise katılımcılara, işlerinin ne kadar eğitim gerektirdiği sorularak cevap aranmaktadır. Böylece çalışanın mevcut nitelikleriyle işinde sahip olunması gerektiğini düşündüğü nitelikler arasında kıyaslama yapılmaktadır⁹⁶. Yöntemden, ağırlıklı olarak aşırı eğitimin (overeducation) ve fazla vasıflılığın (overqualification) incelenmesinde yararlanır. Anket çalışmalarında subjektif teknikler, bireysel algılama, sosyal beğenirlik, anonimlik kaygısı gibi dezavantajlara sahip olsa da özellikle fazla vasıflılığın ölçümünde objektif ölçüm kriterlerine göre uygulanması nispeten kolay yöntemlerdir⁹⁷.

⁹³ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.47

⁹⁴ Curtis H. E., “Measuring and predicting overqualification from 1972-2010: a secondary analysis of pooled general social survey”. UoFL Electronic Theses and Dissertations. Paper, 2012, s.6

⁹⁵ Curtis H. E., a.g.e.,s.7

⁹⁶ Verhaest, D. & Omeij E., a.g.e.s.3

⁹⁷ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.46

4-) Gerçekleşen Eşleşme: Bu yöntem, aynı meslektekilerin (muhasebeci, satış danışmanı gibi) niteliklerini kategorize etmeye dayanmaktadır. Madamba ve De Jong’a göre (1997) çalışanın eğitim ve becerileri mesleğindeki ortalama eğitim gereklerinden en azından “1 standart sapma” fazlaysa işiyle uyumsuz sayılmaktadır⁹⁸. Bu yöntemle aynı meslekteki insanların nitelikleri üzerine standart kıyaslamalar yapıldığından eksik istihdamın(underemployment) en objektif ölçümünü sağlamaktadır⁹⁹. Buna rağmen, aynı meslek dalı da olsa her işin özgün taraflarının bulunması karşılaştırmaları yine de kuşkulu hale getirmektedir. Sonuçta “1 standart sapma”nın seçimi de keyfidir¹⁰⁰.

2.1.5. Fazla Vasıflılığın Boyutları

Johnson ve arkadaşları, algılanan fazla vasıflılığın iki boyutu olduğundan bahsetmektedir¹⁰¹: Bunlardan ilki olan gelişememe algısı sorunu (perceived no-grow) çalışanın başarısını ve motivasyonunu etkilediği gibi kariyer geleceğiyle daha az ilgilenmesine yol açmaktadır. Gelişememe(no-growth) boyutuyla işinde tatmin bulamayan çalışan yeteneklerini geliştirebileceği, kullanabileceği yeni bir iş aramaya eğilimlidir. Algılanan fazla vasıflılığın diğer boyutu olan algılanan uyumsuzluk (perceived mismatch), çalışanla işi arasındaki uyum eksikliğini ifade eder. Bu boyut, çalışanların gelişim ve öğrenme fırsatlarına ne kadar sahip olduklarına ilişkin düşüncelerini yansıtmaktadır¹⁰². Çalışanın kendisi ve işi hakkındaki değerlendirme sonucunda gelişememe ya da uyumsuzluk algısı varsa daha iyi bir iş fırsatına açık olması muhtemeldir. Zira işyerindeki tatminsizlik ya da potansiyel gelir kaybı düşüncesi gibi olumsuzluklar kişiyi rahatsız edecektir. Herzberg’in hijyen faktörler olarak adlandırdığı (eksikliğinde çalışanın mutsuz olduğu fakat varlığında motive edici gücü zayıf) faktörler ile özendirici faktörler olarak tanımladığı (çalışanı güdüleme gücü olan) faktörlerin bu noktada hatırlanmasında fayda vardır.

⁹⁸ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.46

⁹⁹ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.47

¹⁰⁰ Verhaest, D. & Omey E., a.g.e.s.4

¹⁰¹ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.43

¹⁰² Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A., a.g.e. s.512

Herzberg'e göre sadece hijyen faktörlerdeki iyileştirmelerin çalışanı motive etmesi mümkün değildir. Herzberg; ilerleme fırsatlarıyla gelişme, takdir ve sorumluluk imkanı yaratan işlerin motive edici olduğunu belirtmiştir¹⁰³. Bu bağlamda fazla vasıflı olduğunu algılayan çalışanın yaşayabileceği stres ile organizasyon ve/veya birey düzeyinde çeşitli problemler yaşanması olasıdır. Fazla vasıflılık algısı diğer her şey sabitken tek başına iş tatmini veya tatminsizliğinin kaynağı olabilir. Kişi-iş uyumu(person-job fit) literatürde, psikolojik, fiziksel ve davranışsal gerilimlerin potansiyel kaynağı olarak görülmektedir¹⁰⁴.

2.1.6. Fazla Vasıflılığa İlişkin Kuramlar

Aşağıda ana hatlarıyla verilen çeşitli kuramsal öneriler, fazla vasıflılık kavramını farklı yönleriyle açıklama amacı taşımaktadır:

- (a) Kişi-iş uyumu teorisi (Kalleberg, 2008, Luksyte, Spitzmueller & Maynard basımda; Maynard, Joseph & Maynard, 2006)
- (b) Göreli yoksunluk teorisi (Erdoğan, Bauer, 2009; Feldman, Leana & Bolino, 2002; Fine, Nevo, 2008)
- (c) Emek ekonomisi çerçevesi (LUF; Dooley, 2003; Friedland & Price, 2003; Jensen & Slack, 2003)
- (d) Beşeri sermaye teorisi (Brynin & Longhi, 2009; Luksyte, Spitzmueller, Maynard & Lynch, 2011)

¹⁰³ Keser A., Çalışma yaşamında motivasyon, Alfa Aktüel, 2006, S. 26

¹⁰⁴ Edwards, J. R., Caplan, R. D., Harrison, R. V. "Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research". In C. L. Cooper (Ed.), Theories of organizational stress (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press, 1998, s.7

(a) Kişi-iş uyumu:

Kişi-çevre uyumu(person-environment fit); çalışan ve iş çevresinin özellikleri arasındaki örtüşme anlamına gelmektedir. Kişi-çevre uyumunda farklı perspektiflerle çeşitli uyum türleri tanımlanabilir: Kişinin örgütle, yöneticisiyle, grubuyla, meslektaşlarıyla, meslek ve kariyeriyle uyumu. Kişi-çevre uyumu alt boyutlarından biri kişi-iş uyumudur(person-job fit). Kişi-iş uyumu, ihtiyaç ve kaynakların uyumu ile talep ve yeteneklerin uyumu olarak iki tip uyumu içerir. Bu iki tip uyum üzerine yapılan bazı araştırmalarda fazla vasıflılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları(counterproductive work behaviour) arasında sadece ihtiyaç ve kaynaklar uyumunun aracı değişken olarak ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Kişi-iş uyumsuzluğu ile çalışan psikolojik ihtiyaçlarının ihmal edildiğini düşünür. Bu algının hem bireysel (iş tatminsizliği gibi) hem de örgütsel (düşük iş performansı) bazı olumsuz sonuçları vardır¹⁰⁵. Edwards ve arkadaşları (2006) bireylerin kişi-çevre uyumu algılarını oluşturmada nasıl farklılaştıklarını 3 yaklaşımla açıklamıştır¹⁰⁶: Bunlardan atomistik yaklaşım, kişinin kendi özellikleriyle iş çevresinin özelliklerini ayrı ayrı değerlendirdiği durumdur. Moleküler yaklaşımda ise kişi kendi özellikleri ile çevreninkileri kıyaslar. Molar(kitlesel) yaklaşımla kişiler, kendileri ve çevreleri arasındaki toplam eşleşme ya da benzerlik algısına odaklanırlar. Moleküler yaklaşımla uyumlu olarak kişi-iş uyumu teorisi, eksik istihdam edilen(underemployed) çalışanların işin gerektirdiklerine kıyasla daha fazla deneyim, eğitim ve beceriye sahip olduklarını ortaya koymaktadır¹⁰⁷. Fazla beceriler(overskills) zayıf kişi-iş uyumunun göstergesidir. Teori her ne kadar yol gösterici olsa da bazı durumlarda yeterli kişi-iş uyumuna rağmen eksik istihdam (underemployment) algılarının neden kalıcı hale geldiğini açıklayamamaktadır¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.37

¹⁰⁶ Edwards J., Cable D., Williamson I.O., Lambert L., Shipp A.(2006). "The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit", Journal of Applied Psychology, 2006, s.802

¹⁰⁷ Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A., "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions". Journal of Organizational Behaviour 27, 2006, s.512

¹⁰⁸ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.38

Kişi-çevre uyumu teorisine göre uyumsuzluk durumunda, iş tatminsizliği gibi olumsuz tutumlar ile tükenmişlik, psikolojik sıkıntı gibi kötü sağlık bulguları ya da fazla vasıflılık hali gibi stresli deneyimler yaşanabilir¹⁰⁹. Ampirik bulgular pek çok çalışmada fazla vasıflı olduğunu hisseden çalışanlar sıkılan, mücadele gücü az, uyarılmayan, yeteneklerini kullanma imkanları olmayan kişiler olarak gösterilmektedir. Bu yüzden fazla vasıflı çalışanlar kapasitelerinin altında iş verilmesine ya da kişi-iş uyumunun zayıf olmasından kaynaklanan strese aşırı hassasiyet gösterebilirler.

Ekonominin durgunluk ya da canlanma devrelerine göre azalan ya da çoğalan iş ilanları kişi-iş uyumsuzluğunun bir nedenidir. Emek piyasasındaki aynı miktarda vasıflı eleman, daralma dönemlerinde iş fırsatlarının azalmasıyla istedikleri işe yerleşmeleri zorlaşırken vasıflarının altındaki işleri kabul etmek durumunda kalacaklar ya da genişleme/büyüme dönemlerinde tersi yaşanabilecektir. Wirz ve Atukeren (2005) ise optimal eşleşmeleri engelleyen kişi-iş uyumsuzluğunun nedenleri olarak enformasyon problemleri (özellikle kariyerin başlarında), yarı zamanlı iş veya coğrafi nedenlerden kısıtlı hareketlilik, işverenlerin yaptıkları cinsiyet ayrımcılığı ya da etnik ayrımcılık gibi başka yapısal özellikler sıralamıştır¹¹⁰.

Kariyer devreleri bağlamında, kişiler kariyerlerine genellikle potansiyellerini keşifle başlar ardından kurma ve güçlendirme safhalarını deneyimler. Elde edilen profesyonel statükoyu korumayla döngü neticelenir. Bu modelle tutarlı olarak çalışanlar, ilk işlerinde nitelik olarak tam uyumlu hatta yetersiz olabilirler. Zamanla özellikle işleri değişmemişse kişiler eksik istihdam (underemployment) ile karşılaşabilirler. Eksik istihdam (underemployment) halindeki çalışana, meydan okuyan ve zorlu işler verildikçe eksik istihdam durumu azalır. Bu döngü, insanların kariyerleri boyunca tekrarlanır veya eksik istihdam (underemployment), yapılan işler statik halde durdukça yavaşça artar¹¹¹. Zaman içerisinde gözlemlenen kişi ve yapılan işteki değişimler, farklı algılamalar ve buna bağlı olarak farklı tatmin düzeylerine neden olur.

¹⁰⁹ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.42

¹¹⁰ Wirz, A.; Atukeren, E., "An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market", Economics Bulletin, 2005, s.2

¹¹¹ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.50

(b) Göreli Yoksunluk Teorisi:

Teori, objektif gerçekler tersi olsa bile çalışanların eksik istihdam edildikleri(underemployment) duygusuna sahip olabileceklerini ileri sürmektedir¹¹². Teoriye göre kişiler bazı karşılaştırma standartlarına göre arzu veya tercih ettikleri çalışma ortamlarıyla mevcut çalışma koşullarını karşılaştırırlar (Ör: önceki işleri, şimdiki iş arkadaşları, iş düzenlemeleri, umulan iş koşulları). Çalışanlar seçtikleri mukayese standardına göre mevcut işleri beklentileriyle uyuşmamış ise olasılıkla eksik istihdam edildikleri algısına sahip olurlar. Teorinin subjektif doğası nedeniyle araştırmacılar ideal benlik gibi subjektif referansları ölçümlerine dahil etmelidir¹¹³. Zaten teorinin vurguladığı nokta, fazla vasıflılık ya da eksik istihdam durumlarındaki kişisel farklılıkların etkisidir. Göreli yoksunluk yaklaşımı fazla vasıflılık veya becerilerin eksik kullanımı(skill underutilization) gibi çeşitli boyutların bireysel ya da örgütsel sonuçlara etkilerini açıklamak için kullanılabilir. Bazılarının gönüllü olarak eksik istihdam edilmelerini de açıklamada faydalı açıklamalar sağlamaktadır. Teorik çerçevede, arzulanan ve sahip olunan iş arasındaki farklılıklar kişinin genel sağlığına ve iş tatminine olumsuz etkileri olacaktır. Göreli yoksunluğun iş tatmini gibi bağımlı değişkenler ve eksik istihdam(underemployment) arasında aracı rolü olduğu tespit edilmiştir¹¹⁴. Bireysel farklılıklar nedeniyle bazı kişiler eksik istihdam veya fazla vasıflılık durumlarına diğerlerinden daha fazla duyarlıdır. Örneğin nörotik kişiler, muhtemelen daha fazla yoksunluk hissine sahip olacaklardır. Ayrıca narsisizm üzerine yapılan araştırmalarda, kişilik özelliklerinin (gerçekte farklı olabilen) kişilerin kendilerine dair yaptıkları değerlendirmelerde bireyi etkilediğini göstermiştir. Sonuç olarak çeşitli kıyaslara dayanarak yapılan öz değerlendirmelerin subjektif yapısı istatistik hata anlamına gelmemekte ancak hesaba katılması gereken önemli bir sapma kaynağıdır¹¹⁵.

¹¹² Erdogan, B., Bauer, T. N. a.g.e., s.558

¹¹³ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.38

¹¹⁴ Feldman D.C., Leana C.R., Bolino M.C., "Underemployment and relative deprivation among re-employed executives". Journal Occupational and Organizational Psychology, 2002, s.465

¹¹⁵ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.39

Görelî yoksunluk teorisîyle uyumlu olarak¹¹⁶ fazla vasıflılığın çalışan tutumları ve performansı üzerindeki etkisi izole bir ortamda değil belirli bir iş çevresinde gerçekteřir¹¹⁷. Bu bağlamda; fazla vasıflılık(overqualification) hakkında yapılacak araştırmaların bireyin iş arkadaşlarına da önem vermesi elzemdir¹¹⁸. Böylece, teorik temel olarak görelî yoksunluk teorisini kullanarak fazla vasıflı bireylerin iş çevresine ve performans düzeylerine yönelik tepkilerinin, kendi statüleri ile iş arkadaşlarınınki arasındaki uyumsuzluk olup olmadığına göre muhtemel olduğunu ileri sürebiliriz. Özellikle, odaktaki çalışanın iş arkadaşı da fazla nitelikli olduğunu hissediyorsa, fazla vasıflılığın grup içinde olağan karşılanması beklenebilir. Böylesi bir durumda çalışanın daha iyi performans göstererek işyerinde olumlu davranışlar sergilemesi olasılığı da daha fazladır¹¹⁹.

(c) Emek Ekonomisi Çerçevesi :

Kavramsal olarak görelî yoksunluk teorisîyle benzer görülebilir. Temel farklılık, eksik istihdamın (underemployment) nasıl yorumlandığına ilişkindir. Görelî yoksunluk teorisî, mahrumiyet hissini subjektif doğasına vurgu yaparken Emek Ekonomisi Çerçevesi eksik istihdamını (underemployment); eğitim ve becerilerin objektif olarak yetersiz kullanımını bağlamında deđerlendirir¹²⁰. Ayrıca, Emek Ekonomisi Çerçevesi eksik istihdamı, kişinin arzuladığı ve ulaştığı çalışma saatleri, gelir ve beceriler açasından kapsamlı olarak ele almaktadır¹²¹. Teori, eksik istihdamın çeşitli işlemselleştirmeleri ve onların çeşitli sonuçlarla türev ilişkilerini kıyaslamada kullanılabilir (ör: çalışma saatleri, gelir, beceriler, statüler)¹²²

¹¹⁶ Crosby, F.J., "Relative deprivation in organizational settings". Research in Organizational Behavior, 1984, s.54

¹¹⁷ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., Li, Y., a.g.e.,s.1229

¹¹⁸ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D, a.g.e.,264

¹¹⁹ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., Li, Y., a.g.e.,s.1229, 1235

¹²⁰ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.39

¹²¹ Friedland D.S, Price R.H., "Underemployment: Consequences for the health and well being of workers". American Journal of Community Psychology, 2003, s.34

¹²² Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.40

(d) Beşeri Sermaye Teorisi:

Teori, insanların iyi bir maaş ve kariyer elde edebilmek için uygun beşeri sermayeyi (ör: bilgi, beceri ve deneyim) biriktirmek istediklerini ifade etmektedir¹²³. Daha fazla beşeri sermaye daha yüksek kazanç ve performans ile ilişkili olsa da işin gerektirdiğinden fazlasının ne tür etkiler meydana getirebileceği hakkında bu teoriyle herhangi bir açıklama getirilmemektedir. Beşeri sermaye teorisi kişi-çevre uyumu (person-environment fit) çerçevesine benzer şekilde eksik istihdamın(underemployment) subjektif indekslerini dikkate almaz.

2.1.7. Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif ilişkiye dair çok sayıda çalışmanın bulunduğunu söylemek gerekir (Weymer, Maciel, Castor; 2014; Burris, 1983; Fine, 2007; Fine & Nevo, 2008; Johnson&Johnson, 1997,2000; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006; Feldman, 1996; Benedict, Gayatri Devi, Velayudhan; 2009). Fazla vasıflılığın olumsuz iş tutumları, ayrılma niyeti gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla da ilgisi bulunmaktadır (Burris, 1983; W.R. Johnson, Morrow, Johnson, 2002; Maynard, Joseph, Maynard, 2006; Feldman, 2011; Verhaest, Omeij, 2006). Örneğin, eksik istihdam edildiğini düşünen biri kendi isteğiyle işinden ayrılma eğilimindedir¹²⁴. Fazla vasıflılığın ayrıca düşük örgütsel bağlılık^{125,126,127} yüksek psikolojik sıkıntı¹²⁸ ve yüksek işten ayrılma niyeti^{129,130,131} gibi durumlarla da ilişkili olduğu yapılan farklı araştırmalarda gösterilmiştir.

¹²³ Ng T., Eby L., Sorensen K., Feldman D., "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis", Personnel Psychology, 2005, s. 370

¹²⁴ Erdogan, B., Bauer, T. N. a.g.e., s.557, 562

¹²⁵ Feldman D.C., Bolino C.M. a.g.e. s.894

¹²⁶ Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A., a.g.e.s.513

¹²⁷ Lobene E., Meade W.A, a.g.e.,s.7

¹²⁸ Johnson, G.J., Johnson W.R, "Perceived overqualification and psychological well being". The journal of social psychology, 1996, s.437

¹²⁹ Erdogan, B., Bauer, T. N. a.g.e., s.558

¹³⁰ Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A.a.g.e.s.514

¹³¹ Lobene E., Meade W.A, a.g.e.,s.7

Ayrıca Luksyte, Maynard ve Spitzmueller (2011) yaptıkları çalışmada fazla vasıflı çalışanların, örgütlerine veya örgüttekilere zarar verecek türden üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girmelerinin daha olası olduğunu iddia etmişlerdir¹³². Algılanan fazla vasıflılık bilişsel düşüşe de neden olabilmektedir¹³³. Depresyon ve stres, fazla vasıflılık algısının çalışanın genel sağlığına dair bazı sonuçlarıdır¹³⁴. Bu yüzden algılanan fazla vasıflılığın işyerindeki stres kaynaklarından biri olması beklenir¹³⁵. Bu perspektife sahip çalışmalar fazla vasıflılık algısının, çalışan üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ileri sürmektedir¹³⁶. İşin gerektirdiğinden fazla yetenek istihdamının olumsuzluklarına (kişi-çevre uyumu teorisinden kanıtlar bağlamında) paralel eksik istihdamın (underemployment) beşeri sermayenin erozyonu (kapasite yitimi) açısından oluşturduğu riskler sözkonusudur. Böylesi bir durumda kişinin kariyeri için yapmış olduğu yatırımın getirisi düşecektir¹³⁷. Piyasada rekabetçi avantaj elde etmek için önemli bir faktör olan firmaya özgü, değerli, taklit edilemez beşeri sermayenin korunması için kişi-örgüt uyumu önemlidir. Mevcut beşeri sermaye, iyi yönetilir ve kullanılırsa hem örgütler hem de çalışanlar için yararlı olacaktır. Kesin kanıtlar henüz elde edilememiş olsa da araştırmacılar, ilave beşeri sermaye uygun kullanıldığında olumlu sonuçlarla (ör: artan performans) ilişkili olduğunu kuramsal olarak ortaya koymuşlardır. Örgütler artan iş karmaşıklığının üstesinden gelebilecek fazla vasıflı çalışanları potansiyellerini kullanma fırsatıyla desteklemeleri gerekmektedir. Gerçekten de fazla vasıflı çalışanlara zorlu ve içsel motivasyon yaratan işler verildiğinde iş arkadaşlarına yardımın, performansın ve örgütsel refahın artması diğer yandan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da azalması beklenebilir¹³⁸.

¹³² Luksyte A., Spitzmueller C., Maynard D., “Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, s.279

¹³³ De Grip A., Bosma H., Willems D., Boxtel M. “Job Worker Mismatch and Cognitive Decline”, *Oxford Economic Papers*, 2008. s.237

¹³⁴ Benedict N.J., Gayatri Devi S., Velayudhan A., “Perceived Overqualification, Job Satisfaction, Somatization and Job Stress of MNC Executive”, *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 2009, s.284

¹³⁵ Johnson, G.J., Johnson W.R. a.g.e.s.436

¹³⁶ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1228

¹³⁷ Büchel, F and A. Mertens, a.g.e. s.14,15

¹³⁸ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.50

Fazla vasıflı çalışanların yüksek kabiliyetlerinin avantajından yararlandığı ölçüde olumsuz sonuçlarından kaçınıldığı gibi pek çok avantaj da elde edilebilecektir. Çalışanların, yöneticileri tarafından destekleneceğine, örgütlerinin bugün değilse bile gelecekte kendilerinden faydalanacağına dair inancı fazla vasıflılığın olumsuz etkilerini azaltacak, kişilerin iş tatminlerini de artıracaktır. Bu bakımdan fazla vasıflılığın, örgütler ve çalışanlar için potansiyel değerini ihmal eden ve maliyetlerini abartan önyargılı sonuçlar ortaya konmuş olabileceğine dair bazı kuşkular mevcuttur¹³⁹. Fazla vasıflılığın sonuçlarını bireysel ve örgütsel planda değerlendirirken bunları da olumlu ve olumsuz yönleriyle farklı ayrımlarda incelemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Aslında mevcut literatür fazla vasıflı çalışanların performanslarıyla örgüte zarar verip vermediği konusunda muğlaktır. Fazla vasıflı çalışanların, istenenden daha yüksek bilişsel kapasiteye, beceriye ve bilgiye sahip olmaları böylece örgütsel olarak verilen görevlerin başarılmaları (in role performance) ve formel iş taleplerinin ötesinde örgüte katkıda bulunmaları (extra role performance) ya da örgütsel vatandaşlık davranışına girmeleri potansiyeli her zaman bulunmaktadır¹⁴⁰. Bazı çalışmalarda algılanan fazla vasıflılık örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif ilişkili bulgulanmışken¹⁴¹ bazı çalışmalarda bu ilişki pozitif olarak tespit edilmiştir¹⁴². Kimi çalışmalar ise aralarındaki ilişkinin benzer durumda iş arkadaşları gibi bağlamsal faktörlere bağlı olduğunu göstermiştir¹⁴³. Kısaca fazla vasıflılık üzerindeki son araştırmalar gösteriyor ki, duygusal durumlar (örneğin, tükenmişlik) ve örgütsel uygulamalar (örneğin, güçlendirme) fazla vasıflılığın sonuçlarını etkileyebilmektedir. Örneğin uyumlu takımlarda çalışanlar, yeteneklerinin daha fazla kullanıldığını hissedebilir böylece daha düşük fazla vasıflılık algısına sahip olabilirler¹⁴⁴.

Bazı olumsuzluklarına rağmen fazla vasıflı bir bireyi istihdam etmenin avantajlarından biri de fazla vasıflı addedilen adayın yüksek öğrenme kapasitesi ve uyum yeteneğinin, eğitim giderlerini düşürecek olmasıdır. Nitelik durumu çalışanın işe hızlı uyumunu ve verimliliğini de etkileyen bir avantajdır. Ayrıca, işverenler fazla eğitilmiş bireyleri daha az takip (supervising) gereği olması veya kendilerinden beklenen-

¹³⁹ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1228

¹⁴⁰ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1228,1229

lerle daha iyi başa çıktıkları için tercih etmektedirler. Kendilerini fazla vasıflı hisseden çalışanlar yeni ve yaratıcı düşüncelerin ortaya konması gibi sıradışı performanslar gösterebilirler. Fakat bu tarz işleri başarmada içsel motivasyonları olmayabilir. Yüksek katma değer yaratabilen fazla vasıflı çalışanların becerilerini sergileyebilmeleri ve daha az tecrübeli iş arkadaşlarına bunları aktarabilmeleri örgütlerinin bazı düzenlemeler yapmasına bağlıdır. Örgütler yüksek vasıflı çalışanların gelişme ihtiyaçlarını farkederek onları gelecekteki rollerine hazırlamalıdır. Örgütsel destek, fazla vasıflılık algısının olumsuz etkilerini azaltarak yaratıcılık gibi olumlu taraflarını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca fazla vasıflılık algısına sahip çalışanlardan duygusal destek alanların, almayanlara göre dikkate değer ölçüde daha sağlıklı oldukları bulgulanmıştır¹⁴⁵. Hatta fazla vasıflılığın, ekonomideki friksiyonel işsizliği (iş arama sürelerini örneğin) azaltabileceği dahi düşünülebilir.

Fazla vasıflı bir bireyin neden istihdam edildiğine ilişkin açıklamalar arayan Green ve McIntosh ilkin açık pozisyondaki işlere çok fazla vasıflı adayın başvurabileceğinden bahsetmektedir¹⁴⁶. Her ne kadar teori ampirik olarak desteklenmemişse de bu durum ülkemiz açısından incelenmesi gereken bir görüştür. Zira, Türkiye’de kalkınmanın sürükleyicisi olarak görülen okullaşma, sanayileşme hamlemizden dolayısıyla da yeni iş yaratma kapasitemizden hep bir adım önde gitmiştir. Benzer biçimde 60’lı ve 70’li yıllarda pek çok Avrupa ülkesinde yüksek eğitimin toplum genelinde yaygınlaştığına tanık olundu¹⁴⁷. Bu amaçla eğitimde fırsat

¹⁴¹ Chen Y.J. “Neutralizing the effect of perceived underemployment on organizational citizenship behaviors by ingratiation motive” Chinese Economic Association Conference paper 2010. s.24

¹⁴² Moorman H.R., Harland K.L., “ Temporary Employees as Good Citizens: Factors influencing their OCB performance”. Journal of Business and Psychology, Vol.17 No.2 2002, s.180

¹⁴⁴ Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.5

¹⁴³ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.s.1

¹⁴⁵ Johnson G.J., Johnson W.R.(1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. journal of applied social psychology, s.1913

¹⁴⁶ Green F., McIntosh S. “Is there a genuine under utilization of skills amongst the over qualified?” Applied Economics. 2007. s.4,5

¹⁴⁷ Teichler, U., “Research on Higher Education and Work in Europe”. European Journal of Education, 1989. s.350

eşitsizlikleri azaltılmış ve eğitim mümkün olduğunca yaygınlaştırılmıştır. Bu vizyon, Avrupa'da demokratik bir toplumun inşasını sağlamış gözükse de 70'li yıllarda yaşanan eğitim enflasyonu ve dolayısıyla emek piyasasında fazla vasıflılığa yol açmıştır. Durum ülkemiz için de pek farklı değildir. Petrol mühendisliği, uzay bilimleri, genetik, fizik, biyoloji, idari bilimler gibi alanlarda ihtiyacın ötesinde her yıl verilen mezunlar, fazla vasıflılık konusunun taraflarıdır. TMMOB Genel Başkanı Mehmet Soğancı'nın 22 Eylül 2007'de yaptığı bir konuşmada belirttiği gibi ihtiyaç duyulandan ötesinde yetişmiş insan gücünün israfı kaçınılmaz olacaktır. Küresel ölçekte önde gelen 30 madencilik şirketinin bir araştırmasına göre, dünyanın yıllık maden mühendisi ihtiyacı 600-800 kişi arasında tespit edilmiştir. Ülkemizde ise sadece 2006 yılında mezun maden mühendisi sayısı 694'tür¹⁴⁸. Öte yandan, pek çok gelişmiş ülkede örneğin Güney Kore'de lise düzeyinde okullaşma oranı %98, yükseköğretim düzeyinde %80'ler düzeyindeyken sahip oldukları markalar ve ekonomik başarılar eğitim politikası gerçeğini gündeme getirmektedir. İnovasyon, ar-ge ve teknoloji ile zenginleşen ülkelerde ekonomik büyümeyi sahip oldukları eğitim kalitesi ile ilişkilendirebiliriz. Yeni fırsatları ile Endüstri 4.0 devrimi ülkelerin rekabetçiliğinde eğitilmiş insan kaynağına vurgu yapmaktadır. Ancak buradaki kritik nokta, yüzeysel istatistiklerin ötesinde emek piyasasında etkinliğin ne ölçüde sağlandığı ile ilgilidir.

En iyi elemanları örgüte çekebilmek, seçebilmek ve istihdam edebilmek organizasyonlar için önemli sayılagelmiştir¹⁴⁹. Zira örgütteki çalışanlar iş ortamındaki kaliteyi belirlerlerken¹⁵⁰ yüksek performanslı çalışanlar da firmalara rekabet avantajları sağlamaktadırlar¹⁵¹. Beceri eksikliklerinin(skill shortages) örgütlerin ekonomik performansı üzerinde verimlilik kaynaklı önemli etkileri bulunmaktadır. Eğitim uyumsuzlukları örgütleri katma değer anlamında olumsuz etkilerken, fazla eğitim pozitif katma değer yaratılmasına imkan sağlamaktadır.¹⁵²

¹⁴⁸ TMMOB "Mühendislik İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu", TMMOB Makine Mühendisleri Odası, İstanbul. 2007

¹⁴⁹ Lobene E., Meade W.A, a.g.e.,s.1

¹⁵⁰ Schneider B. "The People Make The Place", Personnel Psychology. 1987. s.439

¹⁵¹ Salgado, J.F.,Viswesvaran, C. & Ones, D.S. "Predictors used for personnel selection: an overview of construct, methods and techniques". Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. 2001. s.9

¹⁵² Kampelmann S., Rycx F. "The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data", 2012, s.17

İş gereklerine göre fazla vasıflı olan bireylerin, eğitimleriyle uygun işlerde çalışanlara göre verimliliklerinin düşük olması zengin niteliklerinin israfına yol açmaktadır¹⁵³. Mavromaras ve ark.(2007) Avustralya’da yaptıkları araştırmada aşırı yetkinliğin(over-skilling) yani bir tür kişi-iş uyumsuzluğunun (person-job misfit) verimlilik kaybı kanalıdan yıllık maliyetinin, Avustralya’nın 2005 yılı GSYİH’sinin %2,6’sı olduğunu tespit etmişlerdir¹⁵⁴.

Çok az çalışma becerilerin arz ve talebi arasındaki uyumsuzluklarla baş etmeye yönelik politikalar üzerinde dururken, işsizliğe çare yetişkin eğitimi, iş başı eğitimler ve aktif işgücü piyasası politikaları bağlamındaki eğitimler, teknolojik değişimlerin getirdiği yeni isteklerin ışığında becerilerin güncellenmesi bakımından önemlidir. Katı ücret düzenlemesi olan kurumlar, uyumsuzluklara göre ücretleri ayarlayamayabilir ve kadrolu çalışanların işten çıkarılmasına dair düzenlenmeler (sendikal, yasal) firmaların işgücü yapısında ayarlamalar yaparak eşleşme-uyum(mismatch) hatalarını çözmelerini zorlaştırmaktadır¹⁵⁵.

Çalışanların eğitimsel nitelikleri kendi meslek gruplarındaki niteliklerin ortalama veya mod düzeyini aştığında fazla vasıflı sayılacakları ileri sürülmekte¹⁵⁶ ise de İKY alanındaki bazı araştırmacılar fazla vasıflılığa daha geniş bir açıdan bakmaktadırlar¹⁵⁷. Fazla vasıflılık algısı, eğitimsel niteliklerden fazlasını örneğin iş tecrübelerini de içerdiğinden iş tatmini gibi önemli tutumlarla objektif kriterlere göre daha ilgili olabilmektedir¹⁵⁸. Ekonomik çevre, iş çevresi, kariyer geçmişi, çalışanların özellikleri ve iş tercihleri gibi faktörler, çalışanların işlerinde kendilerini fazla vasıflı hissetmelerine etkileri olabilir¹⁵⁹. Çalışanın yöneticisiyle ilişkisi hakkındaki düşüncesi

¹⁵³ Benedict N.J., Gayatri Devi S., Velayudhan A.a.g.e.s.284

¹⁵⁴ Quintini G. “Overqualified or Under Skilled: A review of Existing Literature”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2011. s.23

¹⁵⁵ Quintini G.a.g.e.s.4

¹⁵⁶ Pouliakas K.“Commission staff working document employment and social developments in europe.” Employment, y Social Affairs Inclusion Volume VIII/IX. 2012. s.18

¹⁵⁷ Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.85

¹⁵⁸ Maynard C.D., Joseph A.T., Maynard M.A.,a.g.e.,s.518.

veya lider-üye değişimi, çalışanın ekip bütünlüğüne dair algıları fazla vasıflılığı doğrudan etkileyebilirken iş tatmini ile ilişkisinde aracı/düzenleyici değişken rolü de görebilirler. İşinde kaliteli kişiler arası ilişkiler kuran çalışanlar bilgi, beceri ve yetkinliklerinin önemsendiği ve kullanıldığı algısıyla muhtemelen daha düşük fazla vasıflılık algısına sahip olacaklardır. Örneğin üst kalitede lider-üye değişimi ilişkisi yaşayanlar daha açık ve dürüst ilişkilerden keyif alacak, kaynaklara daha çok ulaşacak ve daha fazla mücadele gerektiren işlere sahip olacaklardır. Yöneticileri onları daha değerli hissettirecek, potansiyellerinin farkında oldukça ihtiyaç ve sorunlarını anlayabileceklerdir. Öte yandan düşük kalitedeki ilişkiler kariyer gelişimi ve işin faydaları bakımından çalışanları görece olarak dezavantajlı duruma sokacaktır. Sonuç olarak çalışanlar, yöneticilerinden daha az bilgi ve tanınma aldıklarından daha değersiz hissedeceklerdir¹⁶⁰. Örgütte lider ve çalışanlar arasında kaliteli ilişkiler mevcutsa çalışanlar daha fazla karar özgürlüğü ve katılım fırsatına kavuşmaktadırlar. Bu durum örgüt ve topluma anlamlı katkılarını ayrıca bu konudaki rollerini anlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu sayede çalışanların işlerinde buldukları anlam artmaktadır¹⁶¹

Meydan okuyan görevlendirmeler(challenge) veya diğer gelişme fırsatlarının sağlanması, örneğin gelir açısından fazla vasıflı çalışanın mevcut durumunu değiştirmez fakat fazla vasıflı çalışmanı kendisini daha uyumlu hissedebileceği bir sonraki kariyer adımını atmaya hazırlar. Kaliteli lider-üye değişimi ilişkisi sonucu, çalışana ilgi göstermek ya da başarılarını kutlamak gibi duygusal desteklerle ortaya konan somut davranışlar çalışanın hak ettiği şeylerden mahrum kaldığı duygusunu azaltır¹⁶².

İşle ilgili sorunların nasıl çözüleceğine dair öğütler gibi ekip üyelerince sağlanan bilgi temelli görev desteği veya görevlerin tamamlanmasında destek şeklindeki davranışsal görev desteği, fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya katkıda bulunur. Görev temelli destek ekip üyelerinin karşılıklı desteğini tetikleyerek ekip üyelerinin iş tatminlerini artırır. Benzer şekilde davranışsal destek

¹⁵⁹ ¹⁶⁰ Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.86

¹⁶¹ Tummers, L.G. & Knies, E. "Leadership and meaningful work in the public sector". Public Administration Review, 73(6), 2013. s.10

¹⁶² Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.88

fazla vasıflı çalışanların bir başkasıyla gerçekleştirdiği bilgi paylaşımıyla yeni görev tanımlarını öğrenmeleri ile işlerinden duydukları tatmini artırabilir. Somut olmayan kaynaklara gelince, uyumlu ekipler cesaretlendirme ve tanıma gibi duygusal destekler sağlayabilir. Ayrıca, amaç duygusunu artırabilir ve işyerini daha eğlenceli kılabilirler. Uyumlu bir ekip fazla vasıflı çalışanın kendilik algılarını dengeleyebilir veya yükseltebilir. Eğer ekip üeleriyle duygusal bağlar güçlenirse görece yoksunluk duyguları da ulaşılan yüksek tatminle birlikte azalacaktır. Benzer biçimde, ekibin başarısı öz saygı hakkında bilgi verirken ekip üelerince sağlanan destek aidiyet duygusunu da güçlendirecektir. Erdoğan ve Bauer'ın (2009) çalışması¹⁶³, görevlerle ilgili faktörlerin algılanan fazla vasıflılığın olumsuz sonuçlarına karşı korunmada önemli olduğunu belirlemişken Alfes, Shantz ve Baalen'in (2016) çalışması da işyerindeki kişiler arası ilişkilerin algılanan vasıflılığın iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığını göstermiştir¹⁶⁴.

Önceki satırlarda bahsedildiği üzere görece mahrumiyet üzerinden duygularla ilgili olan ya da kişiler arası ilişki temeli olan fazla vasıflılığın çok temelde kişinin kendi niteliklerine dair bir değerlendirmesini içerdiğinden bir kişilik yapısı olan narsisizm ile ilişkisinin olması beklenebilir. Çünkü kendilerini aşırı önemseyen bireylerin yaptıkları işler için çok önemli ve iyi olduklarını düşünmeleri de olasıdır. Keza narsisistlerin, olumlu kendilik imajlarını korumak için kendilerini diğerlerinin üzerinde konumlandıklarını ve zekalarını abartılı şekilde değerlendirdikleri tespit edilmiştir¹⁶⁵. Narsisistik eğilimdeki bir birey, gerçekte fazla vasıflı olsun ya da olmasın kendisini değerlendirirken sahip olduğu nitelikleri abartılı algılamaya yatkın olacaktır. Kendini yüceltmek ve bunu göstermek için fırsat kollayan narsistler için fazla vasıflılık algısı olası bir sapma şeklinde değerlendirilebilir. Görece yoksunluk teorisiyle uyumlu biçimde gerçekdışı kendilik imajlarına sahip narsisistlerin eksik istihdamdan (underemployment) daha fazla etkilenmeleri beklenebilir¹⁶⁶ Gerçekte işe tam uyumlu

¹⁶³ Erdoğan, B., Bauer, T. N. a.g.e., s.559

¹⁶⁴ Alfes K., Shantz A. Baalen S., a.g.e.,s.97

¹⁶⁵ Lobene E. "Perceived Overqualification: A Model of Antecedents and Outcomes". A thesis submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Science, 2010. s.21

¹⁶⁶ Feldman C.(2011). Theoretical frontiers for underemployment research. In D.C. Maynard, D.C. Feldman (Eds.), Underemployment: Psychological economic, and social challenges.s.284

olduğunda bile narsisistik büyülenme eğilimleri, fazla vasıflılık algısını besleyebilmekte veya fazla vasıflılığın yönetilmesini güçleştirebilmektedir (ör: Erdoğan ve Bauer'in (2009) önerdiği güçlendirmenin (empowerment)¹⁶⁷ olumsuz sonuçlara yol açması). Öte yandan utangaç narsisizm türünde kişi kendini açıkça fazla vasıflı ilan etmeyebilir ancak olumsuz duyguları yaşantıyabilir. Bu noktada kişilik teorilerinin (personality theories) çalışanların -fazla vasıflılığı deneyimlerken- nasıl farklılaştığını açıklamada bazı açılardan yetersiz kalsa da faydalı katkılar sağlayabileceği söylenebilir. Bu çerçevede narsisizm faktörünün çalışmada ele alınmasının çalışanlardaki fazla vasıflılık algısının anlaşılmasına katkısı olacağı söylenebilir¹⁶⁸.

2.2.NARSİSİZM

2.2.1. Narsisizmin Tanımı

Özellikle tüm dünyada Millennial Kuşak arasında giderek artan narsisizm düzeyleri¹⁶⁹ sosyologların dikkatini çekerken iş hayatına girmeye başlayan yeni nesillerin kişilik özelliklerinde ve iş tutumlarında anahtar faktörlerden olması¹⁷⁰ endüstri psikologlarının ilgisini çeken yön olmuştur.

2015 yılı Mayıs döneminde yayımlanan DSM V (Amerikan Psikiyatri Birliği'nin Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) narsisizm hakkında şu ifadelere yer vermektedir¹⁷¹: Empati yokluğu, takdir ihtiyacı, davranışlarda ya da fantazilerde yaygın muhteşemlik örüntüsü, farklı bağlamlarda varolan ve ilk yetişkinlikle başlayan aşağıdaki beş (ya da daha çok) özellikle kendini gösterir:

1. Görkemli biçimde kendini önemseme (Başarılarını ve yeteneklerini abartma, başarılarıyla orantısız olarak üstün kabul edilme beklentisi).
2. Limitsiz başarı, güç, üstünlük, güzellik ya da ideal aşk fantazileriyle zihnin meşgul olması.

¹⁶⁷ Erdoğan B., Bauer T.(2009), a.g.e.,s.558

¹⁶⁸ Maynard C.D., Brondolo M.E., Connelly E.C., Sauer E.C. "I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification", Applied Psychology: An International Review. 2014,s.2

¹⁶⁹ Twenge J. M., Freeman C., Campbell W.K., University of Georgia Generational Differences in Young Adults' Life Goals, Concern for Others, and Civic Orientation, 1966 –2009" Journal of Personality and Social Psychology, 2012, Vol. 102, s.1051

3. Kendinin özel ve tek olduğuna inanarak, sadece diğer özel veya yüksek statülü insanlar ya da kurumlarca anlaşılabilceği/ilintili olması gerektiğine dair inançlar.
4. Aşırı beğenilme isteği.
5. Hak iddia etme duygusu.
6. Kişiler arası ilişkilerde sömürücülük.
7. Empati yokluğu.
8. Sıklıkla başkalarını kıskanma veya başkalarının onu kıskandığına inanma.
9. Kibirli, mağrur davranış veya tutumlar.

DSM V, narsistik eğilimdeki kişilerin yeteneklerini ve başarılarını rutin olarak abarttığını başkalarının da onların çabalarına aynı değeri vereceğine dair beklentileri olduğunu ifade etmektedir. Eğer bekledikleri takdiri alamazlarsa buna şaşırmakta hatta değerlendirmeyi yapan kişi/lere karşı olumsuz tavırlar takınabilmektedirler. Sıklıkla kendi başarılarına dair abartılı değerlendirmelerinde (örtülü olarak da olsa) başarılarında katkısı olanların bu katkılarını yok sayabilirler. Narsistik kişilik bozukluğu olan bireyler sık sık sınırsız güç, başarı, ihtişam, güzellik veya ideal aşk fantazileriyle meşguldürler. Kendilerinin üstün, özel, biricik olduğuna inanır ve diğerlerinin de onları böyle kabul etmesini beklerler. Kendilerini ancak yüksek statülü veya özel kişilerin anlayabileceğini düşünür ya da önemli kişilerle ilişkilendirilmek isterler. İhtiyaçlarının özel ve sıradan insanlarınkinden farklı olduğuna inanırlar. Özsaygıları, ilişki kurdukları idealize edilmiş değerlerce artmaktadır (Bkz. Heinz Kohut-aynalama). Muhtemelen sadece “üst düzey bir çevreye sahip olmak veya en iyi kurumlarla bağlantılı olmakta ısrar ederler. Fakat bu kişi ya da kurumlar onları hayal kırıklığına uğrattırsa da bu kez onların değerlerini düşürmeye çalışabilirler. Genellikle aşırı takdir bekleyen özsaygıları kırılabilir yapıdadır. Sürekli takdir beklentileri buna yönelik sürekli dikkati gerektirmektedir. Özellikle iyi muamele görmeye dair mantıksız beklentileri narsistik hak iddialarından kaynaklanmaktadır. Başkalarının bu “çok özel kişilerin”, “çok önemli işlerine” saygıları olmaları beklenir. Hak duyguları, başkalarının ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarsızlıkla birleşince çevrelerindeki bilincel veya bilinçsiz sömürmelerine yol

¹⁷⁰ Olsen, K.J., Dworkis, K.K., and Young, S.M. “CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits”. Journal of Management Accounting Research. Vol. 26, No. 2., 2014. s.258

¹⁷¹ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th. Edition, American Psychiatric Publishing, 2013, s.767

açmaktadır. Başkaları için ne anlam ifade ettiğini umursamadan istediklerine ulaşma çabasına girerler. Amaçlarına hizmet ettiği sürece veya öz saygılarını desteklediğinde romantik ilişki veya arkadaşlıklara ilgi göstererek emek verirler. Narsisistik kişilik bozukluğuna sahip bireyler genelde empati yoksunu olabildiklerinden diğerlerinin duyguları, subjektif deneyimleri, arzularını anlamada zorluk yaşarlar. Herkesin onların iyiliğini düşünmesi gerektiğini düşünebilirler. Kendi meselelerini anlatırken derinlemesine detaylandırırken, başkalarını dinlemede sabırsız ve küçümseyici olabilirler. Başkalarını sözleriyle incitebilir ve buna duyarsız kalabilirler. Örneğin hasta birine ne kadar sağlıklı olduklarını anlatırken hastanın o anki ruh halini önemsemeyebilirler. Duygusal soğukluk ve karşılıklı ilişki eksikliği tipik özellikleridir. Başkalarının başarı ya da sahip olduklarını kıskanabilir bunlara kendilerinin daha layık olduklarını düşünebilirler. Kibirli, mağrur davranışlar bu bireyleri karakterize eder; züppe, tepeden bakan veya patronize tutumlar sergileyebilirler. Örneğin, gittikleri bir hekimin tedavisini tıp eğitimi almadıkları halde küçümseyebilir ya da kolaylıkla bir garsonu beceriksizlik ve aptallıkla itham edebilirler. Öte yandan eleştiri veya yenilgiye karşı da çok hassastırlar, kolayca yaralanabilirler. Böylesi durumlarda küçümseyici, öfkeli veya küstahca karşı atakları olabilir. Eleştiri ve yenilgi durumlarında, sosyal olarak çekilme veya alçakgönüllü görünmeleri muhteşemliklerini koruma ve maskelemek içindir. Kendini beğenmiş tutkuları ve özgüvenleri yüksek başarılarla yol açabilirse de eleştiri veya yenilgiye tahammülsüzlükleri nedeniyle yaptıkları işlerde yüksek performans göstermeleri zorlaşabilir. Bu anlamda rekabetçi işlerde risk almaktan kaçındıklarından veya yenilgi olasılığı olan diğer durumlarda mesleki işlevleri kısıtlanabilir. Sürekli utanma veya aşağılanma duygularına eşlik eden öz eleştiri; sosyal çekilme, depresif durum, inatçı depresyon (distimi) veya majör depresyonla birleşebilir. Buna karşılık, üstünlük duyguları hipomaniyle birlikte görülebilir. Ayrıca, histrionik, borderline kişilik bozukluğu, antisosyal veya paranoid kişilik bozukluğu narsisistik kişilik bozukluğu ile birlikte görülebilir. Diğer kişilik bozuklukları ortak özellikleri nedeniyle narsisistik kişilik bozukluğu ile karıştırılabilir. DSM IV'e göre narsisistik kişilik bozukluğunun, toplumda görülme sıklığı %0 ila %6,2 aralığındadır. Narsisistik kişilik bozukluğu özellikleri bilhassa ergenlerde yaygın görülürken bireyin ileriki dönemlerinde devam etmeyebilir. Narsisistik kişilik bozukluğu tanısı alanların cinsiyete göre farklılaştığını söyleyebiliriz; DSM V'e göre tanı alanların %50-75'i erkektir.

2.2.2. Mitolojide ve ilk bilimsel çalışmalarda narsisizm

Narsisistik kişilik veya karakter kavramı ilk kez Walder(1925)'in eserlerinde gorlmektedir. Walder narsisistik kişilikteki bireyleri; kcmseyen, başkalarına karşı üstünlük hisseden, kendisine yönelik hayranlık ve meşguliyeti olan, empati yoksunu olarak tanımlarken Wilhelm Reich(1933) “Karakter Analizi” adlı eserinde, narsisistleri kendilerinden emin, enerjik, etkileyici insanlar olarak tarif etmiştir. Ernest Jones (1913) (*Essays in Applied Psycho-Analysis*) narsisizm “Tanrı Kompleksi”nin ana kaynağıdır demektedir¹⁷². Kavramın isim babası Yunan Mitolojisindeki Narkissos’tur. Benzer pek çok mitolojik hikayeden birinde, Narkissos tüm perilerin ilgi duyduğu fakat kimseyi beğenmeyen geç bir erkektir. Echo isimli bir su perisi Narkissos’a aşırı derecede tutkundur. Geç ve yakışıklı Narkissos ise Echo’yu da beğenmeyerek keder içinde bırakır. Peri kızı reddedilmesinin ardından yoğun üzüntüsü ve ardında yankılanan sesiyle ortalıktan kaybolur. Echo’nun hazin sonu karşısında diğer periler Tanrılara başvurarak Narkissos’un cezalandırılmasını isterler. Tanrılar katında Narkissos’un tıpkı Echo gibi çaresiz bir kara sevdaya düşürülmesine karar verilir. Hüküm gereği Narkissos bir gün su kenarında kendi yansımasını gorerek kendisine açık olur ve ömrünü kendine duyduğu aşkıyla geçirmeye başlar. İmkansız aşkına kavuşmaya çalışırken sonunda suya düşerek boğulur. Nurnberg’in de (1979) ifade ettiği gibi bu mitolojik hikaye narsisizmle ilgili pek çok Őeyi bir arada gostermektedir: Kendini beğenme, benmerkezcilik, diğerlerinin yaşadıklarına ve onlara yaşattıklarına duyarsızlık, belirsiz beden imgesi, yeterince oluşmamış self ve obje sınırları, objelerle ilişki sürekliliğin olmaması ve psikolojik dokudan yoksunluk. Narsisizm kavramı etimolojik kökeni itibarıyla Yunancada kntlk, duyarsızlık anlamındaki “narke” ile ilgilidir¹⁷³. Narsisizm kişinin kendi bedenine yönelik cinsel ilgisiyle doğrudan ilgili bir kavram olup anlamı taşır. Narsisizm, self’in (bireyin benliği) fazlaca ne çıktığı ve diğerlerine olan ilginin azaldığı bir durumdur. Öyle ki kişinin ilgisi çoğunlukla kendisine abartılı bir hayranlıkla meşguldür. Narsisizm kavramı, literatüre ilk kez psikanalitik kuramcı Havelock Ellis’in

¹⁷² Jones E. “Essays in Applied Psycho-Analysis”. The International Psycho-Analytical Presss, 1923. s.207

¹⁷³ Geçtan E. , Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldiş Davranışlar, Remzi Kitabevi, 2000. s.269

1898’de bir kavramın açıklamasında “Narcissus like” deyimini kullanmasıyla girmiştir. Ellis, narsisizmi kişinin kendisine yönelik hayranlık içeren cinsel dürtüleri olarak açıklamıştır¹⁷⁴. 1899 yılında Nacke, Ellis’in çalışmasını Almancaya çevirir ve kişinin kendisine seks objesi olarak muamele etmesi anlamında “Narcismus” kavramını kullanır. Freud ise Nacke’in çevirisinden 11 yıl sonra “Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale” adlı çalışmasında ilk kez narsisizm kavramına dipnot şeklinde de olsa yer verir. 1914 yılında da “Narsisizm Üzerine Bir Giriş” adlı makalesinde Ellis’e de atıf yaparak literatürdeki ilk ciddi narsisizm çalışmasına imza atar. Freud’un açtığı yolda Horney, benlikle ilgili bu sağlıklı durumun çoğu zaman çocukluk dönemindeki ilişkilerden kaynaklandığını ileri sürecektir. Sağlıklı bir gelişim süreci için bebek ile bakıcısı arasında güven dolu bir bağın oluşmaması hatta bebeğin ihtiyaçlarının yok sayılmasıyla bebek kendi kendine yetmeye çalışır. Bu yüzden bebeğin libidinal yatırımı nesneye değil kendine yönelir. Bebek bu durumda iç dünyasında yaşamaya yönelir. Narsisistik eğilimler, yaşamın erken dönemlerinde yaşanan çocukluk yansıtmasının eksikliğine (a lack of childhood mirroring) karşı bir savunmadır. Freud’a göre çocukluk çağında libidinal yatırım yön değiştirerek narsisistik libidodur(cinsel enerji) ortaya çıkmaktadır. Erken yaşlarda deneyimlenen korkular, başarısızlıklar ve bağımlılık gereksinimleri ebeveyn desteği olmaksızın önemsenmez, eleştirilir veya alaya alınırsa patolojik narsisizm gelişebilmektedir¹⁷⁵.

2.2.3. Narsisistik kişilik özellikleri

Narsisistik yapıdaki kişinin çevresiyle duygusal bağı zayıftır ve kişi sevebilme yetisinde sıkıntı yaşamaktadır. İlgi ve beğeni toplanarak sevgi eksikliği giderilmeye çalışılmaktadır. Aslında burada kişinin kendine yönelik sevgisi, kişinin kendine yabancılaşmasıdır. Narsisizmde benliğin abartılı vurgusu, varoluş ve özsaygı ihtiyacı ile ilgilidir. Horney’e (1939) göre benlik şişmesinin üç patolojik sonucu vardır¹⁷⁶:

¹⁷⁴ Atak E.İ., Karaaziz M. “Narsisizm ve Narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme”. Nesne-Psikoloji Dergisi, 2013, s.46

¹⁷⁵ Atak E.İ., Karaaziz M. “Narsisizm ve Narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme”. Nesne-Psikoloji Dergisi, 2013, s.49

¹⁷⁶ Geçtan E. (2000), a.g.e., s.270

- (a) Çalışmanın bizatihi kendisi bir doyum yaratmadığı için üretkenliğin azalması,
- (b) Çaba göstermeksizin başkalarından çok şey beklemek,
- (c) Süregelen acı ve düşmanca tutumlar nedeniyle ilişkilerin gittikçe bozulması.

Narsisistik kişinin gerçeklerden koptuğu ölçüde insan ilişkilerinde daha da sıkıntıya düşmesi benliğiyle ilgili sağlıksız bir kısır döngüye girmesine zemin hazırlar. Bu bağlamda patolojik narsisizmin ayırt edilmesi ve tedavi edilmesi gereklidir. Normal narsisizm olarak tanımlanabilecek insanın kendini sevmesi, değerli bulması ise sağlıklı bir yaşantı için gereklidir ancak patolojik olanla sınırları her zaman belirgin olmayabilir. Normal narsisizmde, kişi kendine yönelik değerlendirmeleri göz önünde bulundurur ancak başkalarının değerlendirmeleri kişiyi beslemez¹⁷⁷. Herkes belli ölçüde kendisiyle ilgili olumlu değerlendirmeler taşır ve bunun diğerleri tarafından onaylanmasını da arzular. Fakat benliğe duyulan ilginin boyutu normal narsisizmi patolojik narsisizmden ayırır ve duruma göre tedavi ihtiyacı da ortaya çıkar¹⁷⁸. Narsisizm, bireyin kendilik saygısıyla ilgili bir düzenleme olması bakımından gerekli ancak onaylanma ihtiyacının yoğunluğuna göre normal ya da normal dışı bir davranış olabilmektedir.

Aslında narsisist kişilik özellikleri taşıyan bireyler sanıldığı kadar aksine kendilerini seven ve kendilerine fazla güvenen kişiler değildir. Narsisistik yapıdakiler, bir şey yapmaksızın kendilerini sevmediği ve kendilerine saygı duymadıklarından bireyin sürekli olarak bir şeyler yaparak onaylanması gerekir. Bu durum ruh halini kırılğanlaştırır. Yaptıklarını abartılı olarak sunmaları ya da büyük başarılar kazanmış biri olarak çeşitli fanteziler yaratmaları, kendilerine ve diğerlerine değersiz biri olmadıklarını gösterme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Narsisistik yapıdaki birey, hem kırılğan bir benliğe hem de benliğe olan abartılı bir vurguyla büyüklenmeci tavırlara sahiptir. Kişi kendilik bölünmesi yaşamaktadır¹⁷⁹. Dışarıdan

¹⁷⁷ Atak E.İ., Karaaziz M. "Narsisizm ve Narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme". Nesne-Psikoloji Dergisi, 2013, s.46

¹⁷⁸ Timuroğlu K., İşcan F.Ö. "İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010. s.240

¹⁷⁹ Şahin D. <https://drdogansahin.blogspot.com.tr/2014/05/narsisistik-kisilik-bozuklugu.html>

bakıldığında başarılı ve tutkuludurlar. İlgileri çoğu kez dağınık ve yüzeyseldir. Ego problemleri bağlamında estetik açıdan taklitçi oldukları görülür. Fenichel narsisizmin, başarıya olan bağımlılık, samimiyet ve sadakatten yoksunluk, büyüklük arzularıyla tanımlanabileceğini ifade etmiştir¹⁸⁰. Narsisist eğilimdekiler, yaptıkları işin kendisi ile gerçek anlamda ilişki kurmak yerine başkalarının bu konudaki düşüncelerine odaklanırlar. Cskszentmihalyi'nin tanımladığı akış halinin uzağında bir yaşamdır bu. Kişi bu yüzden sürekli endişeli ve belli çaba içindedir.

Narsisistik birey beğenmediği eylemlerini manipüle etmeye çalışır. Kendiliğe ilişkin sorunlu hatıralar; bellek, kimlik, algı gibi işlevlerin bütünlüğünün bozulması ile bilinçten uzaklaştırılmaya çalışılır fakat bu savunma mekanizması zamanla kendilik bütünlüğünü bozabilir. Self'in olumsuz tarafları bilinçten uzaklaştırılır fakat kişide duyumsanan eksiklik olumlu hatıralarla da tamir edilemez. Bu sağlıksız seçimler, kişilik organizasyonunu zedeler ve bir çeşit kısır döngü başlatır. Kendiliğin küçümsenme temaları engellenirken yerlerine onarıcı anılar veya yücelten gelecek fantezileri seçilir. Algılanan bilgiler, kendiliğe karşı bir tehdit içeriği bulunduruyorsa gerçekçi olmayan değerlendirmelere tabi tutulabilir¹⁸¹. Bu bağlamda çalışmamız konusu olan, kişinin kendi nitelik durumuna yönelik değerlendirmesi de narsisizm düzeylerine göre gerçekten sapmalar gösterebilmektedir. Çoğu zaman bu amaca yönelik koleksiyoner faaliyetle oluşturulan yüzeysel bilgi birikimleriyle başkalarını etkilemeye çalışırlar. Hitabet yetenekleri ve kendilerinden emin malumatfuruş görüntüleri ardında gerçekte sahip olunan yüzeysel bilgilerdir ve tüm bu çaba özgüvenin güçlendirilmesi adınadır. Açıkça, bilgiyi ele alış tarzları çevrelerindeki etkilemeye yöneliktir.

Narsisistik eğilimdeki birey, bazen kibirli bazen alçakgönüllü ve mütevazı bir kişi olarak da karşımıza çıkabilir. Kibirli ve mesafeli olmak aşırı önemsenen kırılğan kişiliğin korunmasına yöneliktir. Ya baştan başkalarının eleştirilerini umursamadıklarını

¹⁸⁰ Şahin D. (2014). <https://drdogansahin.blogspot.com.tr/2014/05/narsisistik-kisilik-bozuklugu.html>

¹⁸¹ Şahin D. (2014). <https://drdogansahin.blogspot.com.tr/2014/05/narsisistik-kisilik-bozuklugu.html>

gösterirler ya da mesafeli ve soğuk davranarak eleştirilerin önünü önceden keserler. Bazen de önce kendi kendilerini eleştirmekle veya alaya almakla gelecek eleştirilerin önünü kesmeye çalışırlar. Bu savunma davranışlarıyla, kendilerini eleştirebilecek olgunluk ve tevazu içinde olduklarını göstererek yine takdir alma çabasındadırlar. Bazı hastalar ise her zaman alçakgönüllü davranırlar ancak, bu alçakgönüllülüğün kendisini paradoksal biçimde övgü ve hayranlık konusu yaparlar¹⁸². DSM’de yer alan tanımlamalarda utangaç, içten içe herkesten farklı ve önemli olduğuna inanan fakat bunu belli edemeyen, aşırı hassas oluşundan ilgi çekmekten de kaçınan farklı narsisistik özellikler yer almamaktadır¹⁸³. Daha az bilinen utangaç ya da Gabbard’ın deyiimiyle aşırı ihtiyatlı narsisistlerin bazı özellikleri şöyle sıralanabilir: Başkalarının düşüncelerine, tepkilerine karşı aşırı duyarlıdırlar, utangaç, çekingen ve alçakgönüllüdürler, ilgi odağı olmaktan kaçınırlar, eleştirilmek veya hiçe sayılmak endişesiyle başkalarını dikkatle izlerler, çok kolay alınabilirler, yapılan bir eleştirinin etkisinden uzun süre çıkamayabilirler, reddedilme, onaylanmama korkuları onları pek çok yeni deneyimden mahrum bırakır, iç dünyalarında ise kendilerini abartılı şekilde teşhir etme isteğinden kaynaklanan bir utanç yaşarlar¹⁸⁴. Gizli narsisistlerin teşhirciliği ise yaptıkları işlerdeki başarılarında saklıdır. Yaptıkları işlerin başarıya ulaşması ve takdir edilmesi teşhirci isteklerine doyum sağlar. Gizli narsisist özelliktekiler nesneye yapılması gereken libidinal yatırımı mükemmel ötekine yöneltmiştir. İçsel zayıflığını idealleştirdiği bir başkasının parçası haline gelerek telafi etmeye çabalar. Gabbard’ın tedirgin narsisizm adını verdiği bu grubun diğer ucunda ise kayıtsız narsisistler yer alır. Bu tipteki bireyler, başkaları üzerinde yarattıkları etkilere karşı duyarsızdırlar, kibirli ve agresiftirler, kendini düşünen, merkezde yer alma ihtiyacı duyan alıcı olmaktan ziyade verici özellikler taşıyan bireylerdir, aşırı ihtiyatlıların tersine başkalarının görüşlerine karşı daha dayanıklıdırlar¹⁸⁵. İnsanlarla değil insanlara konuşurlar, genellikle alıcısı olmayan bir vericidirler¹⁸⁶

¹⁸² Şahin D. (2014). <https://drdogansahin.blogspot.com.tr/2014/05/narsisistik-kisilik-bozuklugu.html>

¹⁸³ Geçtan E. (2000), a.g.e., s.271

¹⁸⁴ Gabbard, G.O. “Psychodynamic Psychiatry In Clinical Practice”. American Psychiatric Publishing, Washington D.C., 2014. s.486,486

¹⁸⁵ Gabbard, G.O., a.g.e., s.484-486

¹⁸⁶ Geçtan E. (2000), a.g.e., s.271

Teşhirci ya da gizli narsisistler, benzer intrapsişik yapıdadırlar. Her iki tipte de ortak amaç, kendilik bütünlüğünü koruyabilmektir. Fakat kişilik bütünlüğünün korunması için farklı yollar seçilmektedir. Bazen narsisizm alt tiplerinin yalın biçimleri ile karşılaşılabilir ancak genellikle görülen, kişilik tiplerinin bir karmasıdır¹⁸⁷. Narsisistik özellikleri tanımlama, teşhis ve tespit oldukça güç ve deneyim gerektiren bir konudur. Konu, bir kişilik bozukluğu olarak ruh sağlığı ve hastalıkları biliminin ilgi alanına girdiğinden uzmanlık gerektirmektedir. Narsisizm için tanı koyduran çeşitli objektif ve projektif testler mevcuttur. Ancak tek bir anket ile narsisistik eğilimleri ortaya çıkararak yorumlama konusundaki ve az önce bahsettiğimiz uzmanlık anlamında sınırlılıklarımızı en başında belirtmekte yarar vardır. Yine de çalışmamızda ele alınan klinik olmayan narsisizm türü hakkında yapılan önceki çalışmaların epey yol gösterici olduğunu belirtmek gerekir.

Narsisizm ile ilgili son yıllarda yapılan pek çok araştırmanın nedenlerinden biri de narsisizmin modern yaşam kültüründe daha sık karşılaşılan bir kişilik bozukluğu olmasıdır. Cristopher Lasch'in "The Culture of Narcissism" adlı kitabında (1978) belirttiği gibi mevcut kültür, giderek daha benmerkezci, narsisistik, yüzeysel norm ve değerlere bağlı sığ transferans(aktarım) ilişkilere hizmet etmektedir. Sonuç gittikçe artan bir yabancılaşma, can sıkıntısı ve güvenden uzak ilişkilerdir¹⁸⁸. Narsisizm epidemiyolojisi bize konuyla ilgili verileri sağlarken duruma özgü tanımlamalar yapabilmemizi ve duruma özel başatme yollarını da göstermektedir. Farklı nesillerin özelliklerini de ilgilendiren, içinde bulunulan toplumsal kodlarla da ilgili olduğundan kültürler arası farklılıklardan etkilenen narsisizm faktörünün elbette iş hayatına yansımaları olacaktır. Nitekim, narsisistik eğilimdeki biriyle aynı ekipte ve/veya aynı işyerinde çalışmanın bazı zorlukları olabilmektedir. Öte yandan narsisizmin tarihteki bazı ünlü şahsiyetlerin hayatlarından da öğrenilebileceği gibi kişiye sağladığı bazı avantajlar da bulunmaktadır. Bu avantajları sayesinde narsisistik yapıdaki bir çalışan ya

¹⁸⁷ Geçtan E. (2000), a.g.e., s.272

¹⁸⁸ Geçtan E. (2000), a.g.e., s.274

da lider örgüte çeşitli katkılar sağlayabilir. Narsisistik birey, empati yoksunu olması nedeniyle duygusal olmayan, objektif ve gerçekçi kararlar alabilir. Karizmatik liderlik özelliği ile örgütte proaktif değişikliklere cesaretle yön verebilir, narsisistik fantezileri ile yüksek hedefler koyabilir, başarıya olan bağımlılığı yüzünden de koyduğu hedeflere ilerlerken çok daha titiz hatta mükemmeliyetçi davranabilirler. Çalıştığı örgüt için faydalı olabilecek bu gibi özelliklerin yanında narsisistik bireyin muhtemelen sahip olacağı; sömürücülük, mesnetsiz hak iddia etme ve otoriterlik gibi özellikleri de çalıştığı örgüt için son derece zararlıdır. Bu eğilimlerin neden olacağı davranış ve tutumlar işyeri barışını bozabileceği gibi takım çalışmasını engelleyebilir ya da huzurun tümünden bozulmasına neden olabilirler. Narsisist bireyler şişkin benlikleri sebebiyle hak ettiklerine inandıkları yerlere gelemelerse iş hayatlarında tatminsizlik yaşamaları ihtimali yüksektir¹⁸⁹. Üstelik narsisistik yaralanma yaşayan birey, iş tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarını daha gürültülü deneyimleyebilir. Oysa örgütler, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlarını örgütün ortak amaçlarına ulaşacak biçimde uyumlaştırmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda narsisist eğilimdeki çalışanın kişilik avantajlarının kullanılması, olumsuzluklarının da en aza indirilmeye çalışılması gerekmektedir. Son yıllarda örgütler de bu doğrultuda narsisizm olgusunu anlamaya çalışarak risklerini en aza indirmeye örgüte katkılarını artırmaya odaklanmışlardır. Örneğin narsisizm salgınıyla mücadele eden firmaların çalışanlarına verdikleri teşviklerin miktar ve zamanlamasını ayarlarken çoğunlukla aleni ve parasal olmayan şeyler verdiklerini görmekteyiz¹⁹⁰. Bu kapsamda Facebook, Google gibi firmalar “corporate concierge” kapsamında bedava kreş, wellness merkezi, hayat koçluğu gibi çalışanlara kendilerini özel hissettirecek motive edici uygulamalarla narsisist eğilimleri yönetmeye çalışmaktadırlar.

¹⁸⁹ Atak E.İ., Karaaziz M.(2013), a.g.e., s.52

¹⁹⁰ Young M.S., Du F.,Dworkis K.K., Olsen J.K. “It’s all About All of Us: The Rise of Narcissism and Its Implications for Management Control System Research”, Journal of Management Accounting Research, 2016. s.22

Çalışmamızda dikkatimizi odakladığımız konu ise kolayca sıkılan, sürekli tatmin arayışında olan narsist özellikler taşıyan bireylerin, işe yaklaşımları ve bu eğilimlerinin kendi yetkinliklerine dair değerlendirmelerine herhangi bir etkisinin olup olmadığıdır. Landy'nin belirttiği gibi çalışanın işine dair değerlendirmesiyle ortaya çıkan duygusal bir durum olan iş tatmini¹⁹¹ subjektif niteliği ile kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Ayrıca narsisizm ile iş tatmini arasında güçlü ilişkiler olduğunu gösteren pek çok çalışmanın varlığı^{192,193,194,195,196} fazla vasıflılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide narsisizmin düzenleyici etkilerine dair yaptığımız araştırmadaki temelimiz oldu.

2.3. İŞ TATMİNİ

2.3.1. İş tatmininin tanımı

Çalışanın kendisi ve işi hakkında yaptığı değerlendirme (fazla vasıflılık) örgütsel davranış açısından önemli bir tutum olan iş tatminini de doğrudan etkilemektedir. Zira, iş tatmini yapılan işe ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Çalışan tatmini konusundaki ilk bilimsel çalışmalar sırasıyla Mayo, Maslow ve Alderfer tarafından yapılmıştır. Örgüt performansı ve verimliliğine etkisi nedeniyle endüstri psikolojisinin en çok çalışılan konularından biri olmaya devam eden kavramın, literatürde pek çok araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılmıştır. Konuya ilgi duyan araştırmacılardan biri olan Eroğlu'na (1996) göre, tatmin başkası tarafından gözlenemeyen, ancak kişinin kendisi tarafından deneyimlenen memnuniyet ve iç huzurunu anlatmak için kullanılır¹⁹⁷. Odom ve arkadaşları (1990) ise iş tatminini, çalışanların işlerine yönelik olumlu veya

¹⁹¹ Keser A.,a.g.e., s.71

¹⁹² Kopelman, R.E.; Mullins, L. S. "Is Narcissism Inversely Related to Satisfaction? An Examination of Data from Two U.S. Samples", The Journal of Psychology, 1992, s.123

¹⁹³ Soyer, R.B, Rovenpor J.L., Kopelman R.E. "Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction and performance". Journal of Business and Psychology, 1999, s.292,293

¹⁹⁴ Rose, P."The happy and unhappy faces of narcissism." Personality and Individual Differences, 2002, s.381

¹⁹⁵ Krejčí P., Kvapil J., Semrád J."The Relation Between Job Satisfaction, Job Frustration and Narcissism and Attitudes Towards Professional Ethical Behavior Among Police Officers". College of Police and Security Studies, Slovenia, 1996, s.1

¹⁹⁶ Skiera A.R."Examining the Relationship Between Narcissism and Job Satisfaction and Commitment among College Educated Professionals: A Quantitative Study", Capella University, 2016, s.1-4

¹⁹⁷ Çakar D.,N., Yıldız, S. "Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?" Elektronik sosyal Bilimler Dergisi Bahar Sayısı C.8, 2009, S.73

olumsuz hisleri olarak tanımlamaktadır¹⁹⁸. Miner'a göre (1992) iş tatmini çalışanların işlerinden beklentileridir¹⁹⁹. Robbins (2013) işin özelliklerine dair yapılan değerlendirmedeki olumlu duygular²⁰⁰ veya çalışma yaşamından alınan haz ve mutluluk şeklinde tanımlamıştır²⁰¹. Locke'a göre, iş tatmini genel olarak, bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirdiği durumlarda oluşmaktadır²⁰². Ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi faktörlere ilişkin değerlendirmeler neticesinde oluşan tutumların toplamı iş tatminidir²⁰³. İş tatmini işe yönelik bir tutum olarak işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Çalışanların tatmin durumunun önemsenmesi örgütteki uyum, etkinlik ve verimlilik açısından büyük önem arz etmektedir²⁰⁴. İş tatmini, bireyin bilinçli veya bilinçsiz olarak sahip olmak istediği değerlerin bir fonksiyonudur. İş hayatında doyurulan/elde edilen "değerlerin önem derecesi" ne kadar yüksekse iş tatmini de o derecede yüksek olacaktır²⁰⁵. Tatmin düzeyinin kişinin en fazla önem verdiği ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili olduğu kabul edilmektedir²⁰⁶. Bu bağlamda, tatmin kişisel bir deneyimdir. Birini tatmin eden şey, bir başkasını tatmin etmeyebilir. O yüzden yapılan işin kişinin önem verdiği şeyleri elde etmesine verdiği imkan ölçüsünde tatminkar olduğu söylenebilir.

Wanous ve Lawler'a göre iş tatmininin matematiksel gösterimi ise aşağıdaki gibidir:²⁰⁷

$$\text{Toplam İş Tatmini} = n \sum_{i=1} \text{İBT}_i \times \text{Ö}_i$$

İBT_i=İş boyutuna ilişkin iş tatmin düzeyi, Ö_i=İş boyutunun toplam iş tatmini içerisindeki önem derecesidir.

¹⁹⁸ Odom, R.Y., Boxx, W.R., & Dunn, M.G. "Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion". Public Productivity & Management Review, 1990. s.159

¹⁹⁹ Miner J.B. Industrial Organizational Psychology. McGraw-Hill, Inc., 1992, s.116

²⁰⁰ Robbins, S., Jugde A., Organisational behaviour, 15th Edition, Pearson Higher Education, 2013, s.74

²⁰¹ Keser A. (2006) a.g.e., s.69

²⁰² Silah M. (2005), Endüstride çalışma psikolojisi, Seçkin Yayınevi, s.116

²⁰³ Çetin F., Basım N.H. "Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü", İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Temmuz Vol.13, 2011. s.84

²⁰⁴ Silah M. a.g.e., s.116

²⁰⁵ Wagner, J.A. , Hollenbeck, J.R. "Organizational Behavior. Securing Competitive Advantages. Routledge". New York, 2015. s.129

²⁰⁶ Keser A. (2006) a.g.e., s.70

²⁰⁷ Silah M. a.g.e., s.117

2.3.2. İş tatmininin boyutları

İş tatmininin 3 boyutu bulunmaktadır: İlk boyut iş tatmininin duygusal yönüdür. Tatmin kişinin işine ilişkin duygusal tutumlarını ifade etmektedir. Duygusal yapısı nedeniyle doğrudan gözlemlenememekte ancak çalışanın davranışlarında izlenebilmektedir. Çalışanın mutlulukla gülümsediği belki açıkça görülemez fakat işinde tatmin bulan çalışanlar hem bedenen hem ruhen işlerinin başında olacaklardır²⁰⁸. Diğer bir boyut, değer verilen şeylerin karşılama derecesiyle iş tatmininin uyumuna ilişkindir. Üçüncü ve son boyut, iş tatmininin birbirleriyle ilişkili tutumlar içermesidir²⁰⁹ Smith, Kendall ve Hulin ise (1969) iş tatmininin 5 boyutu olduğundan bahsetmektedir²¹⁰: İşin doğası(niteliği), ücret, terfi sistemi, danışmanlık(izleme), iş arkadaşları. İş tatminini belirleyen faktörlerin, her ne kadar kişiye ve kültüre göre değişen özellikleri olsa da bunları genel kategoriler halinde üç boyutta ele alabiliriz. Başka bir görüşe göre iş tatmininin, içsel ve dışsal tatmin olarak iki boyutu bulunmaktadır. Dışsal tatmin yapılan işin sonunda elde edilen ücret ve diğer kazançları; içsel tatmin de hedefe ilerlerken hissedilen başarı duygusunu ifade etmektedir²¹¹. Literatürde genellikle benimsenen görüş, iş tatmininin duygusal ve tutumsal özellikler taşıdığını belirtmektedir. Bu görüşlerin kesişme noktası çalışanların işlerinde hissettikleri memnuniyet algısıdır²¹².

2.3.3. İş tatminini belirleyen faktörler

İş tatmin düzeyi; işyerindeki pozisyon, sosyal statü ve kişinin bunlarla ilgili sahip olduğu değerlerden etkilenir. İş tatmini ve bunu oluşturan duygular özellikle sahip olunan değer yargılarına göre oluşmaktadır. Keza, Locke, iş tatmininin ihtiyaçlardan çok bireyin sahip olduğu değerler sistemine bağlı olduğundan bahsetmiştir. İş tatmini,

²⁰⁸ Silah M. a.g.e., s.116

²⁰⁹ Şimşek L., (1995), İş Tatmini. Verimlilik Dergisi, Sayı 2, s.98

²¹⁰ Özkalp E., Kirel Ç. (2011), Örgütsel Davranış, Ekin Yayınevi, s.115

²¹¹ Deniz M.“Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara, Nobel Yayın, 2005. s.311

²¹² Çetin F. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2011 s.74

sadece kişinin beklentilerinin karşılanma derecesiyle değil kendisi için önemli olan ihtiyaçların giderilme derecesiyle ilgilidir²¹³. İşin çalışanın beklenti ve memnuniyetini ne ölçüde karşıladığına göre iş tatmin düzeyi değişmektedir²¹⁴.

Spector (2000) tarafından ABD’de gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanlara tatmin oldukları iş özellikleri sorulduğunda iletişim faktörü öne çıkarken, Keser’in (2003) ülkemiz otomotiv sektöründe tekrarladığı çalışmada işin başkaları üzerinde etki sahibi olmaya imkan vermesi daha çok tercih edilen iş özelliği olmuştur²¹⁵. Literatür ışığında iş tatminine ilişkin faktörleri gruplandırarak aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

1-Örgütsel Nedenler: Ücret, kariyer olanakları, işin özelliği, politikalar, çalışma koşulları vb.

2-Grupsal Nedenler: İş arkadaşları, danışman ve yönetici tutumları/hiyerarşik yapı vb.

3-Bireysel Nedenler: İhtiyaç ve beklentiler, arzular, bireysel çıkarlar vb.

İş tatminini belirleyen faktörlerden ücretin işe yönelik tutumların oluşmasında önemi küçümsenmeyecek düzeyde olmasına karşın tatmin unsuru olarak ilk sıralarda yer almaz²¹⁶. Bu bakımdan ücretin miktarından ziyade çalışanın aldığı ücreti adil bulup bulmaması tatmini daha fazla etkilemektedir. Çalışanlar yaptıkları işi, aynı işyerinde veya başka yerlerde yapılan benzer işlerle kıyaslamakta ve bu bağlamda elde ettikleri ücrete ilişkin bir yargıya ulaşmaktadırlar. Yapılan bu değerlendirmeler, iş tatminine ilişkin tutumların oluşmasında önemlidir²¹⁷. Dağıtımsal adalet algısı; alınan ücret ve ödüllerin örgüte yapılan katkılarla karşılaştırılması yanısıra aynı değerlendirmenin diğer çalışanların girdi ve çıktılarına da bakılmasıyla ortaya çıkar. Dağıtımsal adalet algısı, elde edilen ücretin düzeyinden çok çalışanın nispi konumuna göre memnuniyet ya da

²¹³ Silah M. a.g.e., s.118

²¹⁴ Keser A. (2006) a.g.e., s.69

²¹⁵ Keser A. (2006) a.g.e., s.77

²¹⁶ Keser A. (2006) a.g.e., s.76

²¹⁷ Robbins, S., Jugde A.,a.g.e.,s.70,82

memnuniyetsizliğinin bir ifadesidir. Buna göre çalışanların adalet algıları başta ücret tatmini olmak üzere genel iş tatminleri üzerinde etkili olmaktadır²¹⁸.

İş tatmininin örgütsel kaynaklarından biri olan yükselme olanağı, çalışanın yetki ve sorumluluğundaki artış ve organizasyon şemasında üst basamaklara çıkabilmesini ifade eder. Yükselme olanağı olmayan çalışanların heyecan ve tatminlerinin azalacağını ileri süren pek çok çalışma bulunurken, tıpkı ücret faktöründe olduğu gibi terfi sistemindeki adalet çalışanların işlerinden doyum almalarını sağlayan asıl unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret bahsinde belirtmiş olduğumuz dağıtımsal adalet bağlamında yalnızca alınacak terfiden ziyade karşılaştırmalı adalet algısı kişinin değerlendirmesinde daha etkilidir.

İş tatminini belirleyen başka bir faktör olan, işin özelliği ile kastedilen Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri kuramında değindiği işle özdeşleşme, işin anlamı, özerklik, performans hakkında alınan geribildirimdir. Özellikle kitle üretiminde söz konusu olan rutin çalışma şekli yani monoton iş özelliği çalışanın işinde sıkılması, yabancılaşması böylece memnuniyetsizlik ve iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Çalışanın işini severek yapması ve anlamlı bulması için mutlaka karmaşık iş süreçleri, yüksek statülü işlerde çalışması gerekmez ancak çalışanların işleri üzerinde belli ölçüde kontrol güçlerinin olması iş tatminini artıracaktır. Zira hiçbir şekilde işe dahil olunamaması, işin çok fazla beceri gerektirmemesi yapılan işe yabancılaşmaya yol açar²¹⁹. Pek çok faktör iş tatmin düzeyini etkilese de özetleyecek olursak işin kendisi, ödemeler, terfiler, yöneticiler, birlikte çalışılan ekip veya iş grubu, çalışma şartları gibi çeşitli özellikler iş tatmin düzeyini belirlemektedir²²⁰.

²¹⁸ Çakar D., N., Yıldız, S., a.g.e., s.85

²¹⁹ Keser A. (2009) a.g.e., s.106

²²⁰ Luthans, F. (2011). Organisational behaviour. Evidence Based Approach. McGraw-Hill, Irwin. 12th edition., s.142

Yöneticilerin yaklaşımı da çalışanların tatmininde etkilidir. Yöneticilerin astlarına karşı istikrarlı ve adil olması onların duygusal durumlarının kararlı olmasını sağlar²²¹. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımının sağlanması gibi çeşitli politikalar motive edici olabilmektedir. Öte yandan, örgütte yetki ve sorumluluklar net bir şekilde düzenlenmez ya da genel kabul görmüş yönetim prensipleri önemsenmezse çalışanlar işlerinde mutsuz dolayısıyla da tatminsiz olabilirler²²². Dinamik bir kavram olması nedeniyle yöneticiler, örgütteki tatmin hedeflerini tutturup daha sonra konuyu kendi haline bırakamazlar, iş tatmini sürekli ilgilenilmesi gereken bir durumdur.

Çalışma koşulları ile iş tatmini arasındaki ilişki, çalışanların sağlıklı ve rahat bir ortamda buldukları takdirde tatmin düzeylerinin artacağı yönündeki beklentiyi yansıtır. Çalışma koşulları denildiğinde genellikle iş ortamındaki ses, sıcaklık, havalandırma, aydınlatma düzeyi gibi fiziksel koşullar düşünülebilir²²³. Fiziksel çalışma koşulları yanı sıra aşırı iş yükü altında çalışmak, belirsiz iş tanımlarıyla ya da risk altında çalışmak da çalışanın tatminini etkilemektedir. Elton Mayo ve arkadaşları da, 1927’de Hawthorne’daki Western Electric fabrikasında fiziksel çalışma koşullarının verimlilik üzerindeki etkilerini tespit etmeye çalışmaktaydı. Ancak araştırmanın beklenmedik sonuçları çalışma koşullarına ilişkin dar tanımların üretkenlik analizindeki yetersizliğini gündeme getirdi.

Gününün büyük bölümünü işyerinde geçiren birey iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden de etkilenmektedir. Uyumlu bir çalışma grubunda birey daha fazla iş doyumunu elde eder. Hatta işini sevmeyip işyerindeki arkadaşlık nedeniyle işine devam edenler dahi görülebilir. Çalışanın iş tatmin düzeyi işyerindeki ilişkilerin kalitesine göre değişebilir²²⁴. İşyerinde olsun sosyal yaşamda olsun destekleyici bir çevre, işe dair duyguların daha olumlu olmasına yol açar.

²²¹ Keser A. (2009) a.g.e., s.110

²²² Kim, S. “Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership”. Public Administration Review 3, 2002. s.233

²²³ Keser A. (2009) a.g.e., s.108

²²⁴ Özkalp E., Kirel Ç. a.g.e., s.117

İş tatminini etkileyen bir unsur olan iş güvencesi, küresel rekabet ve neoliberal politikalara eklemlenen teknolojik dönüşümün etkisiyle son yıllarda üzerinde en çok konuşulan konulardan biri olmuştur. Esnek ve güvencesiz istihdamın yeni normal olduğu günümüz çalışma hayatında iş güvencesi belki de bireyin en çok dikkate aldığı unsurların başında gelmekte ve işine yönelik duygu, düşünce ve performansını etkilemektedir. Prekarizasyon temelinde çalışanın, salt işsizlik korkusu ile değil işe ve yaşamına dair anlamsızlık hisleriyle uğraşmak zorunda kalabildiğini gözlemlemek Wall Street İşgali gibi eylemlerle kolaylaşmıştır. Özetle, iş güvencesi düşük olarak algılandığında, motivasyon kayıpları, uyumsuzluk ve hatta işyeri kazalarında artışlar gözlemlenebilmektedir²²⁵.

Örgüt iklimi, çalışanın bağlılık ve örgütsel vatandaşlık duygusu içinde olmasını sağlayarak iş tatminini artırmaktadır. Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen, örgüte egemen olan, örgüt üyelerince yaygın olarak paylaşılan özelliklere dair algılardır. Ülkemizde 1988 yılında Paknadel tarafından yapılan araştırmada, örgüt iklimine ait bazı boyutlarla üst seviye ihtiyaç alanlarındaki tatmin boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır²²⁶.

Doğrudan işin kendisiyle ilgili olmayan fakat tatmin düzeyini etkileyen birtakım unsurlar olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, kıdem, pozisyon, kişilik özellikleri ve kültürel unsurlar ele alınabilir.

²²⁵ Telman, N.; Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, s.77

²²⁶ Keser A. (2009) a.g.e., s.115

Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile yaş arasında pozitif korelasyon olduğu saptanmıřtır²²⁷. Çalışanların yaşları ilerledikçe tatmin düzeyleri değişimler gösterebilmektedir. Gençlik dönemiyle orta yaş arasında çalışanların tatmin düzeyleri çeşitli nedenlerden yükselebilmektedir. Çünkü yaşla birlikte kıdem de artmakta böylece ilk yıllardaki düşük sorumluluk, yetki ve daha basit işler yerine sofistike işlerin daha yüksek pozisyonlarda icra edilmesiyle daha yüksek doyum elde edilebilmektedir. Bazı durumlarda iş tatmini ve yaş arasındaki ilişkide U formasyonu değişimler gözlenebilmektedir. Bu modele göre çalışanların tatmin düzeyleri işe girdikleri genç yaşlarda yüksek iken kariyerlerinin ortalarında düşmekte ve kariyerlerinin sonlarına doğru tekrar yükselebilmektedir. U modeli emekliliğe yaklaşıldıkça işten beklentilerin daha geniş bir hayat perspektifiyle dengelendiğini bunun da tatmin düzeyini artırdığını ima etmektedir. Fakat bu modeli destekleyen az sayıda araştırma mevcuttur. Bir başka modelde yaş ile çalışan tatmini arasında ters U şeklinde bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Çalışanın yaşı ilerledikçe işten aldığı tatmin artarken belli bir noktadan sonra da düşmeye bařlar²²⁸. Kariyer platosu bağlamında çalışanın kariyerindeki geçici veya kalıcı duraklamalar U formasyonunun biçimini belirleyecektir. Kişisel odaklı plato yani çalışanın yaptığı işe hakim olduğu hatta işini çekici bulmadığı ve işin monotonlaştığını düşündüğü anda yaşadığı tatmin ile örgütsel odaklı platoda deneyimleyeceği tatmin düzeyi arasında da farklılaşma yaşanabilir.

Kariyer devreleri bağlamında kıdemle beraber gelen bazı avantajların bireyin iş tatminini artırdığını söyleyebiliriz. Çeşitli araştırmalarda, iş tecrübesi ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğu belirtilmektedir²²⁹. Buna ilişkin bazı açıklamalar; çalışanın zamanla işinde tecrübe sahibi olmasının çalışanı rahatlattığı, kıdemle birlikte daha fazla ayrıcalık elde edilebilecek konumlara gelinebildiğini ve zamanla çalışanın işiyle btnleşebildiği şeklinde olup kıdemle elde edilen avantajlara vurgu yapmaktadır.

²²⁷ Ergin C. "Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması." T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, 1996. s.41

²²⁸ Keser A. (2006) a.g.e., s.101

²²⁹ Roos W. "The Relationship Between Employee Motiation, Job Satisfaction and Corporate Culture." Part Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Science. University of South Africa, 2005. s.44

Tüm bu avantajlara rağmen çalışanın zaman içinde düşen motivasyonu ve azalan iş tatminine işaret eden araştırmalar da mevcuttur. Diğer yandan, kıdemle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya konmadığı çalışmalar da mevcuttur.²³⁰

Literatürde cinsiyet ve iş tatmini konusunda genel geçer net bir tablo ortaya konmasına yetecek düzeyde standart bir yapı tespit edilememiştir. Bazı araştırmalarda iş tatmini bağlamında çalışanların cinsiyetlerine göre farklı değer ve beklentilere sahip olabildikleri ortaya konmuştur. Örneğin Clark (1997) ücretleri ve geniş bir eş değişken setini kontrol ederek kadınların erkeklere göre işlerinde daha mutlu olduğunu göstermiştir. Clark'a göre kadınlar daha düşük pozisyonlarda bulunmakta ve işten beklentileri de buna paralel düşüktür böylece iş tatminleri erkeklere göre yüksek bulunmaktadır Ancak Ward ve Sloane (2000) gibi cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ileri süren çalışmalar da mevcuttur²³¹. Kadının evdeki düzen ve annelik gibi iş dışında da efor sarf etmesini gerektiren toplumsal bazı rolleri, işten beklentiler ve alınan tatmin düzeyini etkilemektedir. Bunlara ilaveten cam tavan etkisi ya da sendromu olarak adlandırılan kadına karşı negatif ayrımcılığın olduğu durumlarda fazla vasıflı kalabilen kadın çalışanın işinden beklenti ve tatmin düzeyi de değişebilmektedir. Cam tavan sendromunu, çalışan tatminini etkileyen diğer kişilik özellikleriyle birlikte ele almak önerilebilir.

Eğitim düzeyi çalışan tatminini dolaylı yollardan etkileyen başka bir unsurdur. Bazı çalışmalarda demografik bir özellik olan eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif bir korelasyon olduğu bulgulanmıştır²³². Farklı eğitim düzeylerinde işe dair anlam çerçevesi ve beklentiler farklılaşabilmektedir. Ayrıca çeşitli şartların bir araya gelmesiyle elde edilmiş yüksek öğrenime sahip bir çalışan ile bu imkana kavuşamamış bir çalışanın işlerine yaklaşımı farklı olabilmektedir²³³. Öte yandan bazı

²³⁰ Şahin, H. ve Dursun, A. "Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği". Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2009. s.6-8

²³¹ Kifle T., Desta I.H. "Gender Differences in Domains of Job Satisfaction: Evidence from Doctoral Graduates from Australian Universities". Economic Analysis and Policy Vol.42, 2012. s.320

²³² Gürbüz, S. "Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 2007. s.43

²³³ Keser A. (2006) a.g.e., s.111

durumlarda eğitim düzeyi düşük bir mavi yakalının nispeten kötü çalışma koşullarında bulunmasına rağmen bir beyaz yakalıdan daha yüksek iş tatmini yakalaması da mümkündür. Bu durum, bireyin işinden beklentisi -düşük olmasına- veya işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin niteliği gibi farklı nedenlere bağlanabilir. Özetle, eğitimin çalışma şartları ve toplam hayat kalitesini belirlediği düşüncesiyle iş tatminine olumlu etkileri olacağı düşünülebilirse de duruma özgü nedenlerden tersi durumlara da rastlanabilir²³⁴.

Medeni durum ve çalışan tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Evlilik durumu ile çalışan tatmini arasındaki ilişkinin gücü cinsiyete göre farklılaşabilmekte ve evlilikteki doyumun çalışan tatminini etkileyebildiği belirtilmektedir²³⁵. Genel yaşam ve iş tatmini için sevilen bir eş ve işin önemi ve birbirlerine etkileri ampirik olarak da gözlemlenebilir.

Bilindiği üzere bireyin iyimserlik, içedönüklük gibi kişilik özellikleri hayata ve işe dair algıları etkilemekte ve kişisel özelliklere göre çalışanların tatmin düzeyleri farklılaşabilmektedir. Sahip oldukları işin özellikleri ne olursa olsun bazılarının tutarlı biçimde doyumlu ya da doyumsuz oldukları görülebilmektedir²³⁶. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda, 5 faktör kişilik özelliklerinin etkileri ortaya konmuştur²³⁷. Ayrıca öz yeterlilik inançları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğundan çalışanların kendi yetkinliklerine olan inançlarının iş tatminini olumlu etkileyebileceğini söyleyebiliriz²³⁸. Sahip olduğu kişilik yapısının değiştirilmesi imkanı olmasa da çalışanın kişilik yapısına en uygun düşen işin bulunması hem performansını hem de bireyin iş tatminini artıracak bir yol olabilir. Ancak işveren açısından daha kolay olanı en başında dışadönük, uyumlu ilişkiler kurup sürdürebilen, yüksek öz disipline sahip ve nevrozlu kişilerin tercih edilmesidir.

²³⁴ Wan, Z., Leightley L. "Job satisfaction and workforce demographics: A longitudinal study of the U.S. forest products industry". Forest and Wildlife Research Center, Research Bulletin, Mississippi State University, 2006. s.2

²³⁵ Keser A. (2006) a.g.e., s.113

²³⁶ Keser A. (2006) a.g.e., s.119

²³⁷ Judge T.A., Bono J.E. "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, 2001. s.81

²³⁸ Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., Malone, P.S. "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level". Journal of School Psychology, 2006. s.483

Çalışanın statüsü, iş tatminini etkileyen fakat ne yönde etkileyeceği önceden tespit edilemeyen bir unsurdur. Nitekim yapılan araştırmalar birbirinin tersi sonuçlar verdiği gibi bazıları da anlamlı ilişkiler dahi saptayamamıştır. Çalışanın kişilik yapısının burada yine etkili olacağı ve her vakayı kendi bağlamsallığı içinde yorumlamanın gerekli olduğu söylenebilir.

Ülkeler arasında yani kültürler arasında da iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu noktada ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri, kişisel refah düzeyleri ve ülkede çalışanlara sunulan imkanlar etkili olmaktadır²³⁹. Kültürel ve etnik kodların hayata bakışımızı etkilediğini söyleyebiliriz ancak belli bir ırka ait olmak ya da belirli bir kültürden gelmenin iş tatminini kesin olarak öngörmek için yeterli olamayacağı ortadadır. Önceki açıklamalarda belirtildiği gibi konu çalışanın içinde bulunduğu bağlamsallıkta değerlendirilmelidir.

2.3.4. İş tatmininin etkileri

Çalışan tatmini, bireylerin hayat kalitesini doğrudan etkileyen bir kavramdır. İş tatmini ile yaşam tatmini arasında güçlü pozitif ilişkilere dair kanıtlar mevcuttur²⁴⁰. Kişi, hayatının önemli bir bölümünü işinde geçiriyorken genel yaşam tatmini ve mutluluğu için işinde tatmin bulması hem fiziksel hem psikolojik sağlığının gereğidir²⁴¹. İş doyumunu yaşam doyumunu, yaşam doyumunu da iş doyumunu etkilemektedir²⁴². Düşük iş tatmin duygusu çalışanlarda nörolojik ve duygusal sıkıntılara yol açabildiğinden genel iyilik halini doğrudan etkilemektedir. İş tatmini ise çalışanların sadece fiziksel ve mental durumlarını etkilemekle kalmaz duygularını da etkiler. Olumlu duygular da iş tatminini artırırken doyuma ulaşmış çalışanlar daha iyi performans sergilerler²⁴³.

²³⁹ Keser A. (2006) a.g.e., s.128

²⁴⁰ Judge T., Watanabe, S., "Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship", Journal of Applied Psychology, 1993. s.939-945

²⁴¹ Keser A. (2006) a.g.e., s.70

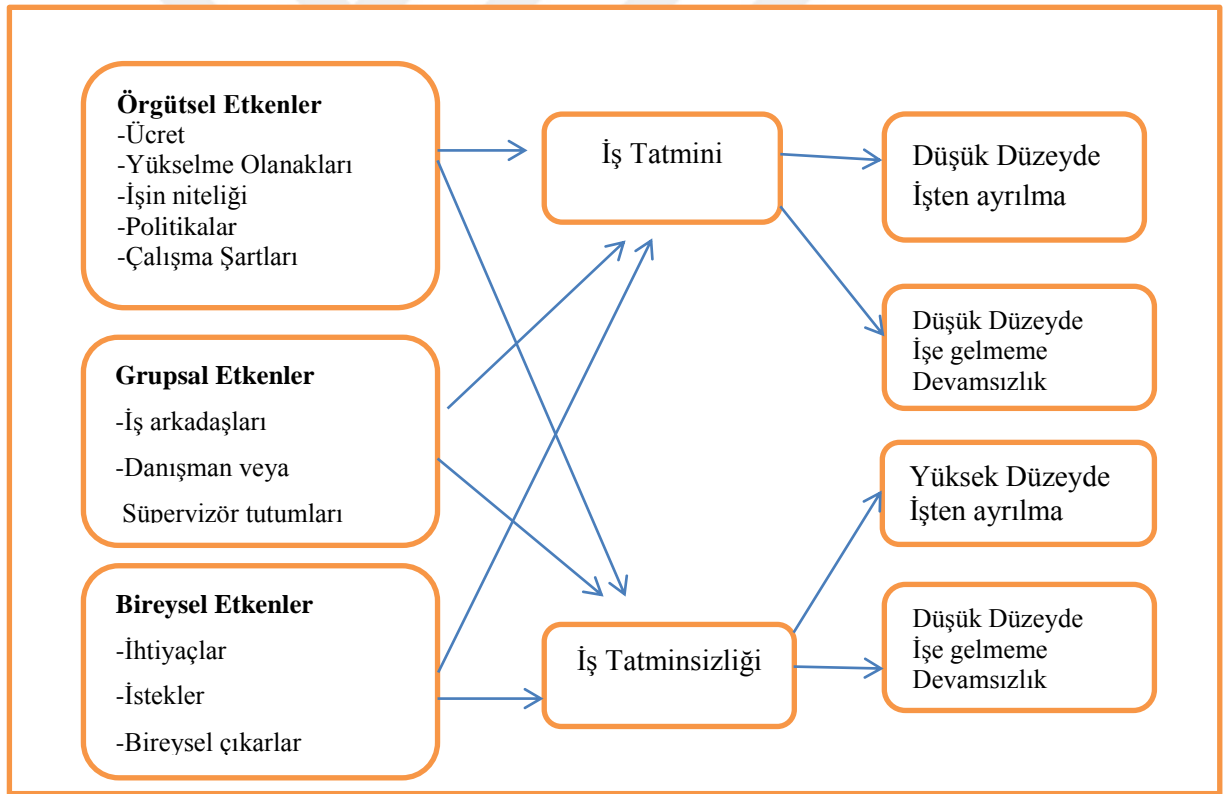
²⁴² Aliyeva S.(2005). "Kurum İçi İletişim: Ölçülmesi ve İş Tatmini Üzerine Etkisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.126.

²⁴³ Aykan E., Aksoylu S. "Çalışanların Duygusal Yeterliliklerinin Algılanan Hizmet Kalitesi üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Muhasebeciler üzerinde bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 46, 2015. s.105

çalışan tatmininin yöneticiler tarafından önemsenmesine yol açmaktadır. Keza iş tatminiyle; verimlilik, performans artışı, örgütsel bağlılık arasında pozitif; işe Çalışanların sağlığı ve verimliliğini etkileyen bir tutum olması devamsızlık, yabancılaşma, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif korelasyon saptanmaktadır^{244,245,246}. İşinde tatmin bulan çalışanlar genelde işleri ve örgütlerine karşı pozitif ve yapıcı iken; düşük tatmin duygusuyla çalışanlar ise olumsuz tutumlara sahiptir. Jude, Thorensen ve Bono (2001) da, iş performansı ve tatmini arasında güçlü bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir²⁴⁷. İş tatmininin makro boyuttaki yansımaları ise ülkelerin verimlilik ve rekabet güçleriyle ilişkili olabilir.

İş tatminiyle ilgili bazı neden ve sonuçlar aşağıdaki tabloda genelleştirilerek gösterilmektedir:

şekil 1: İş Tatmini neden ve sonuçları



Kaynak: Moorhead ve Griffin, 1989, s.89

²⁴⁴ Wilson, P.A. "The Effects of Politics and Power on The Organizational Commitment of Federal Executives". Journal of Management. 1995. ,s.142-143

²⁴⁵ Robbins, S., Judge A.,a.g.e.,s.84-85

²⁴⁶ Saari M.L., Judge A.T. "Employee Attitudes and Job Satisfaction, Human Resource Management", Winter 2004, Vol. 43, No. 4, 2004. s.398, 399

²⁴⁷ Jude T.A, Thorensen J.E., Bono and Patton (2001), "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review". Psychological Bulletin, 2001. s.376

2.3.5. İş Tatminiyle İlgili Kuramlar

İş tatmini, belli bir davranışı içeren güdülenmeden farklı olarak tutumsal bir deneyimdir. Ancak literatürde iş tatmini konusundaki ilk çalışmalar güdülenme kuramlarıdır²⁴⁸. Aşağıda en çok bilinen bazı motivasyon teorilerine yer verilmekle birlikte insan doğasının karmaşıklığı nedeniyle, bu kuramların hiç birisinin tek başına iş tatminini tüm yönleriyle açıklayamayacağını baştan kabul etmek gerekir.

-Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi olarak tanımladığı temel ihtiyaç düzeylerinde (fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık, kendini gerçekleştirme) tatmin bulunamamasının kişide rahatsızlık yaratacağını ileri sürmüştür. Kuram, bireyin bu sıkıntıları gidermeye yönelik davranışlar göstereceğini ileri sürmektedir. Dikey bir hiyerarşide tanımlanan ihtiyaç sıralamasında, alttaki ihtiyacın giderilmesi halinde sonraki basamakta yer alan ihtiyaç ortaya çıkmakta ve bu kez bunun tatmini gündeme gelmektedir. Aksi halde üst düzeydeki ihtiyaç yerine yeniden tatmin bulamamış ihtiyacın üzerinde durulacaktır. Bu durumda kişinin gelişimi de engellenecektir. Öte yandan en üst basamakta yer alan “kendini gerçekleştirmenin” sürekli bir durum olmadığı ve çok az bireyin bunu başarabildiği öne sürülmüştür. Teoride kişinin arzuladığı neyse ona ulaştığında tatmin bulacağı ve arzu düzeyine bağlı olarak tatmin düzeyinin de artacağı belirtilir²⁴⁹. Maslow'un açıklamaları daha sonra kültürel bağlamdan ve zaman boyutundan yoksun olduğu yönünde bazı eleştirilere hedef olmuştur.

²⁴⁸ Yüksel İ. “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2005. s.294

²⁴⁹ Silah M. a.g.e., s.117

-Alderfer'in ERG Kuramı

Bu teori ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramındaki 5 temel ihtiyaca paralellik gösteren üç gereksinimden bahsetmektedir: Existence (Varoluş İhtiyacı), Relatedness (İlişki İhtiyacı), Growth (Gelişme). ERG Kuramında, gereksinimler arasındaki hiyerarşik sıraya daha az vurgu yapılmaktadır. Aynı anda birden çok ihtiyaç karşılanmak istenebilir ve bu bağlamda birbirlerine rakip olmazlar. Bir ihtiyacın karşılanması halinde bir sonraki ihtiyacın karşılanması ve tatmini gibi bir zorunluluğun bulunmadığı ifade edilmektedir²⁵⁰. Kuramda, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer şekilde karşılanamayan ihtiyaçların kişiyi bir alt düzeydeki ihtiyaçlara döndüreceğinden bahsedilmektedir. Hayal kırıklığı-çekilme olarak adlandırılan bu durumda kişi erişilebilir başka amaçlara yönelir. Arzulanan ancak karşılanamayan ihtiyaçları yüzünden engellenmişlik hissedene kişinin, enerjisini somut ve daha önce ulaştığı hedeflere odaklayacağı bu suretle amaçlarında değişiklik yapacağı varsayılır²⁵¹.

-Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in Mausner ve Snyderman ile 1959 yılında yaptıkları araştırmada çalışanların kendilerini iyi ve kötü hissettikleri durumların farklı yapılar olduğu ortaya kondu. Bunun üzerine Herzberg, daha önce genel inanın aksine tatmin duygusunun tatminsizlik duygusunun tersi olmadığını ileri sürmüştür. Yani tatminsizlik yaratan unsurları ortadan kaldırdığımızda kendiliğinden iş tatmini sağlamanın bir garantisi yoktur²⁵². Çift faktör kuramı, çalışanların güdülenmesinde farklı bir perspektif sunmuştur. Tatmini etkileyen unsurlar, motive edici ve hijyen faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Hijyen faktörler alegorisi, yapılmadığında hasta eden yapıldığında ise daha sağlıklı hale getirmeyen kişisel hijyen faaliyetlerine gönderme yapmaktadır. Motivasyonla ilgili sorunlar yalnızca hijyen faktörler kullanılarak yani ücret artışı, prim,

²⁵⁰ Keser A. (2006) a.g.e., s.29

²⁵¹ Özkalp E., Kirel Ç., a.g.e., s.287

²⁵² Özkalp E., Kirel Ç., a.g.e., s.286

ikramiye, daha fazla sosyal hak ya da daha iyi çalışma ortamı sağlanarak çözülememektedir. Herzberg'in çift faktör kuramı, hijyen faktörlerin önemli olduğunu fakat istenilen motivasyonu elde etmede yetersiz kalabileceğini ifade eder²⁵³. Herzberg, güdüleyici faktörlerin işin kendisi, içeriği, takdir edilme, sorumluluk ve terfi olanakları olduğunu belirtmiştir. Hijyen faktörlerin de ücret, statü, çalışma koşulları, yönetim tarzı, işletme politikası olduğundan bahsetmiştir²⁵⁴.

-Cornell Modeli

Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından oluşturulan modele göre iş tatmini, kişinin işine ilişkin sahip olduğu duygusal değerlendirmesini yansıtır. Kişinin duygusal tepkilerinin yansıması olan tatmin, çalışanın mevcut durum ile beklentilerinin kıyasından doğar²⁵⁵. Modelde kullanılan referans çerçevesi kavramı, yapılan karşılaştırmalarda kullanılan iç standartları ifade etmektedir. Smith ve diğerleri tarafından referans çerçevesi kavramından hareketle işin kendisi, ücret, terfi imkanları, denetim ve iş arkadaşları boyutlarının da dahil edildiği İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index) geliştirilmiştir²⁵⁶. Ölçek, iş tatminini ölçmekte yaygın olarak kullanılmaktadır²⁵⁷.

-Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Kuramı

İş motivasyonu ve tatminini birlikte açıklayan İş Özellikleri Kuramı, işe ait özelliklerin çalışanlar ve iş sonuçlarını nasıl etkilediğine odaklanır²⁵⁸. Teoriyle, iş tatmini ve motivasyon süreçlerini etkileyen içsel faktörler incelenmekte, 50'li ve 60'lı yıllarda ortaya çıkan iş genişletme ve zenginleştirme uygulamalarının etkileri de açıklanmaktadır²⁵⁹.

²⁵³ Keser A. (2006) a.g.e., s.25

²⁵⁴ Silah M. a.g.e., s.95

²⁵⁵ Sun, H. Özlem. "İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü", TCMB Uzmanlık Tezi, 2002. s.20

²⁵⁶ Sun, H. Özlem, a.g.e., s.21

²⁵⁷ Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E.F. Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance, Lexington Books. 1992. s.2

²⁵⁸ Özkalp E., Kirel Ç., a.g.e., s.296

²⁵⁹ Bilgiç R. (2008). "İş Özellikleri Modeli: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme". Türk Psikoloji Yazıları, s.67

Hackman ve Oldham (1975) çalışan tatmini için beş özelliğin varlığından bahsetmektedir²⁶⁰:

- 1-İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği
- 2-İşle özdeşleşme
- 3-İşin anlamı
- 4-İşin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik
- 5-Performans hakkında alınan geribildirim

Teoriye göre, işin çalışanı ne ölçüde motive ettiği bu beş temel özellik tarafından belirlenmektedir. Motivasyon düzeylerini tespitite yararlanılan Güdüleme Potansiyeli Puanı (GPP) aşağıdaki formülle gösterilmiştir:

$$GPP = (B.Ç + G.B. + G.Ö.) / 3 \times \text{özerklik} \times \text{geri bildirim}$$

(B.Ç.= Beceri Çeşitliliği; G.B.= Görev Bütünlüğü; G.Ö.= Görevin Önemi)

Güdüleme potansiyeli puanının yüksekliği işin motivasyon durumunu gösterir. Teorisyenler, daha sonra kuramlarına kişilik değişkeni olarak Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) ilave etmişlerdir²⁶¹. BGG, kişinin özerklik ve kişisel gelişim gibi ihtiyaçlarına tekabül eder. İşe ait temel özellikler, Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek bulunan kişiler için motive edicidir²⁶². Büyüme Gereksinimi Gücünün, düşük olduğu durumlarda işin özelliklerinden bağımsız olarak işin kişiyi motive etme potansiyeli de düşük olacaktır. Eğer çalışanın üstleriyle sorunlu ilişkisi, ücretine ilişkin olumsuz düşünceleri ya da çalışma arkadaşlarıyla problemleri bulunuyorsa Büyüme Gereksinimi Gücünün yüksekliği istenen sonuçları vermeyecektir²⁶³. Öte yandan işin anlamlı bulunması, işteki sorumluluk ve yapılan geribildirim ile iş tatmini artmaktadır. Böylece çalışanın işe devamsızlık eğilimi ile örgütten ayrılma niyeti de azalır²⁶⁴. Çalışanlar işlerinde beş temel özelliğe göre psikolojik tepkiler vermekte kişinin güdülenmesi durumunda da hem örgüt hem çalışan çeşitli kazanımlar elde etmektedir.

²⁶⁰ Keser A.(2006). a.g.e., s.73

²⁶¹ Sun, H. Özlem, a.g.e., s.22

²⁶² Sun, H. Özlem, a.g.e., s.23

²⁶³ Bilgiç R., a.g.e., s.69

²⁶⁴ Özkalp E., Kirel Ç., a.g.e., s.297

-Lawler ve Porter'in Beklenti (Ümit) Kuramı

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen kuram, Vroom'un modeli üzerinde kurularak çalışanın iş tatmini ile performansı ilişkisine odaklanmaktadır. Teorinin ileri sürdüğü mekanizma basittir. Çalışanın göstereceği performans ödüllendirilmekte ödüller de iş tatmini sağlamaktadır. Bu ödül-tatmin döngüsü kişinin verilen ödülü adil bulup bulmadığına göre devam etmektedir. Kişi ortaya koyduğu performans ve elde ettiği ödülü diğerlerinin performans ve kazançlarıyla karşılaştırdığında dağıtımın adaletsiz yapıldığını düşünürse iş tatmini düşecektir²⁶⁵. Vroom'un teorisine ilave olarak kişinin başarısı yeterli bilgi ve beceriye sahip olmasından geçer. Başarı için yalın arzu ya da azim yeterli değildir²⁶⁶.

-Adams'ın Hakkaniyet (Eşitlik) Kuramı

Çalışanlar, örgüte sundukları girdiler yani eğitimleri, biliş kapasiteleri, uzmanlaşma seviyeleri, tecrübeleri, işte gösterdikleri çaba, çekicilikleri ve hatta sağlık durumları gibi unsurlar karşılığında bazı kazançlar elde etmektedirler. Örgütten aldıkları ödüller ise ücret, terfi, prim, sosyal yardımlar, iş koşullarının iyileştirilmesi gibi kazançlardır. Adams tarafından 1963 yılında geliştirilen teoriye göre çalışanın örgütteki katkısı karşılığında elde ettiği ödüller dengeli ve adil olmalıdır ki kişi motive olup işinde mutlu olabilsin. Kişi kendisinin aldığı ödülleri benzer işler yapan iş arkadaşlarına verilen ödüller ile açık veya örtük olarak sürekli kıyaslamakta, kendisiyle benzer durumda olduğunu düşündüğü kişilerle ne ölçüde eşit muamele gördüğünü gözlemlemektedir. Kişinin algılarına göre oluşan iş tatmini ve buna yol açan adalet duygusu subjektif nitelik arz etmektedir. Eğer eşitsizlik algılanıyorsa çalışan performansını düşürerek karşılık vermektedir. Bu durum, kişinin adaletsizlik algıladığında takip edeceği stratejilerden yalnızca biridir. Örgütteki çabasının karşılığında elde edilen kazanç kişiye göre dengede değilse kıyas kriterleri, örgütteki çıktılar ya da davranışlar değiştirilerek denge durumuna ulaşılmaya çalışır²⁶⁷.

²⁶⁵ Sun, H. Özlem, a.g.e., s.23

²⁶⁶ Keser A" (2006) a.g.e., s.40

²⁶⁷ Keser A. (2006) a.g.e., s.41

İş tatmininin genel bireysel iyilik halinin güçlü bir göstergesi olduğu kabul edilmektedir²⁶⁸. Çeşitli araştırmalar da (örneğin Kessler, House & Turner, 1987; Moser, Fox & Jones, 1986) para için çalışan insanların işsizlere, emeklilere veya ev işleri yapanlara nazaran fiziksel olarak daha sağlıklı olduklarını savunmaktadır²⁶⁹. Öte yandan Ross ve Mirowsky (1995) ödüllendirici olmayan işleri olanlara göre yeni şeyler öğrenmeye ve gelişim şansı veren işleri olup işlerinde daha iyi hissedenden, işlerini daha çok seven ve diğerleri tarafından onaylananların sağlık durumlarının daha iyi olduğunu tespit etmişlerdir²⁷⁰. Bu noktada, kişinin iş kalitesinin göstergesi olarak algılanan fazla vasıflılık, kötü iş koşulları ve işyerinde özgürlüğün olmayışının bir ifadesi olabilir. Algılanan fazla vasıflılık, iş hayatında başarısızlık duygusuyla demoralizasyon ve boşvermeye yol açarak çeşitli sağlık problemlerini de tetikleyebilir²⁷¹. Algılanan fazla vasıflılığın iş tatminini olumsuz etkilediği tespit edilmekle birlikte çalışanların iş stres düzeylerine ve sağlık durumlarına anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konmuştur.

Literatürde yer alan çeşitli araştırmalar iş tatminini belirleyen faktörleri ortaya koymaya çalışmıştır. Örneğin ücret seviyesinin etkileri ele alınmış ancak hikayenin tamamını açıklayamamıştır. Bir tutum olan iş tatmini, algılamalardaki farklılıklara göre şekillenmekte dolayısıyla farklı algılara sahip kişilerin iş tatminleri de farklı olabilmektedir²⁷². İş tatmini, çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarının bir göstergesidir²⁷³. Bu bağlamda, sahip oldukları niteliklere ve yaptıkları işin gereklerine dair farklı farklı algılara ve/veya sağlıklı sıradan bir yapıdan klinik boyuta varan derecelerde narsistik özelliklere sahip çalışanların, iş tatmini ve genel yaşam tatminleri

²⁶⁸ Judge T., Watanabe, S., s.940

²⁶⁹ Johnson G.J., Johnson W.R.(1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, s.1906

²⁷⁰ Ross, C., Mirowsky J.(1995). Does employment affect health? *Journal of Health and Social Behaviour* Vol.36, s.231

²⁷¹ Johnson G.J., Johnson W.R.(1997).a.g.e., s.1907

²⁷² Çakmak D.N. "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatminin Rolü", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008. s.67

²⁷³ Keser A. (2006) a.g.e., s.71

de farklılaşacaktır. İş tatmininin ayrıca yaşa, kıyaslanan ücretler seviyesine, eğitim seviyesine, işverenin büyüklüğüne, sendikalaşmaya, çalışma saatlerine, çalışılan ortama hatta yaşanılan şehre göre farklılaştığı bulgulanmıştır. Bazı araştırmacılar ise iş tatmininin kişi-iş uyumsuzluklarından etkilendiğini ortaya koymuştur²⁷⁴. Yapılan pek çok çalışmada algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif korelasyon olduğu ortaya konmuştur (Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Johnson & Johnson, 2000,2002;Liu&Wang, 2012). Bahsedilen çalışmada algılanan uyumsuzluğun(perceived mismatch) sağlık üzerinde negatif etkisi saptanırken, algılanan gelişememe boyutunun(perceived no-grow) herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Allen ve Van der Velden (2001) ise beceri uyumsuzlukları(skill mismatches) ile iş tatminsizliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır²⁷⁵. Fine ve Nevo (2008) müşteri hizmetleri temsilcileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında iş tatmini ve algılanan fazla vasıflılık arasında negatif ilişki tespit ederek literatüre katkıda bulunmuşlardır²⁷⁶. Kaiser (2002) yüksek öğrenim başarılarının iş tatminiyle negatif korelasyon gösterdiğini bulgularken Benedict, Gayatri Devi, Velayudhan (2009) algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmininin dört boyutu arasında negatif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur²⁷⁷. Literatürde yer alan bu çalışmalar ışığında hipotezler kısmında verilen ilişkiler sınanacaktır. Tüm sınırlılıklarına rağmen araştırmamızın temel hedefi, modern iş yaşamında giderek daha fazla karşılaşılacağı öngörülen fazla vasıflılık ile narsisizmin, iş tatmini üzerindeki etkilerini uygulamalı bir araştırmayla ortaya koyabilmektir.

²⁷⁴ Sekiguchi T.“Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature” Osaka Keidai Ronshu Vol.54 2004 s.185

²⁷⁵ Allen J. Velden R. “Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction an on the job search.” Oxford Economic Papers 3, 2001. s.445

²⁷⁶ Fine S., Nevo B.,a.g.e.,s.352

²⁷⁷ Benedict N.J., Gayatri Devi S., Velayudhan A., a.g.e.,s.286

3.ÇALIŞMANIN AMACI, YÖNTEM ve HİPOTEZLER

Bu bölümde araştırmanın örnekleme ait demografik özelliklere, verilerin analizi ve yorumlanmasına, kullanılan anketlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın farklı birimlerinde beyaz yakalı statüsünde çalışanların fazla vasıflılık algıları, narsisizm ve iş tatmin düzeylerini ölçerek fazla vasıflılık algısının iş tatmini ile olan ilişkisini ve narsisizmin bu ilişkideki düzenleyici değişken rolünü analiz etmektir. Fazla vasıflılık algısının iş tatminine etkilerinin ortaya konmasında narsisizmin düzenleyici rolü analize dahil edilerek katılımcıların narsisizm eğilimlerinin etkileri minimize edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, ankete katılan çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem durumlarına göre hipotezlerimizin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak araştırmanın diğer hedefidir. Ulusal literatürde henüz fazla çalışılmayan bir konu olan fazla vasıflılığın (overqualification) sonuçları açısından narsisizmin düzenleyici etkisi de göz önünde bulundurularak ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Örnekleme ilişkin aşağıdaki bölümde bahsedilen kriterler çerçevesinde seçilmiş belirli unvanlardaki Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası A.Ş. İdare Merkezi ve Şube çalışanlarına duyurulan araştırma, gönüllü anket katılımı şeklinde yapılmıştır. Katılımcılara anonimlik güvencesi verilirken anket hizmeti sağlayan sitenin sağladığı imkanla aynı cihazdan birden fazla anket doldurulması engellenmiştir. Yeterli örneklem büyüklüğünü teminen Kasım 2016-Ocak 2017 tarihleri arasında online olarak katılıma açılan anketin tamamını 199 kişi doldurabilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, 199 kişilik örneklem ile sınırlı olduğundan sonuçlar genellenememektedir. Yapılacak daha geniş kapsamlı bir çalışmada farklı sonuçların elde edilmesi muhtemeldir. Anket yoluyla elde edilen verilerin bireysel algılama, sosyal beğenirlik, denek önyargısı ve ortak yöntem varyansından etkilenebileceği söylenebilir.

1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemine İlişkin Özellikler

Araştırma evrenini Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası A.Ş. İdare Merkezi ve Şubelerinde beyaz yakalı statüsünde çalışan toplam 1828 kişi oluşturmaktadır. Beyaz yakalı çalışan tanım ve kapsamı, işe giriş aşamasında adaylardan istenilen mezuniyet dereceleri ve yapılan işin niteliği göz önüne alınarak belirlenmiş olup araştırma evrenine dahil edilen unvan grupları şunlardır: Araştırmacı, Başdenetçi, Başmüfettiş, Bilgisayar Eğitmeni, Bilişim Uzmanı (Mühendis), Bilişim Uzmanı, BT Denetçi Yardımcısı, BT Denetçisi, Çevirmen, Denetçi Yardımcısı, Denetçi, Ekonomist, Ekonomist Yardımcısı, Grafiker, Kıdemli Ekonomist, Kısım Amiri, Kontrolör, Memur, Uzman Yardımcısı, Uzman, Mimar, Müdür, Müdür Baş Yardımcısı, Müdür Yardımcısı, Müfettiş, Mühendis, Şef Yardımcısı, Şef, Uzman, Yetkili Denetçi Yardımcısı. Bu unvan gruplarından daha üst pozisyondaki yöneticiler ile mavi yakalı olarak değerlendirilen diğer gruplar çalışma evreni dışında tutulmuştur.

Araştırma örnekleminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek kişisel e-postalar yoluyla online anketin duyurusu yapılmıştır. Gönüllü katılım için elektronik ortamda Kasım 2016-Ocak 2017 tarihlerinde açılan ankete 436 kişi katılmış ancak tamamlanan ve analize dahil edilen anket sayısı 199 olmuştur.

Çalışmanın yapıldığı dönemde, 31 Ocak 2017 tarihi itibarıyla Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası A.Ş. mensuplarının %1'i ilkokul, %5'i ortaokul, %20'si lise, %18'i ön lisans, %39'u lisans, %15'i yüksek lisans ve %3'ü doktora derecesine sahiptir. Yine aynı tarihte mensupların %33'ü kadın iken toplam personel sayısının %12'sini 18-30 arası yaş grubu, %21'ini 31-35 arası yaş grubu, %19'unu 36-40 arası yaş grubu, %11'ini 41-45 arası yaş grubu, %7'sini 46-50 arası yaş grubu, %16'sını 51-55 arası yaş grubu, %10'unu 56-60 arası yaş grubu ve %4'ünü 61 ve üstü yaş grubu oluşturmaktadır. Hizmet süreleri bakımından 31 Ocak 2017 tarihinde toplam çalışan sayısının % 11'ini 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar oluştururken, %15'ini 6-10 yıl, %21'ini 11-15 yıl, %13'ünü 16-20 yıl, %6'sını 21-25 yıl, %12'sini 26-30 yıl, %22'sini 30 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır.

Medeni durum²⁷⁸ (Dooley, Prause, Ham-Rowbottom,2000), cinsiyet²⁷⁹, kıdem, yaş, eğitim durumu²⁸⁰ değişkenlerinin fazla vasıflılık ile sonuçları bakımından etkileşim içinde olduğu bazı çalışmalarda ortaya konduğundan bu demografik değişkenleri de içeren bir araştırma planlanmıştır. Örneklemin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve medeni durumu aşağıda Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 10: Örnekleme Ait Demografik Özellikler

Değişken		Katılımcı Sayısı	Yüzdesi
Cinsiyet	Kadın	68	34
	Erkek	131	66
Yaş	18-27	30	15
	28-37	107	54
	38-47	36	18
	48 ve üzeri	26	13
Eğitim Durumu	Lisans	136	68
	Yüksek Lisans	56	28
	Doktora	7	4
	Bir yıldan az	8	4
Kıdem	1-5 Yıl	41	21
	6-10 Yıl	38	19
	11-15 Yıl	72	36
	16-20 Yıl	11	5
	20 Yıldan Fazla	29	15
Medeni Durum	Evli	118	59
	Bekar	81	41

3.4. Araştırma Modeli

Aşağıda şematize edilen araştırma modeli, araştırmanın amacı çerçevesinde oluşturulmuş olup araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan fazla vasıflılık, bağımlı değişkeni ise iş tatminidir. İş tatmini ile algılanan fazla vasıflılık arasında öngördüğümüz negatif ilişkinin yapısında değişikliğe neden olma potansiyeline sahip farklı gözlem kategorimiz ise ankete katılan çalışanların bir kişilik özelliği olan narsisizmdir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönüne ve/veya gücüne etki edeceği varsayılarak katılımcıların narsisizm seviyeleri düzenleyici değişken rolü ile analize dahil edilmiş, böylece algılanan fazla vasıflılık halinin subjektif doğasına ilişkin analiz dezavantajı dışlanmaya çalışılmıştır.

Düzenleyici değişken bir bağımsız ile bir bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen niteliksel (ör. Cinsiyet, ırk, sınıf) veya niceliksel (ör. ödülün seviyesi) bir değişkendir²⁸¹. Bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordama gücü ne zaman veya kimler için daha fazladır gibi sorular düzenleyici etkilerin çözümlenmesi ile yanıtlanabilmektedir. Cohen, Aiken ve West (2003) iki sürekli değişken arasında olabilecek üç çeşit etkileşim tanımlamıştır²⁸²:

Artırıcı etkileşim: Hem bağımsız hem de düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin aynı yönde olduğu ve birlikte daha güçlü bir etkiye sahip oldukları etkileşimler.

Tampon etkileşim: Düzenleyici değişkenin bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu etkileşimler.

²⁷⁸ Dooley D., Prause J., Ham-Rowbottom K.A. Underemployment and depression: longitudinal relationships. *Journal of health and social behavior*, Dec.2000, s.421

²⁷⁹ Thorkelson CL, and Lindgren U. "Effects of Gender and Origin on Overqualification Risk in the Swedish Labor Market". *Population Association of America*. San Francisco, CA, 2012., s.17

²⁸⁰ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D., a.g.e., s.266

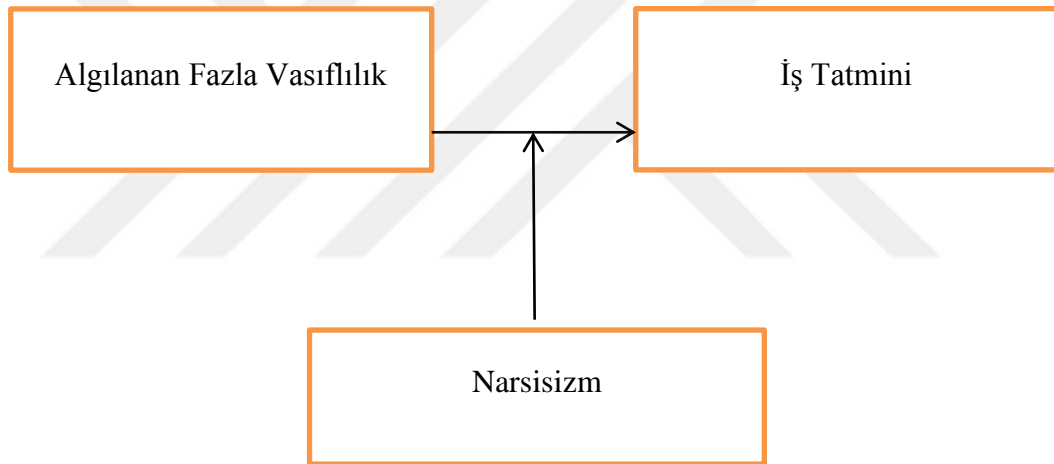
²⁸¹ Baron, R. M., Kenny, D. A. "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality & Social Psychology* 1986. ,s.1174

²⁸² Cohen J., Cohen P., West S.G., Aiken L.S. "Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences", 3rd edition, Lawrence Erlbaum Ass. Inc. Publishers, 2003. s.285-286

Uzlaşmaz (Antagonistic) etkileşimler bağımsız ve düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip olduğu ancak etkileşimin ters yönde bir etki olduğu etkileşimler. Bu bilgiler çerçevesinde, düzenleyici değişkenin varlığını kanıtlamaya yönelik olarak regresyon analizi ile H2 hipotezi test edilecektir. Şekil 4’te gösterildiği gibi bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin çarpımıyla elde edilen etkileşim teriminin modele alındığında bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması halinde hipotez kabul edilecek aksi halde reddedilecektir.

Hipotezlerde gösterilen ilişkiler Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



1.4. Hipotezler

İlgili bölümlerde kısaca bahsedebildiğimiz çeşitli araştırmalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve sınanmıştır.

H1: Fazla vasıflılık algısı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H2 : Narsisizm, algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisini artırır.

4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

4.1. Narsisizm Ölçeği:

Çalışmamızda da bir versiyonu kullanılan Narsistik Kişilik Envanteri, 1979 yılında Raskin ve Hall tarafından klinik olmayan vakaların tanısında kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Daha sonra Raskin ve Terry, ilk hali 54 madde olan envantere bazı maddeleri çıkararak 40 maddelik Narsistik Kişilik Envanteri (NKE-40) formatına getirmişlerdir. Bu çalışmada ise narsisizm düzeylerinin ölçümünde bahse konu 40 maddelik ölçeğin Ames, Rose ve Anderson (2006) tarafından 16 maddeye indirgenmiş versiyonu temel alınmıştır. 16 maddelik bu ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu önce Atay (2009) tarafından gerçekleştirilmiş ve Cronbach alfa değeri 0,627 bulunmuştur. Daha sonra, Güngör ve Selçuk'un (2015) çalışmasıyla yeni çeviriler yapılmış ve Atay'ın Türkçe adaptasyonuna göre daha yüksek Cronbach alfa değerleri elde edilmiştir. Güngör ve Selçuk'un NKE-16 uyarlaması için yapılan pilot çalışmadaki Cronbach alfa değeri 0,7479 (n=65) iken maddelerin revize edildiği araştırmanın Cronbach alfa değeri ise 0,7439 (n=238) saptanmıştır. Bu bilgiler ışığında, Güngör ve Selçuk'a ait çalışmanın kullanılması tercih edilmiştir. İlgili çalışmada narsisizm ölçeğinin otorite, sömürücülük, hak iddia etme, kendine yeterlilik, üstünlük, teşhircilik olarak 6 boyuttan oluştuğu belirtilmektedir.

16 Maddeli Narsistik Kişilik Envanteri'nde yer alan 1, 3, 6, 8, 9, 11, 14, 16. maddelerdeki ilk ifadeler ile 2, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 15. maddelerin 2. cevapları narsisizm düzeyini yükselten ifadelerdir. Narsisizm Kişilik Envanterinde belirtilen boyutlarla ilgili maddeler şu şekildedir: Teşhircilik boyutu: 9, 15, 1 Sömürücülük boyutu: 12, 7, 3 Üstünlük boyutu: 14, 2, 10 Kendine yeterlilik boyutu: 11, 6, 16 Hak iddia etme boyutu: 4, 8 Otorite boyutu: 5, 13

4.2. Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeği:

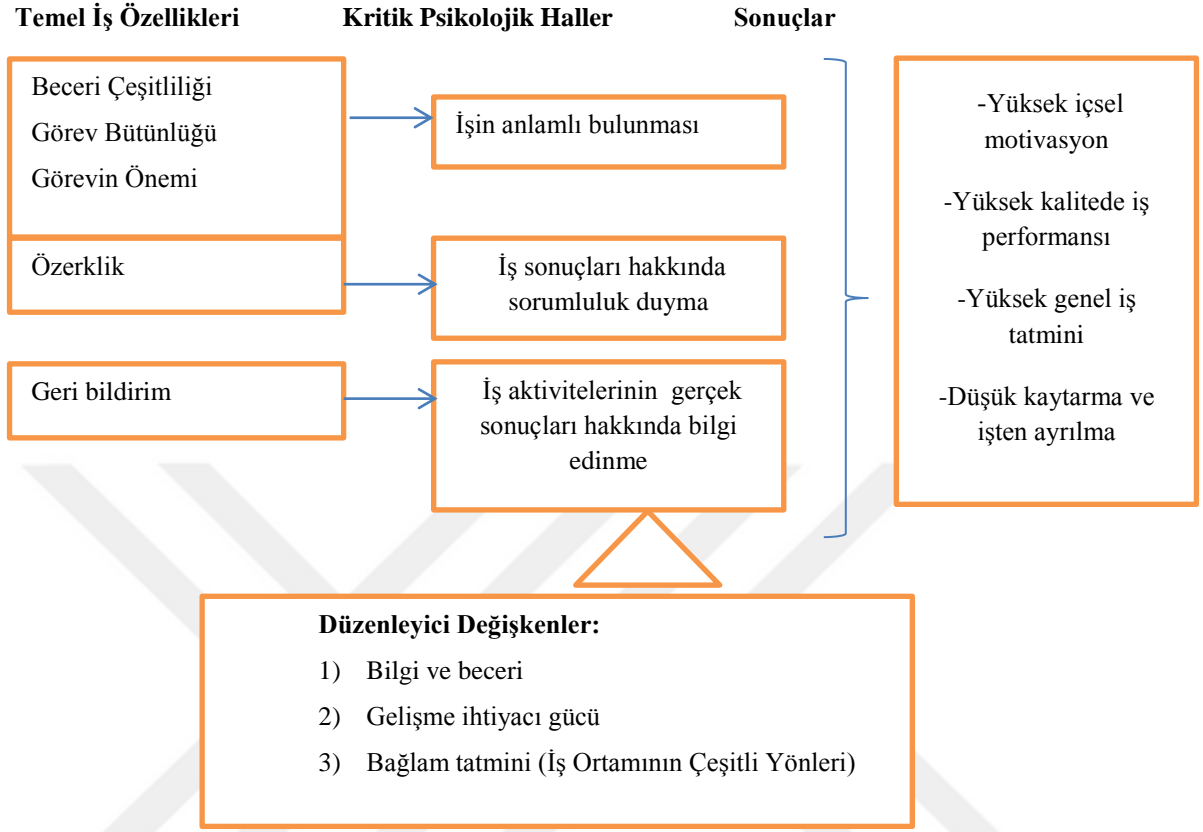
Araştırmada 4 maddeli Johnson ve Johnson'un (1996,1997) algılanan fazla vasıflılık ölçeği kullanıldı. Ölçeğin Türkçeye tercümesi ise Erdoğan ve Bauer ($\alpha=0,72$) tarafından, geri-çeviri yöntemiyle yapılmıştır. Anadili Türkçe olan biri, anketi

İngilizce'den Türkçeye çevirmiş ve bağımsız bir uzman ise anket maddelerini, orijinal anlamlarını koruduğunu görmek için Türkçeden tekrar İngilizceye çevirmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler 6'lı likert ölçek tipiyle düzenlenmiştir. Ölçekteki bazı ifadeler ise şöyledir: Şu anki işimde yeteneklerimi tam olarak kullanamadığımı düşünüyorum, İş tecrübem mevcut işimin gerektirdiğinden fazladır.

4.3. İş Tatmini Ölçeği:

İş tatmini hakkında bilinen ve sınanmış çok sayıda ölçek bulunmaktadır. Bu çalışmada, Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketinden uyarlanan beş maddeli ölçek tercih edilmiştir. İş Özellikleri Anketi, Şekil 2'de gösterilen iş özellikleri modelinin bileşenlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup beş temel iş özelliğini, çalışanın hissettiği üç kritik psikolojik durum, çalışanla ilgili sonuçları ve belirtilen düzenleyici değişkenleri yedi bölüm ve toplam 83 soruyla ölçmektedir. Türkçe'ye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,78 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışması, Şeşen (2010) tarafından yapılan çalışmada doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmıştır. ($\chi^2/df=3,605$; CFI=0,97; GFI=0,96) Ölçekte yer alan bazı ifadeler şöyledir: Mevcut işimin bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum, Genel olarak işim beni tatmin ediyor.

Şekil 3. İş Özellikleri Modeli



Kaynak: Hackman and Oldham, 1976

5. BULGULAR

Araştırmada kullanılan veriler, IBM SPSS Statistics 24.0 sürümü ile analiz edilmiştir. Bulgular iki bölüm halinde sunulmaktadır. İlk bölümde, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmakta, ikinci bölümde ise regresyon analizi ile hipotezler test edilecektir.

5.1. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Faktör analiziyle amaçlanan, ölçekte yer alan çok sayıdaki değişkenin gruplanarak daha az sayıda anlamlı hipotetik değişkenle ifade edilebilmesidir. Faktör analizi diğer bir deyişle, ölçülebilir ve gözlemlenebilir değişkenlerin ortak varyansı paylaşan daha az sayıdaki gözlenemeyen gizli değişkene indirgenmesidir. Bu teknik

sayesinde değişken setindeki boyutluluğun indirgenmesi saęlanmaktadır²⁸³ İndirgenen her değişken kümesi belli bir faktörü ölçer, saptanan her gruba temsil ettiği değişkenlerin özelliğine göre bir faktör adı verilir. Ve faktörler, ölçümdeki kuramsal yapıyı ifade eder. Araştırmamızda kullanılan 3 ölçeğin (narsisizm ölçeği, algılanan fazla vasıflılık ve iş tatmin ölçeği) faktör yapıları açımlayıcı faktör analiziyle incelenerek değişken setindeki yapılar ortaya konmaya çalışılmıştır.

5.1.1. Narsisizm Ölçeğinin Faktör Yapısı

Yapılan analizde, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği (0,735) olarak bulunarak verinin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya konmuştur. Saptanan değerin 1'e yaklaştıkça iyi, 0,50'nin altına indikçe de kabul edilemez olması kuralından hareketle elde edilen değer analiz için uygun kabul edilmiştir. Bartlett Ki Kare testi ile (664,493, $p= .000$) boş hipotez test edilmiş testin anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Faktörler arasında ise belirli bir ilişkinin var olduğu öngöröldüğünden ölçekteki değişken gruplarını tespitte yönelik promax rotasyonu uygulanmıştır. Faktör tespitinde Kaiser kuralına uygun olarak öz değeri (Eigen Value) 1'in üzerindeki boyutlar kullanılmıştır. Ames, Rose ve Anderson (2006) tarafından 16 maddeye indirgenen Narsisistik Kişilik Envanteri'nin 6 alt boyutu olduğu belirtilmiş ancak çalışmamızda 1'in üzerinde öz değere sahip olanların seçilmesiyle ölçek maddelerinin beş faktöre indirgenediği görölmüştür. Farklı çalışmalarda değişik sayıda boyuta indirgenen algılanan fazla vasıflılık ölçeğinin tespit edilen 5 faktörü toplamda varyansın %57,737'sini açıklamaktadır. Güngör ve Selçuk'un NKE-16 ölçeği için yaptıkları pilot araştırmada Cronbach alfa değeri 0,7479 ($n=65$), ana araştırmalarında ise Cronbach alfa değeri ise 0,7439 ($n=238$) saptanmıştır. Benzer bir değer de çalışmamızda elde edilerek ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,742 ($N=199$) olarak saptanmıştır.

²⁸³ Bartholomew, D., Knott, M. and Moustaki, I. "Latent variable models and factor analysis: a unified approach". 3rd Edition. John Wiley & Sons, Ltd., 2011. s.1,2

Tablo 11 : Narsisizm Ölçeğinin Faktör Yapısı

Faktör Analizi				
	Saptanan Faktör Adedi	Ölçeğin Toplam Cronbach Alfa Değeri	Ölçeğin Açıkladığı Toplam % Varyans	Faktör Yük Değerleri (Aralık)
Narsisizm Ölçeği	5	,742	57,737	(-0,358/0,962)
KMO ve Bartlett Testi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği				,735
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square		664,493	
	df		120	
	Sig.		,000	

5.1.2. Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeğinin Faktör Yapısı

Verinin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği (0.706) ve Bartlett Ki Kare testiyle (239,666, $p= .000$) ortaya konmuştur. Faktör analizinde promax rotasyonuyla öz değeri (Eigen Value) 1'in üzerinde tespit edilen boyutlar gösterilmek istenmiştir. Erdoğan ve Bauer'in çalışmasına paralel olarak tek faktöre indirgenen algılanan fazla vasıflılık ölçeği; toplam varyansın % 61,024'ünü açıklamaktadır. G. J. Johnson ve Johnson'un (1996, 1997) geliştirdiği ölçeğin Erdoğan ve Bauer'in (2009) Türkçe olarak uygulandığı araştırmada Cronbach alfa değeri ($\alpha=0,72$) saptanmışken çalışmamızda Cronbach alfa değeri ($\alpha=0,781$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 12 : Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeğinin Faktör Yapısı

Faktör Analizi				
	Saptanan Faktör Adedi	Ölçeğin Toplam Cronbach α Değeri	Ölçeğin Açıkladığı Toplam % Varyans	Faktör Yük Değerleri (Aralık)
Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeği	1	,781	61,024	(0,742/0,847)
KMO ve Bartlett Testi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği				,706
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square			239,666
	df			6
	Sig.			,000

5.1.3. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Yapısı

İş Tatmin Ölçeğinin faktör analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği (0.816) ve Bartlett Ki Kare testiyle (464.746, $p = .000$) istenen sonuçlar alınmış analizde yine promax rotasyonu uygulanmıştır. Değişken kümelerinin tespitinde öz değeri (Eigen Value) 1'in üzerindeki boyutlar seçilmiştir. Basım ve Şeşen'in (2009) çalışmasında da tek faktörlü yapısı doğrulanan İş Tatmin Ölçeği, analizimizde toplam varyansın % 64,057'sini açıklamaktadır. Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketinden Türkçe'ye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanan ölçeğin çalışmamızdaki Cronbach alfa değeri ($\alpha=0,855$) iken Basım ve Şeşen'in çalışmasında ölçeğin toplam güvenilirliği ($\alpha=0,78$) olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak her üç ölçeğin ayrı ayrı toplam güvenilirlikleri sosyal bilimlerde arzulanan ($\alpha \geq 0,70$) düzeyde olduğu ve ele alınan örneklem açısından tüm ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin kabul edilebilir olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 13 : İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Yapısı

Faktör Analizi				
	Saptanan Faktör Adedi	Ölçeğin Toplam Cronbach α Değeri	Ölçeğin Açıkladığı Toplam % Varyans	Faktör Yük Değerleri (Aralık)
İş Tatmin Ölçeği	1	,855	64,057	(0,651/0,880)
KMO ve Bartlett Testi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Ölçüm Yeterliliği				,816
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square			464,746
	df			10
	Sig.			,000

5.2. Korelasyon Analizi

İki değişken arasındaki ilişki olarak tanımlanabilecek korelasyonun, matematiksel ifadesi korelasyon katsayısıdır. Bu katsayı, -1 ile +1 arasında değerler almakta ve 0'dan uzaklaştıkça ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Korelasyon katsayısı sıfıra yaklaştıkça ise değişkenler arasındaki ilişkinin zayıfladığına işaret etmektedir. Bu minvalde ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi veren korelasyon katsayıları ve değişkenlere ilişkin ortalamalar ile standart sapmalar Tablo 12'de gösterilmekte olup yapılan analizde, fazla vasıflılık algısı ile iş tatmini arasında literatüre tezat şekilde pozitif fakat anlamlı bir ilişki ($r=0,314$; $p=0$) bulgulanmıştır. Çıkan sonuç zayıf bir ilişkiye işaret etse de araştırmamız açısından önem taşımaktadır. İş tatmini ile narsisizm arasında yine güçlü olmayan pozitif bir ilişki ($r=0,173$; $p=0$) görülmüştür. Algılanan fazla vasıflılık ve narsisizm arasında ise düşük düzeyde pozitif korelasyon gözlemlenmektedir ($r=0,282$; $p=0$).

Bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin demografik gruplara bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına bakılacak olursa, medeni durumun sadece fazla vasıflılık algısına etkisinin anlamlı bulunduğu ve evli gruba ait ortalamaların bekarlara nazaran yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş ve kıdem değişkenlerine bakılacak olursa 48 ve üzeri yaşta bulunanlar ile 20 yıldan fazla kıdeme sahip olanların iş tatmininde anlamlı biçimde diğer gruplardan yüksek puana sahip oldukları gözlenmiştir. Cinsiyet ve eğitimin değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmüştür.

Tablo 14 : Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1.Narsisizm	1,6577	0,20651	1		
2.Algılanan Fazla Vasıflılık	2,8430	1,13408	0,282**	1	
3.İş Tatmini	2,7216	0,92173	0,173*	0,314**	1

N=199 for all variables.

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.3. Regresyon analizi

Sosyal bilimlerde çoğu zaman birden fazla değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunabilmektedir. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında da etkileşimler olabilmekte ya da bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiye diğer değişkenlerin etkilerinin karışması söz konusu olabilmektedir. Böylesi durumlarda, çoklu regresyon analizi birden fazla bağımsız değişkenin aynı modelde analizine imkan sağlamaktadır.

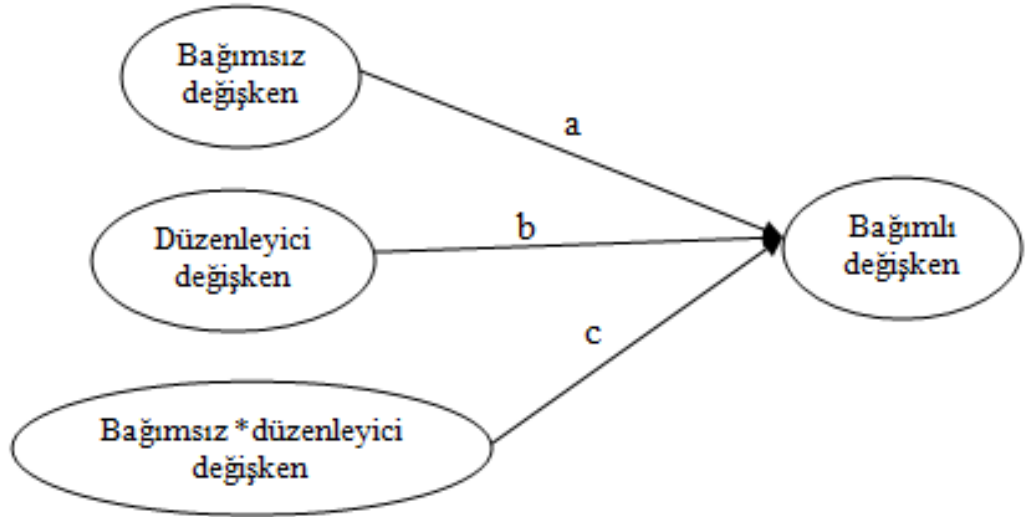
İlimlaştırıcı ya da düzenleyici değişken olarak Türkçeye çevrilen moderatör değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen bu ikisinden farklı bir değişkendir. Bu bağlamda düzenleyici değişken rolü olduğunu düşündüğümüz narsisizmin ve bağımsız değişken olan algılanan fazla vasıflılığın Şekil 2’de gösterilen model çerçevesinde ele alınarak iş tatminiyle ilişkilerini hiyerarşik regresyon analiziyle görebiliriz. Birden fazla değişkenin yer aldığı çoklu regresyon denkleminde,

$$Y_i = (b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n) + e_i$$

Bağımlı değişken Y ile regresyon eğrisinin y eksenini kesim noktası ise sabit terim olan b_0 ile gösterilmektedir. e_i hata terimini, $b_{1..n}$ regresyon katsayılarını, $X_{1..n}$ ise bağımsız değişkenleri ifade etmektedir.

Regresyon analizinde düzenleyici etkinin gösterilebilmesi için etkileşim teriminin analize sonradan eklenmesi ve bağımlı değişken üzerinde istatistik anlamlılığının bulunması gerekir²⁸⁴. Düzenleyici değişkenin varlığını/etkilerini saptamak amacıyla kullanılacak etkileşim terimini oluşturmaya yönelik farklı yöntemler olmakla birlikte çalışmamızda benimsenen yol bağımsız değişkenlere ait ham değerlerin ortalamaya merkezlenerek (mean-centering) çarpılmasıdır. Böylece muhtemel çoklu bağıntı (multicollinearity) gibi sorunların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Düzenleyici değişkenin sürekli olduğu fakat kategorik bir yapıya sahip olmadığı düşünülerek, hiyerarşik regresyon analizine önce bağımsız değişkenin, ardından düzenleyici değişkenin ve son olarak da etkileşim değişkenin eklenmesiyle üç farklı regresyon modeli test edilmiştir.

²⁸⁴ Doğan V., Yılmaz C. “Çoklu Doğrusal Regresyon Modellerinde Bağımsız Değişkenlerin Karşılaştırılması ve Bastırıcı Etki Tespiti”. Researchgate, 2015. s.23



Şekil 4: Düzenleyici etkinin tespit edilmesi (Doğan V. & Yılmaz C., 2015)^{285,286}

Bağımsız değişkenlere ait hata terimlerinin ilişkili olmaması yani otokorelasyon kriteri çoklu regresyon analizi öncesinde bakmamız gereken önemli bir husustur. 0 ve 4 arası değerler alabilen Durbin-Watson değeri, 2'ye yaklaştıkça otokorelasyon şüphesinin azalacağı söylenebilir²⁸⁷. Bu bağlamda yapılan analizde elde edilen Durbin-Watson değeri 1,880 tespit edildiğinden otokorelasyon yönünden sorun bulunmamaktadır.

Regresyon analizinin doğru bir şekilde uygulanabilmesi için değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığına dair literatüre bakılacak olursa, Byrne (2010) verilerin normal dağıldığı durumlarda basıklık değerinin 5'ten küçük olması gerektiğini²⁸⁸, Kline (2011) ise çarpıklık değerinin ± 3 , basıklık değerinin ise ± 10 aralığında olması gerektiğini ifade etmiştir²⁸⁹. İş tatmini ölçeğine ait değişkenlerin çarpıklık değeri 2,22, basıklık değeri -1,26; Narsisizm ölçeğine ait değişkenlerin çarpıklık değeri 1,10, basıklık değeri -0,60; Algılanan fazla vasıflılık ölçeğine ait değerler ise çarpıklık; 2,38

²⁸⁵ Doğan V., Yılmaz C., a.g.e., s.15

²⁸⁶ Baron, R. M., Kenny, D. A., a.g.e.,s.1174

²⁸⁷ Doğan V., Yılmaz C., a.g.e., s.6

²⁸⁸ Byrne, B.M. Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. 2nd Edition. Routledge. New York, 2010. s.104

²⁸⁹ Kline, R.B. Principles and Practice of Structural Equation Modeling (5th ed.). New York: The Guilford Press., 2011 s.63

ve basıklık; -0,98 arasında değişmektedir. Ölçeklerdeki çarpıklık ve basıklık değerleri literatürde bahsedilen sınırlarda yer aldığından örneklem dağılımının normal olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca ilişkilerin güvenilir bir biçimde yordanabilmesi için örneklem belli bir büyüklükte olması gerekmektedir. Literatürde farklı görüşler bulunmakla birlikte korelasyon katsayısının 0.80'den büyük olması şartıyla örneklem büyüklüğünün 50 olması kabul edilebilir²⁹⁰. Kline (1994) örneklem büyüklüğünün tek bir cevabının olmadığını söylemekle birlikte mutlak bir sayı verilecekse örneklem 200 olmasını yeterli bulmaktadır²⁹¹. Fakat örneklem büyüdükçe de daha iyi sonuçlar alınacağını da ifade etmiştir. Öte yandan geniş kabul gören başka bir kural da Nunnally'nin desteklediği (1978, s.421) açıklayıcı analiz için faktör oranının en az 10:1 olması yaklaşımıdır²⁹². Bazıları ise örneklem büyüklüğünün faktör sayısının 30 katı büyüklüğünde olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir²⁹³. Bu doğrultuda analiz için yeterli örneklem büyüklüğüne (N=199) ulaşıldığı söylenebilir. Literatürde, çoklu bağıntı (multicollinearity) olasılığı, VIF değerinin 10'dan sonraki değerleri için oluşturuğu ifade edilmektedir. Çalışmada tespit edilen VIF değerleri 1 ile 1,135 arası olduğundan çoklu bağıntı (multicollinearity) şüphesi de bulunmamaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle yarı kısmi korelasyon değerleri, sıfır sıralı korelasyon değerlerinden küçük ise analizde yanlılık yaratacak herhangi bir bastırıcı değişken bulunmamaktadır²⁹⁴. Bu anlamda, analizde yanlılık yaratacak bir bastırıcı etkinin varlığı da görülmemektedir. Çoklu regresyon analizinin sağlıklı bir şekilde uygulanıp yorumlanabilmesi için yukarıda değindiğimiz bazı istatistiksel koşullar sağlanmış olup yapılan analize ait sonuçlar Tablo 10'da yer almaktadır:

²⁹⁰ Taherdoost H., Sahibuddin S., Jalaliyoon N. Exploratory Factor Analysis, Concepts and Theory, Advances in Applied and Pure Mathematics. Gdansk Poland, 2014, s.377

²⁹¹ Kline, R.B., a.g.e., s.11

²⁹² Osborne J.W., Costello A.B. "Sample size and subject to itemratio in principal components analysis. Practical Assesment", Research&EvaluationVol.9, 2004 s.2

²⁹³ Pedhazur, E.J., Schmelkin, L.P. "Measurement, Design and Analysis: An integrated approach." Taylor&Francis Groups 1991,s.447

²⁹⁴ Pandey, S. & Elliot, W. "Suppressor Variables in Social Work Research: Ways to Identify in Multiple Regression Models". Journal of the Society for Social Work and Research 2010, s.35

Modelimizde yer alan bağımsız değişkenler arasında sınırlı da olsa anlamlı bir korelasyon ($r= 0,282$, $p= 0.000$) mevcuttur. Bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunuyorsa, bağımsız değişkenlerin yordama düzeyleri karşılaştırılırken β katsayılarının kullanılması yerine kısmi ve yarı kısmi korelasyon katsayıları tercih edilmelidir²⁹⁵. Bu bakımdan bağımsız değişkenlere ait β ve standardize β katsayıları, bağımsız değişkenin açıklanmasında yeterli bilgi veremeyeceği düşünülerek bağımsız değişkenlerin açıkladıkları varyansların mukayese edilmesinde kısmi ve yarı kısmi korelasyon katsayılarının karelerini kullanırsak: Algılanan fazla vasıflılık değişkeninin iş tatmini ile kısmi ($0,280^2$) ve yarı kısmi ($0,276^2$) korelasyon katsayı karelerinin, narsisizmin iş tatmini ile kısmi ($0,093^2$) ve yarı kısmi ($0,088^2$) katsayılarından büyüktür. Ayrıca Tablo 13’da görüldüğü üzere algılanan fazla vasıflılık, iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye ($\beta= 0,314$; $p=0$) sahipken narsisizm değişkeninin, ne iş tatmini üzerinde doğrudan ne de düzenleyici etki yönünden bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular ışığında hipotezlerimiz;

H1 : Algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ve,

H2 : Narsisizm, algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisini arttırır.

reddedilmiştir.

²⁹⁵ Doğan V., Yılmaz C. (2015),s.22

Tablo 15 : İş Tatmini Değişkeni İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	ΔR ²	ΔF	pΔF	Değişkenler	Standardize		Stand	t	Sig.
						Olmayan				
						Katsayılar	ardize			
β	Std. Hata	β								
1	0,098	0,098	21,48	0,000	AFV(Ortalamaya Merkezlenmiş Değer)	0,255	0,055	0,314	4,635	0,000
2	0,106	0,008	1,70	0,194	AFV(Ortalamaya Merkezlenmiş Değer)	0,234	0,057	0,288	4,086	0,000
					Narsisizm (Ort.Merkezlenmiş Değer)	0,410	0,314	0,092	1,304	0,194
3	0,108	0,002	0,466	0,496	AFV(Ortalamaya Merkezlenmiş Değer)	0,226	0,059	0,277	3,851	0,000
					Narsisizm (Ort.Merkezlenmiş Değer)	0,440	0,318	0,099	1,386	0,167
					Etkileşim Terimi (AFV*Narsisizm)	0,200	0,294	0,047	0,683	0,496

a. **Bağımlı Değişken:** İş Tatmini

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Fazla vasıflılık üzerine yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak kalkınmış Batılı ülkelerde yapılmıştır. Oysa fazla vasıflılık olgusu, gelişmekte olan ülkelerde de sıkça karşılaşılan bir konudur²⁹⁶. Gelişmekte olan ülkelerin yetersiz sermaye altyapısı ve düşük yeni iş yaratma kapasiteleri, ihtiyaç duyduklarından fazla eğitilmiş nüfusa sahip olmalarına yol açabilmektedir. Bu nedendir ki kalkınma sürecini tamamlayamamış ve aslında zayıf beşeri sermayeye sahip ülkelerde stratejik olarak sosyal dönüşümün öncüsü kabul edilen genç eğitilmiş nüfus verimli şekilde kullanılamamaktadır. Sonuç olarak orta gelir tuzağındaki ülkelerde fazla vasıflılık hali, işsizliğin farklı bir vechesi olarak genelde kronik bir tablo sergilemektedir. Nitekim, fazla vasıflı olmak kimi zaman işsizliğe bir çare, kimi zaman işsizliği öteleme, kimi zaman da işsizliğin belli bir zamandan sonra tolere edilemeyip ilk bulunan işe yerleşilmesi gibi durumlar nedeniyle yapısal bir özellik taşımaktadır.

Literatür tarama bölümü ile hipotezlerimizi sınavdığımız uygulama kısmı ardından araştırmamızda elde edilen verilerle ilgili sonuçlara ilişkin yorum ve önerilere bu bölümde yer verilmektedir.

5.1. Tartışma ve Öneriler

İlk hipotezimizde algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki beklenmiş fakat yapılan regresyon analizinde bunun tersine pozitif korelasyon ($\beta=0,314$; $p=0$) elde edilmiştir. Elde edilen sonuç literatürde sık rastlanmayan bir durum olmuş, kurduğumuz hipotez reddedilmiştir. Sonuca dair bir açıklama, McGuinness ve Sloane (2011) tarafından ileri sürülen telafi edici farklılıklar (compensating differentials)²⁹⁷ argümanıdır. Bu yaklaşımla, bazı çalışanların algılanan fazla vasıflılık

²⁹⁶ Görg H., Strobl E. "The Incidence of Visible Underemployment: Evidence for Trinidad Tobago", CREDIT Research Paper, No. 01/10, 2003. s.1

²⁹⁷ McGuinness S., Sloane P.J. "Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An Analysis Using Reflex Data". Economics of Education Review, 2011. s.4

gibi kişi-iş uyumsuzluğu içinde bulduklarında durumlarda dahi işin diğer olumlu özellikleri nedeniyle sıkıntı yaşamayacakları ve işlerine devam edecekleri iddia edilmektedir. Bu anlamda, örneklemimizi oluşturan TCMB mensuplarının işlerinde, algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki negatif etkisini telafi edici olumlu özellikler buldukları ve bu olumlu özelliklere erişme imkanı ile algılanan fazla vasıflılık arasında pozitif korelasyon olabileceği akla gelmektedir. TCMB mensuplarının işlerine dair muhtemel telafi edici farklılıklar olarak; unvan, saygınlık, özerklik ve banka tarafından sağlanan eğitim olanakları gibi fazla vasıflılık ile ilgili unsurlar sayılabilir. Nihayetinde TCMB, müşteri ilişkileri gibi kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı işlerden ziyade teknik işlerin yürütüldüğü bir kurum olduğundan, çalışanların bugün kullanamadıklarını düşündükleri niteliklerini gelecekte kullanabilme umudunu taşıyabileceklerini ayrıca not edebiliriz.

İkinci ve diğer açıklama, Karasek'in İş-Gerilim Modeli üzerinde kurulabilir. İş Talep Kontrol(Job Demand-Control JDC) Modeli olarak da bilinen yaklaşıma göre yüksek iş talebi(iş beklentisi) ve düşük kontrol (işte karar alma özgürlüğü) bileşiminde iş gerilimi yaşanacağı iddia edilmektedir. Yüksek iş talebi durumunun çalışanın karar verme serbestliği ile bir arada bulunması ise çalışanın yetkinliğini artıracaktır²⁹⁸. Aktif iş olarak belirtilen bu durum doyum sağlamakta fakat bir o kadar da zorlayıcı olabilmektedir. Oysa algılanan fazla vasıflılığa sahip çalışanlar, işlerinde yeterlilik anlamında rahat hissedebilir ve düşük iş talebi olasılığı ile memnuniyet verici bir konfor alanına sahip olabilirler. Bu anlamda kontrol duygusu aslında iş tatmini üzerinde düzenleyici değişken rolüyle fazla vasıflılığın negatif etkilerini değiştiriyor olabilir²⁹⁹. Karasek'in İş-Gerilim Modeli ekseninde Verhaest ve Verhofstadt'ın (2016) araştırmasında, fazla eğitilmiş(overeducated) çalışanların aldıkları eğitimler ile yaptıkları işler doğru eşleşebilmiş meslektaşlarına(well-matched) göre daha fazla özerklik sahibi oldukları ve daha az iş talebiyle karşılaştıkları saptanmıştır³⁰⁰. Yapılan diğer bazı araştırmalarda da, kontrol duygusunun fazla vasıflılık veya eksik istihdam üzerinde negatif etkisi bulunduğu ortaya konmuştur^{301,302}. Benzer bir sonuç olarak Erdoğan ve

²⁹⁸ Yürür S., Keser A., “ İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü”, Ankara Ü. SBF Dergisi, 65-4, 2011, s.168

²⁹⁹ Verhaest D., Verhofstadt E, “Overeducation and Job Satisfaction: The Role of Job Demands and Control”. International Journal of Manpower, 2016. s.457

³⁰⁰ Verhaest D., Verhofstadt E. (2016), a.g.e.,s.461

Bauer (2009); güçlendirmenin (empowerment) algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini, objektif iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki negatif etkileri üzerinde düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir³⁰³. Erdoğan ve Bauer'in bahsedilen çalışmasında, güçlendirme(empowerment) aracılığıyla daha fazla kontrol ve özerklik sağlanarak yoksunluk duygularının(relative deprivation) yatıştırılması mekanizmasına yer verilmiştir³⁰⁴. Elde ettiğimiz sonuçlara ilişkin ikinci açıklamayı özetlersek fazla vasıflılığın özerklik ile ilişkili olabileceği bu yolla becerilerin daha iyi kullanılabilmesi fırsatlar elde edilebileceği ayrıca düşük iş talebi ve yüksek kontrol duygularının konformist bir alan yaratarak iş tatminini olumlu etkileyebileceği düşünülebilir. Objektif yüksek akademik nitelikler taşıyıp çeşitli elemeleri geçebilecek yeteneklere sahip oldukları halde ömür boyu iş güvencesi, düşük iş beklentileri, düşük stres ve belirsizliği arayan kişiler olarak ankete katılan TCMB çalışanları, Karasek'in aktif iş olarak tanımladığı işler yerine düşük gerilimli işlere yönelmiş "second best" kişiler olabilir. Bu durumdaki birey fazla vasıflı olmaktan rahatsızlık duymayabileceği gibi aksine nitelikleri üzerinden (örtük narsisistik eğilimler) memnuniyet ve gurur duyguları elde edebilir. Ankete katılan TCMB çalışanları girdikleri tüm sınavlarda hep en üst yüzdeler dilimlerde yer almış kişilerdir ancak özel sektör firmalarının ya da girişimciliğin gerektirdiği özellikler akademik başarılar dışındaki yetenekleri de önemli kılmaktadır. Anket katılımcıları, öğrencilik hayatlarından bu yana kendilerini iyi hissettikleri bir alan olan akademik başarılar çerçevesinde fazla vasıflı özellikle de fazla eğitilmiş(overeducated) olma durumundan gizli ya da açık bir tatmin hissetmiş olabilir. Öte yandan kişilerin fazla vasıflılık algısını artırabileceğini düşündüğümüz narsisistik büyülenmeci özellikleri de içeren karanlık taraf özellikleri(dark side traits) taşıyanlar, genellikle belirli tipteki işlere yönelmektedir³⁰⁵ ve imkan bulduklarında memuriyet tarzı işler yerine narsisistler için daha çekici (pazarlama, hukuk gibi) alanları seçmektedirler³⁰⁶. Ankete katılan kadrolu memurların narsisistik eğilimlere sahip olduğunu düşünsek bile narsisistlerin kendilerine dair abartılı değerlendirmeleri ardında

³⁰¹ Weststar J.“Worker Control as a Facilitator in the Match between Education and Jobs”. British Journal of Industrial Relations, 2009, s.730

³⁰² Wrzesniewski A., Dutton E.J.“Crafting a job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work”. Academy of Management Review. Vol.26, 2001, s.181

³⁰³ Erdogan, B., Bauer, T. N.(2009) a.g.e., s.560

³⁰⁴ Erdogan, B., Bauer, T. N.(2009) a.g.e., s.559

³⁰⁵ Furnham A., Hyde G., Trickey G.“The Dark Side of Career Preference: Dark Side Traits, Motives and Values”. Journal of Applied Social Psychology, 2014. s.112

hassas ve kırılabilir benlikleri bulunmaktadır. Düşük gerilimli ya da pasif sayabileceğimiz yüksek kontrole sahip olabilecekleri işlerin üstünlük duygularına hizmet edebilecekleri, abartılı egoları içinse tehlikesiz konfor alanları sunabilecekleri açıklamasıyla işlerinden duydukları memnuniyetin artabileceği akla gelmektedir.

Memur statüsündeki kişiler bu minvalde, genel yaşam tatminlerini de dikkate alarak işlerinde hissedebilecekleri olumsuzlukları ödünleyebilirler. Rokeach'ın (1973) bahsettiği amaç değerlere ulaşmak için araç değerler bağlamında anket katılımcılarının genel yaşam tatminlerini göz önünde bulundurarak tutum ve davranışlar oluşturabilecekleri düşünülebilir. Bu ayrımda, sosyal değişim teorisine de değinmek gerekir. Sosyal değişim teorisi(social exchange theory) destek, arkadaşlık ve saygıyı içeren saygı görme, onaylanma ve ilgi ihtiyaçlarının karşılandığı somut ya da somut kaynakların değişimini konu almaktadır. Bu çerçevede, kişiler arası ilişkilerin (destek, arkadaşlık vs.) çalışana sağladığı somut ya da somut kaynaklar, algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi zayıflatabilir³⁰⁷ ve hatta var olan ilişkiyi tersine çevirebilir. Ayrıca fazla vasıflılığın gönüllü olarak kabul edildiği kimi durumlarda (ör. kadınların iş-aile dengesini sağlamak, kıdemlilerin daha fazla özgür zaman elde edebilmek veya gençlerin okul ya da sınavlara hazırlık için esnek çalışma saatlerini kabul etmesi) iş tatminsizliği gibi olumsuz etkiler yerine genel yaşam kalitesinin artması nedeniyle pozitif net etkileri olabilir.

Üçüncü potansiyel açıklama, fazla vasıflı bireylerin daha az gözetim ve takip gerektiren çalışanlar olması³⁰⁸, zaman baskısı veya işyükü ile daha iyi başederek³⁰⁹ kriz anlarında hızlı doğaçlama çözümler önerebilmeleri, yüksek nitelik seviyeleri ile diğer çalışanlara örnek olmaları gibi olumlu performansları üzerinden yapılabilir. Fazla vasıflı bireylerin verilen görevler (in role performance) ve resmi iş gerekleri ötesinde örgüte

³⁰⁶ Maynard C.D., Brondolo M.E., Connelly E.C., Sauer E.C.(2014), a.g.e., s.7

³⁰⁷ Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.88

³⁰⁸ Verhaest D., Verhofstadt E. (2016), a.g.e.,s.469

³⁰⁹ Verhaest D., Verhofstadt E. (2016), a.g.e.,s.462

katkıları (extra role performance) çerçevesinde de başarılı olmaları ihtimali nispeten daha yüksektir³¹⁰. Ayrıca, fazla vasıflı bireyler her ne kadar kendilerinin düşük performans gösterdiklerine inansalar da³¹¹ yöneticileri onların yüksek performans gösterdiklerini düşünmektedir³¹². Yukarıda örneklendirmeye çalıştığımız olumlu unsurların etkilediği fazla vasıflılık ile örgütsel verimlilik arasında görülebilecek pozitif ilişkiler³¹³ yöneticiler ve iş çevresinin çalışana olumlu geribildirimler vermesini sağlayacaktır. Çalışan her ne kadar kişi-iş uyumsuzluğu bakımından negatif duygular taşısa da olumlu geribildirimler arttıkça iş tatmin seviyesini artırabilecektir.

Çalışanın kendisiyle birlikte çevresindekilerin de fazla vasıflılık algısına sahip olması (peer overqualification) durumu ile dördüncü potansiyel açıklamamızı yapabiliriz. Arkadaşların fazla vasıflılığı (peer overqualification) bireyin taşıdığı fazla vasıflılık algısını meşrulaştırır³¹⁴ ve kendilerini kıyasladıkları kişilerin sahip olduğu ancak kendilerinin sahip olamadığı işlere dair olumsuz duygularını azaltır³¹⁵. Böyle bir ortamda arzulanmayan durumların (ör.fazla vasıflılık) daha kabul edilebilir olması³¹⁶ ve sahip olunan fazla vasıflılığın istisnai değil normal bir durum olduğunun kabulü söz konusudur. İş ortamında normalleştirilen fazla vasıflılıkla başedilmesi kolaylaşarak beklentiler de buna göre ayarlanır. Çalışanlar, kendilerine benzer şekilde fazla vasıflılık algısına sahip iş arkadaşları yanında yüksek performans gösterebilirler çünkü düşük performans kendilik imajlarına ciddi bir tehdit olacaktır³¹⁷. Göreli yoksunluk teorisinin,

³¹⁰ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. a.g.e.,s.1228

³¹¹ Feldman D.C., Bolino C.M. a.g.e. s.891

³¹² Erdogan, B., Bauer, T. N.(2009) a.g.e., s.557

³¹³ Kampelmann S., Rycx F.a.g.e., s.14

³¹⁴ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). a.g.e., s.1235

³¹⁵ Erdogan, B., Bauer, T. N.(2009) a.g.e., s.557

³¹⁶ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). a.g.e., s.1230

³¹⁷ Erdogan, B., Bauer, T. N.(2009) a.g.e., s.563

merkezi kavramlarından sosyal karşılaştırma işlemine göre birey diğerleriyle belli açılardan kıyaslamalar yaparak durumunu değerlendirir. En yaygın karşılaştırma referansı örgüt içinde etkileşimde bulunduğu bireylerdir³¹⁸. Sosyal bilgi işleme mekanizmasıyla kişi arkadaşlarıyla etkileşime girerek bilgi ve deneyimlerini paylaşmaktadır. Bu yolla fazla vasıflı birey ortalama birinin nitelik durumunu anlayarak işine ilişkin tutumlarını oluşturur. Farklı, istisnai olduğu ve daha iyi bir işten mahrum kaldığı algısı yerine kendisi gibi yüksek niteliklere sahip kişilerle çalışmak, bireye elit bir gruba dahil olduğu hissini vererek yapılan işe anlam katar, işin konum ve değerini yükseltir³¹⁹. Tersine fazla vasıflılığın paylaşamadığı bir ortamda kişi kendisini yalnız ve farklı hissederek hayal kırıklığı yaşar. Bu durumdaki biri işi ve iş çevresine karşı olumsuz tutumlar geliştirebilir. Ayrıca fazla vasıflılık durumunu analiz seviyesinin bireysel veya grup düzeyinde yapılmasına göre farklı sonuçlar elde edilebilir. Büyük sistemler içerisinde daha uyumlu ve pozitif tutumlar geliştirebilen birey, çevresindekilerin duygu düşünce ve davranışlarından etkilenecektir³²⁰. Kişi-grup uyumu çerçevesinde açıklanabilecek bu sosyal bağlamda nitelik durumları ne olursa olsun homojen bir iklim yaratılmasının grup içi ahengi artırması ve kişinin yaşanılan uyumsuzluğu kişisel ve biricik (unique) almak yerine normal kabul etmesi beklenebilir^{321,322}.

Meer ve Wielers'a (1996) göre aşırı eğitim (overeducation) daha çok büyük örgütler ile finans ve profesyonel hizmetler sektörlerinde görülmektedir. Çünkü büyük örgütler işe alımda eğitim faktörüne daha çok önem vermekte ve çalışan verimliliğini ölçümlemede daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar³²³. Keza TCMB'nin 1971 yılı raporlarında belgelenen ve sürdürülen "yüksek vasıflı memur" tercihi³²⁴ anket katılımcılarının arkadaş fazla vasıflılığından (peer overqualification) etkilenmiş olabileceğini akla getirmektedir. Katılımcıların arkadaşlarında da gözlemlediği fazla vasıflılığın (peer overqualification) işe verilen önemi artırabileceği, grup içi iletişimi ve

³¹⁸ Johnson, G.; Johnson, W. R. "Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work", *Journal of Social Behavior*. 2000. s.539

³¹⁹ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). a.g.e., s.1230

³²⁰ Sierra J.M. "A Multilevel Approach to Understanding Employee Overqualification", 2011. s.243

³²¹ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). a.g.e., s.1231

³²² Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D, a.g.e.,263

³²³ Verhaest D., Eddy O. "Overeducation in the Flemish Youth Labour Market," *Universiteit Gent Working Paper* March 2002, s.5

³²⁴ Pektaş M.S. "Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Tezi" 2009. s.47

ekip birlikteliğini güçlendirebileceği, performanslarını artırabileceği bu yolla olumlu geribildirimler alınabileceği ve en önemlisi de fazla vasıflılık algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği düşünülebilir.

Büyük ölçekli örgütlerde çalışanların izlenmesindeki zorluklar ve karmaşık organizasyon yapısı nedeniyle yaşanan kişi-iş uyumsuzluklarına bu tür firmaların yüksek vasıflı çalışan istihdamına daha fazla finansal kaynak ayırabilmeleri de yol açabilmektedir. Ayrıca büyük ölçekli örgütler, çalışanlarına daha fazla eğitim yatırımı yapabilmektedirler ve böylece çalışanın nitelik düzeyi ilave olarak artmaktadır.³²⁵ Büyük firmalar ayrıca gelecekteki ihtiyaçlarını göz önünde tutarak bugün kullanamayacağı yetenekleri dahi elde tutma lüksüne sahiptir. Öte yandan büyük firmalardaki nispeten başarılı insan kaynakları politikaları çalışanlarının örgüt içinde daha uygun pozisyonlarda çalışmasını sağlayarak, kişi-iş uyumsuzluğunu azaltabilmektedir. OECD araştırmaları da göstermiştir ki beceri eksikliği (underskilling) ve düşük firma içi verimlilik arasındaki ilişkide yönetim kalitesinin etkisi bulunmakta olup büyük firmalar bu anlamda daha iyi yönetime sahiptir³²⁶. Bu noktada algılanan fazla vasıflılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide TCMB İnsan Kaynakları politikaları ve kurum yapısına özgü faktörlerin etkilerinin olabileceği akla gelmektedir. Sun'un (2002) tespit ettiği şekilde, TCMB çalışanları arasında işin yapısına ilişkin tatminin yüksek olması, çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ve işleriyle gurur duymaları ile bağlantılıdır³²⁷. Sun'un çalışmasında literatürle uyumlu biçimde eğitim düzeyi arttıkça genel tatmin düzeyinin düştüğü saptanmış fakat örneklem bu çalışmadakinin tersine büyük ölçüde Banknot Matbaası'nda çalışan mavi yakalılardan oluşturulmuştur. Ayrıca, 2017 yılında uygulanmaya başlanan kariyer piyasası uygulaması (piyasa aksaklıklarına sebebiyet veren tam bilgiye ulaşama-şeffaflık sorunlarını gidermek ve kişi-iş uyumunu

³²⁵ "Skill Mismatch: The Role of the Enterprise". Cedefop Research Papers, 2012. s.8

³²⁶ Adalet McGowan M., Andrews D.(2015). "Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data". OECD Economics Department Working Papers, 2015. s.25

³²⁷ Sun, H. Özlem, a.g.e., s.70

sağlamak üzere projelendirilen) gibi insan kaynaklarına ilişkin yeni pek çok düzenlemenin ankete olumlu yansımaları olabilir. Zaten öteden beri süregelen yurt içi ve dışı eğitim olanakları, örgütsel organizasyonun sürekli iyileştirilmesi çabaları ile çalışanlara değer veren yönetim anlayışı gibi pek çok faktörün fazla vasıflılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici/ara değişken olması da muhtemeldir. Bu noktada TCMB’de çalışanların çok büyük bir kısmının kurumdan emeklilik yoluyla ayrılması ve istifa oranlarının düşük olmasının söylediklerimizi desteklediği ya da en azından yapılan işlerde olumlu telafi edici başka unsurların varlığı düşünülebilir. Algılanan fazla vasıflılık, çalışanı kariyer platosuna götüren terfi imkanlarının azalmasından kaynaklanabilir³²⁸. TCMB’nin benzer örgütlere nazaran karmaşık organizasyon yapısı eleştirilebilir ancak dikey hiyerarşik yapıda var olan terfi imkanlarının fazlalığı yıl içinde daha fazla terfinin ve yer değiştirmenin yapılabilmesine olanak sağlamaktadır. Dikey hiyerarşik yapının modern yönetim organizasyonlarında eleştirilebilir olmasına rağmen terfi imkanlarını artırması ve böylece fazla vasıflılık algısının iş tatminine etkisini olumlu anlamda etkilemesi de muhtemeldir.

Araştırmamız sonucu elde edilen algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasında pozitif korelasyona ilişkin bir başka açıklama fazla vasıflılığın ne zaman ölçüldüğüne ilişkindir. Eğer çalışan başvurduğu işe göre fazla vasıflı olduğunu işe başlamadan önce biliyorsa psikolojik kontrat bozulmamış olduğundan kişi-iş uyumsuzluğunun etkileri daha yansız(neutral) olacaktır³²⁹. Bazı firmalar ise işe alım sürecinde yüksek eğitim ve tecrübe seviyesindeki adayları çekebilmek için pozisyonun karmaşıklığı, zorluğu veya özerkliğini abartıp yanlış bilgiler verebilmektedir³³⁰. Bu tarz durumlar ya da işe alımdan sonra ortaya çıkan (emergent-post employment) fazla vasıflılık durumunda bozulan

³²⁸ Benedict N.J., Gayatridevi S., Velayudhan A.a.g.e.s.284

³²⁹ Bauer N.T., Erdogan B., Peiro J.M., Truxillo M.D, a.g.e.,228

³³⁰ Liu S., Wang M., “Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice, The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being” Research in Occupational Stress and Well Being”, Emerald Publishing ltd. 2012 s.4

psikolojik kontrata ilişkin sorunlar fazla vasıflılığın olumsuz yansımalarını gündeme getirecektir. Oysa TCMB özelinde açılan pozisyonlarda adaylara ilan metinlerinde detaylı bilgiler verilmekte ve her yıl düzenlenen staj programlarıyla da banka tanıtımı yapılmaktadır. TCMB'deki pozisyonlara ilişkin hem sosyal medyada hem de kurumun resmi internet sayfasında açıklayıcı bilgiler ayrıca mevcuttur. Bu bakımdan ankete katılanların muhtemel fazla vasıflılıklarının açık (apparent/pre-employment) olacağını varsayabiliriz. Açık fazla vasıflılığın bu bağlamda kişi-iş uyumsuzluğunun yansız(neutral) etkisi sayesinde iş tatminiyle ilişkisinin değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bireyin sosyal bir bağlam (social context) içerisinde oluşturduğu algı ve tutumları sadece çevresindeki iş arkadaşlarıyla da sınırlı değildir. Makroekonomik durum, ülkedeki işsizlik oranları gibi unsurlar bireyin işi hakkında sahip olduğu tutumları etkileyebilmektedir. Spesifik bir referans çerçevesi içinde sağlıklı bir iş ortamı, iş güvencesi, tatminkar yan haklar ve ücret seviyesi, prestijli işveren markası gibi olumlu özellikleri elde edebildiğini düşünen birey, dışarıdaki (alternatif işlerdeki) durumu da gözönünde bulundurarak değerlendirmesini yapacaktır. Bireyin tutum ve davranışlarını mutlak bir izolasyon içinde oluşturmasının mümkün olmadığı yaşamda, ülke şartlarının fazla vasıflılık ile iş tatmini ilişkisine etkileri olabileceği düşünülmelidir.

Narsisizmin algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini üzerindeki etkisini bahsinde ilk söylenecek olan kültürel kodların dikkate alınması gereğidir. Bireyci veya kolektivist-toplumcu kültürlerde hem fazla vasıflılık hem de narsisizmin dışı vurumu farklı olacaktır. Özellikle kolektivist kültürlerde narsisizmin kabul görmeyen bir kişilik özelliği olmasının anket cevaplarına yansımış olabileceğini akla getirmektedir. Kolektivist kültürün narsisizmin negatif çıktılarını törpülediği ve kişilerin kendi vasıflarını abartmamasının gerektiği bir toplumda sonuçlar farklı bulunabilir.

Bireyler narsisizmi çok farklı derecelerde deneyimledikleri gibi narsisizm alt boyutlarının farklı karmalarıyla da karşı karşıyadırlar. Bu anlamda sonraki çalışmalarda narsisizmi alt boyutlarıyla incelemenin fazla vasıflılık ve iş tatmini ilişkisinde daha açıklayıcı olacağını söylebiliriz.

5.1. Uygulama ve Geleceğe Yönelik Öneriler

Narsisist yapıdakilerin genel olarak özsaygılarını yükselten hedeflere yöneldikleri, özellikle materyalist ödüllerin doğrudan kendisiyle değil daha ziyade gösteriş ve kibir duygularına aracı olanlarına ilgi duydukları söylenebilir³³¹. Tanınma, takdir ve onları yükselten fırsatlara ilgileri bağlamında fazla vasıflılığın teşhircilik, gösteriş, üstünlük, otorite, kendine yeterlik boyutuyla narsisizmle pozitif korelasyona girebileceği fakat hak iddia etme gibi diğer alt boyutlarıyla da negatif etkileşimi olabileceği akla gelebilir. Alt boyutlar bağlamında teşhircilik ve kendine yeterlilik anlamında fazla vasıflılık ve iş tatmini ilişkisinin pozitif bir biçimde güçlenebilecekken hak iddia etme boyutunda iş tatminini azaltabileceği düşünülebilir. Narsisizmin algılanan fazla vasıflılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olmadığı saptanmakla birlikte kısaca özetlemeye çalıştığımız üzere alt boyutlarıyla nasıl bir etkileşim olduğu bilinmemektedir. Ayrıca başka değişkenlerin ilişki üzerinde olası etkileri bulunabilir. Bu bağlamda düzenleyici veya aracı rolü olabilecek diğer kişilik özelliklerinin araştırılması, kamu sektöründe araştırmanın çok boyutlu olarak tekrar ele alınması önerilebilir.

Fazla vasıflılık modern örgütlerde yaygın bir fenomen olsa da pek çok sektörde (Türkiye’de özellikle ara eleman anlamında) yeterince kalifiye(underqualified) olmayan çalışanlardan da yakınılmaktadır³³². Bu çerçevede, yapılacak araştırmalarla farklı uyum düzeylerindeki (fazla-tam-düşük vasıflı) çalışanların örgütlerinde nasıl işlev gösterdiklerine dair bütüncül boylamsal araştırmalar yapılabilir. Ayrıca şimdiye kadar farklı amaçlarla boylamsal çalışmalar yapılmış olsa da (ör: Johnson & Johnson, 2000; Prause, 2001) bu çalışmalar kişiler arasındaki karşılaştırmalara önem vermiş ve kişinin kendisindeki değişimi ihmal edegelmiştir³³³. Özellikle de kariyer devreleri temelinde aynı kişinin niteliğindeki değişim sürecine ışık tutulabilir. Ayrıca örgüt içindeki hareketlilik imkanları algılanan fazla vasıflılığın sonuçlarını etkileyebileceğinden gelecekte yapılacak çalışmalarda TCMB Şube ve İdare Merkezi personelini ayrı ayrı değerlendirilmek yararlı olabilir.

³³¹ Young M.S., Du F., Dworkis K.K., Olsen J.K.(2016), a.g.e.,s.22

³³² Orr B., McVerry B.“Talent Management Challenge in the Oil and Gas Industry”. Wiley Periodicals, Inc. / DOI 10.1002/gas, 2007. s.21-22

Fazla vasıflılık örgütler için yüksek iş devrine ve düşük iş tatminine yol açması bakımından zararlı sayılmıştır³³⁴. Buna rağmen İK yöneticileri genelde en uygun aday yerine en iyi elemanları istihdam etmeye çalışmaktadırlar. Bu durumun ilk nedeni, eleme kriteri olarak nitelik yarışması düzenlemenin kolaylığıdır. Diğer nedeni ise fazla vasıflılığın olumsuz tarafları yanında olumlu etkilerinin de varolmasıdır. Ayrıca liderlik ve güçlendirme (empowerment) gibi tedbirlerle fazla vasıflılığın olumsuz yönleri de törpülenebilmektedir. Üstelik çeşitli araştırmalar, fazla vasıflı çalışanların uygun vasıflı çalışanlara(wellmatched) göre daha iyi performans gösterme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur (Örneğin Fine ve Nevo,2008)³³⁵. İK yöneticileri özerklik, iş zenginleştirme ve kaliteli iletişim gibi önlemlerle fazla vasıflı çalışanların performanslarını daha da artırabilirler. Bu anlamda, yöneticiler, çalışanları katkılarından dolayı değerli hissettirmeli, grup ya da bireysel başarılarını tebrik etmelidirler. Yöneticiler için ise doğru liderlik örnekleri, çalışan katılımı, bağlanmayı artıracak görev devirleri, fazla vasıflı çalışanlara yönelik öz saygı gibi konulara odaklanan eğitimler düzenlenebilir. Ekip bütünlüğünü artırmaya yönelik çalışanlara görelilik olarak karmaşık işler verilebilir. Yine bütünlüğü artırmak adına ekip üyeleri arasında sosyal etkinlikler (toplu molalar, bowling müsabakaları gibi) düzenlenerek kişiler arası uyum ve çekicilik artırılabilir. Özetle, fazla vasıflı çalışanların düşük iş tatmini yaşadıklarına dair varsayım sadece kısmen doğrudur, işyerinde kaliteli kişiler arası ilişkilerin kurulması dahi fazla vasıflılık algısını ve olası olumsuz sonuçlarını azaltabilir³³⁶.

³³³ Luksyte A., Spitzmueller C., a.g.e., s.50

³³⁴ Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015).a.g.e., s.1228

³³⁵ Fine S., Nevo B.,a.g.e.,s.347

³³⁶ Alfes K., Shantz A. Baalen S.a.g.e.,s.18

6. KAYNAKÇA

- ADALET MCGOWAN M., ANDREWS D.(2015). Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data. OECD Economics Department Working Papers
- ALFES K., SHANTZ A., BAALEN S.(2016), Reducing perceptions of Overqualification and Its impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work, HRM Journal
- ALİYEVA S. (2005). Kurum İçi İletişim: Ölçülmesi ve Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALLEN J., VELDEN R.(2001), Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction an on the job search. Oxford Economic Papers 3
- ATAK E.İ., KARAAZİZ M.(2013), Narsisizm ve Narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. Nesne-Psikoloji Dergisi
- AYKAN E., AKSOYLU S.(2015). Çalışanların Duygusal Yeterliliklerinin Algılanan Hizmet Kalitesi üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Muhasebeciler üzerinde bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 46
- BARON R.M., KENNY D.A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality & Social Psychology
- BARTHOLOMEW D., KNOTT M. and MOUSTAKI I.(2011). Latent variable models and factor analysis: a unified approach. 3rd Edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- BATTU H., BELFIELD C. and SLOANE P.(2000). How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects?, National Institute Economic Review
- BAUER N.T., ERDOGAN B., PEIRO J.M., TRUXILLO M.D.(2011), Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations, Industrial and Organizational Psychology
- BAUER N.T, ERDOGAN B, PEIRO J.M, TRUXILLO M.D.(2011), Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter, Industrial and Organizational Psychology

- BENEDICT N.J., GAYATRIDEVI S., VELAYUDHAN A.(2009), Perceived Overqualification, Job Satisfaction, Somatization and Job Stress of MNC Executives, Journal of Indian Academy of Applied Psychology
- BİLGİÇ R.(2008). İş Özellikleri Modeli: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. Türk Psikoloji Yazıları
- BILTON T., KEVIN B., PIP J.(2008) *Sosyoloji*, Siyasal Kitabevi
- BOURDIEU P. and PASSERON, J.C. (1977/1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage
- BYRNE B.M.(2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. 2nd Edition. Routledge. New York
- BRYNIN M.(2002), *Overqualification in Employment*, Work Employment & Society
- BULUTAY T.(2005) *Türkiye’de Yüksek Öğrenimlilerde İşlendirme ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomi Kurumu
- BÜCHEL F. and MERTENS A.(2004). *Overeducation, Undereducation and the Theory of Career Mobility*, Applied Economics
- CAPRARA G.V., BARBARANELLI C., STECA P., & MALONE P.S.(2006). Teachers’ self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students’ academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*
- CEDEFOP (2012). *Skill Mismatch: The Role of the Enterprise*. Cedefop Research Papers
- CHEN Y.J.(2010). Neutralizing the effect of perceived underemployment on organizational citizenship behaviors by ingratiation motive Chinese Economic Association Conference paper 2010.
- CHEVALIER A.(2003). *Measuring Over-Education*, *Economica*
- COHEN J., COHEN P., WEST S.G., AIKEN L.S.(2003). *Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences*, 3rd edition, Lawrence Erlbaum Ass. Inc.Publishers
- CRANNY C.J., SMITH P.C., STONE E.F.(1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*
- CROSBY F.J.(1984). *Relative deprivation in organizational settings*. *Research in Organizational Behavior*

- CURTIS H.E.(2012), Measuring and predicting overqualification from 1972-2010: a secondary analysis of pooled general social survey. UofL Electronic Theses and Dissertations. Paper
- ÇAKAR D.N., YILDIZ S.(2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? Elektronik sosyal Bilimler Dergisi Bahar Sayısı C.8
- ÇAKMAK D.N.(2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatminin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÇETİN F.(2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÇETİN F., BASIM N.H.(2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Temmuz Vol.13
- De GRIP A., BOSMA H., WILLEMS D., BOXTEL M.(2008). Job Worker Mismatch and Cognitive Decline, Oxford Economic Papers
- DENİZ M.(2005) *Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ankara, Nobel Yayın
- Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders.(2013) 5th. Edition, American Psychiatric Publishing,
- DOĞAN V.,YILMAZ C.(2015), Çoklu Doğrusal Regresyon Modellerinde Bağımsız Değişkenlerin Karşılaştırılması ve Bastırıcı Etki Tespiti. Researchgate
- DOLTON P., SILLES M.(2001). Over-education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data, CEP Discussion Paper
- DOLTON P., Vignoles A.(2000). The Incidence and Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market, Economics of Education Review
- DOOLEY D, PRAUSE J, HAM-ROWBOTTOM K.A.(2000). Underemployment and depression: Longitudinal Relationships. Journal of Health and Social Behavior
- DORN D., SOUSA-POZA A.(2005). Over-qualification: Permanent or transitory, mimeo, University of St Gallen, Switzerland

- EDWARDS J.R., CAPLAN R.D., HARRISON R.V.(1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- EDWARDS J., CABLE D., WILLIAMSON I.O., LAMBERT L., SHIPP A.(2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person–Environment Fit, *Journal of Applied Psychology*
- ERDOGAN B., BAUER T.N.(2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*
- ERGİN C.(1996). Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü
- FELDMAN D.C., DOERPINGHAUS H.I., TURNLEY W.H.(1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics* 23
- FELDMAN D.C., TURNLEY W.H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16
- FELDMAN D.C.(1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management* 22
- FELDMAN D.C., BOLINO C.M.(2000), The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates, *Journal of Organizational Behavior*
- FELDMAN D.C., LEANA C.R., BOLINO M.C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re employed executives. *Journal Occupational and Organizational Psychology*
- FELDMAN C.D., MAYNARD D.C.(2011). A Labor Economic Perspective on Overqualification, *Industrial and Organizational*
- FELDMAN C.(2011). Theoretical frontiers for underemployment research. In D.C. Maynard, D.C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological economic, and social challenges*
- FIELD A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage: London.
- FINE S.(2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership& Organizational Studies* 14

- FINE S., NEVO B.(2008), Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce, *International Journal of Human Resource Management*
- FREEMAN R.B.(1976) *The Overeducated American*, Academic Press
- FRENETTE M.(2004). The Overqualified Canadian Graduate: the Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification, *Economics of Education Review*
- FRIEDLAND D.S, PRICE R.H.(2003). Underemployment: Consequences for the health and well being of workers. *American Journal of Community Psychology*
- FURNHAM A., HYDE G., TRICKEY G.(2014). The Dark Side of Career Preference: Dark Side Traits, Motives and Values. *Journal of Applied Social Psychology*
- GABBARD G.O.(2014) *Psychodynamic Psychiatry In Clinical Practice*. American Psychiatric Publishing, Washington D.C.
- GARGULIO M., BENASSI M.(2000) Trapped in your own net? Network cohesion, structural holes and the adaptation of Social Capital *Organization Science*
- GEÇTAN E.(2000), *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*, Remzi Kitabevi
- GÖRG H., STROBL E.(2003). The Incidence of Visible Underemployment: Evidence for Trinidad Tobago, *CREDIT Research Paper*, No. 01/10
- GREEN F., MCINTOSH S.(2007). Is there a genuine under utilization of skills amongst the over qualified? *Applied Economics* 39
- GROOT W., BRINK M.H.(2000), Overeducation in the labor market: A meta-analysis, *Economics of Education Review*
- GÜRBÜZ S.(2007). Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1)
- HARTOG F.(2000). Overeducation and Earnings, *Economics of Education Review*
- HERCSH J.(1991). Education Match and Job Match, *The Review of Economics and Statistics*, Vol.73
- HU J., ERDOGAN B., BAUER T.N., JIANG K., LIU S., LI Y.(2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*

- ILO. Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk, International Labour Office (Geneva)
- JAMISON D., HANUSHEK E., JAMISON E., WOESSMANN L. (2008). Education and Economic Growth, Education Next, Bahar Sayısı Vol.8
- JOHNSON G.J., JOHNSON W.R.(1996) Perceived overqualification and psychological well being. The journal of social psychology
- JOHNSON G.J., JOHNSON W.R.(1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. Journal of Applied Social Psychology, 27
- JOHNSON G.J., JOHNSON W.R.(1999). Perceived Overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis, journal of psychology 134
- JOHNSON G.J., JOHNSON W.R.(2000). Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work
- JOHNSON G.J., JOHNSON W.R., MORROW P.C.(2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. The journal of Psychology
- JUDE T.A, THORENSEN J.E., BONO and PATTON (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin
- JUDE T.A., WATANABE S.(1993) Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship, Journal of Applied Psychology
- JUDGE T.A., BONO J.E.(2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, Journal of Applied Psychology
- KAMPELMANN S., RYCX F.(2012). The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data. Economics of Education Review
- KESER A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, Alfa Aktüel
- KESER A. (2009). *Çalışma psikolojisi*, Ekin Yayınevi
- KHAN L.J., MORROW P.C.(1991) Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. Journal of Business Research

- KHAN S., AMIN H., TAHIR M.(2012) Impact of Personality Match/Mismatch on Employee Level Performance Which Ultimately Affects Organizational Performance, Global Journal of Management and Business Research
- KIFLE T., DESTA I.H.(2012). Gender Differences in Domains of Job Satisfaction: Evidence from Doctoral Graduates from Australian Universities. Economic Analysis and Policy Vol.42
- KIM S.(2002). Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership. Public Administration Review 3
- KLINE R.B.(2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling 5th ed.New York: The Guilford Press.
- KOPELMAN R.E.; MULLINS L.S.(1992). Is Narcissism Inversely Related to Satisfaction? An Examination of Data from Two U.S. Samples, The Journal of Psychology
- KREJČI P., KVAPIL J., SEMRÁD J.(1996). The Relation Between Job Satisfaction, Job Frustration and Narcissism and Attitudes Towards Professional Ethical Behavior Among Police Officers. College of Police and Security Studies, <https://www.ncjrs.gov/policing/rel461.htm>, Slovenia
- KRISTOF-BROWN A.L., ZIMMERMAN R.D., JOHNSON E.C.(2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel Psychology
- LEE J.W.; LEE H.(2016). Human capital in the long run. Journal of Development Economics
- LI C., GERVAIS G., DUVAL A.(2006). The dynamics of overqualification: Canada's underemployed university graduates. Statistics Canada Catalogue no. 11-621-MIE
- LIU S., WANG M.(2012), Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice, The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being, Research in Occupational Stress and Well Being
- LOBENE E.(2010). Perceived Overqualification: A Model of Antecedents and Outcomes. A thesis submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Science

- LOBENE E., MEADE W.A.(2010), Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes, 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- LOBENE E., MEADE W.A.(2013). The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers, *Journal of Career Development*
- LUKSYTE A., SPITZMUELLER C.(2011), Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*, Springer
- LUKSYTE A., SPITZMUELLER C., MAYNARD D.(2011). Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*
- LUKSYTE A., SPITZMUELLER C.(2016), When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors, *Journal of Organizational Behavior*
- LUTHANS F.(2011). *Organisational behaviour. Evidence Based Approach*. McGraw-Hill, Irwin. 12th edition.
- MARTIN J., BRICKMAN P., MURRAY A.(1984). Moral outrage and pragmatism: Explanations for collective action. *Journal of Experimental Social Psychology*
- 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 (2)
- MAYNARD C.D., BRONDOLO M.E., CONNELLY E.C., SAUER E.C.(2014) I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification, *Applied Psychology: An International Review*
- MAYNARD C.D., JOSEPH A.T., MAYNARD M.A.(2006), Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behaviour* 27
- MAYNARD C.D., PARFYONOVA N.(2013). Perceived Overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values
- McKEE F.M. –HARVEY R.(2011). “I Have a Job, But . . .”: A Review of Underemployment, *Journal of Management*
- McGUINNESS S., SLOANE P.J.(2011). Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An Analysis Using Reflex Data. *Economics of Education Review*

- MINER J.B.(1992). *Industrial Organizational Psychology*. McGraw-Hill, Inc.
- MOORHEAD G., GRIFFIN R.W.(1989) *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin Co.
- MOORMAN H.R., HARLAND K.L.(2002). Temporary Employees as Good Citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, Vol.17 No.2
- NG T.,EBY L., SORENSEN K., FELDMAN D.(2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*
- NDAHI H., Oct.2015, Overqualification, a result of unemployment, *Kaiteur News*
- O'CONNELL A.(2010). The Myth of the Overqualified Worker. *Harvard Business Review*, December 2010
- ODOM, R.Y., BOXX, W.R., DUNN M.G.(1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*
- ORR B., McVERRY B.(2007). Talent Management Challenge in the Oil and Gas Industry. Wiley Periodicals, Inc. / DOI 10.1002/gas
- OLSEN K.J., DWORKIS K.K., YOUNG S.M.(2014). CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*. Vol. 26, No. 2
- ÖZKALP E., KIREL Ç.(2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi
- PANDEY S., ELLIOT W.(2010). Suppressor Variables in Social Work Research: Ways to Identify in Multiple Regression Models. *Journal of the Society for Social Work and Research*
- PEDHAZUR E.J., SCHMELKIN L.P.(1991). *Measurement, Design and Analysis: An integrated approach*. Taylor&Francis Group
- PEKTAŞ M.S.(2009). *Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Uzmanlık Tezi
- POULIAKAS K.(2012). Commission staff working document employment and social developments in europe. Volume VIII/IX.
- POULIAKAS K.(2013) *The Skill Mismatch Challenge in the EU*. EU Centre for the development of vocational training

- QUINTINI G.(2011). Overqualified or Under Skilled: A review of Existing Literature, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No:121
- RASOVEC T.,VAVRINOVA T.(2014) Skills and Educational Mismatch in the Czech Republic, Statistika, Vol.94
- ROBBINS S., JUGDE A.(2013). *Organisational behaviour*, 15th Edition, Pearson Higher Education
- ROOS W.(2005). The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. Part Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Science. University of South Africa
- ROSE P.(2002). The happy and unhappy faces of narcissism. *Personality and Individual Differences*
- ROSS, C., MIROWSKY J.(1995). Does employment affect health? *Journal of Health and Social Behaviour*,36
- SAARI M.L., JUDGE A.T.(2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Management*, Winter 2004, Vol. 43, No. 4
- SALGADO J.F., VISWESVARAN C., ONES D.S.(2001). Predictors used for personnel selection: an overview of construct, methods and techniques. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Vol 1 London: Sage
- SCHNEIDER B.(1987). The People Make The Place, *Personnel Psychology* 40
- SHULTZ K.S., OLSON D.A.,WANG M.(2011). Overqualified employees: Perspectives of older workers. *Industrial and Organizational Psychology*
- SIERRA J.M.(2011). A Multilevel Approach to Understanding Employee Overqualification
- SİLAH M.(2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*, Seçkin Yayınevi
- SKIERA A.R.(2016). Examining the Relationship Between Narcissism and Job Satisfaction and Commitment among College Educated Professionals: A Quantitative Study, Capella University
- SLOANE, P., BATTU H., SEAMAN P.(1999). Overeducation, Undereducation and the British Labour Market, *Applied Economics*

- SÖZEN C., VAROĞLU D, YELOĞLU O.,BASIM N, VAROĞLU A, ERSOY K.
(2012) *Türkiye'de İşsizlik ve Sosyal Sermaye, Örgütlerin İstihdam Kararları ve Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*, Siyasal Kitabevi
- SUN H.Ö.(2002). İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, TCMB Uzmanlık Tezi
- SOYER R.B., ROVENPOR J.L., KOPELMAN R.E.(1999). Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction and performance. *Journal of Business and Psychology*
- ŞAHİND.(2014).<https://drdogansahin.blogspot.com.tr/2014/05/narsisistik-kisilik-bozuklugu.html>
- ŞAHİN H. ve DURSUN A.(2009). Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*
- ŞİMŞEK L.(1995), İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2
- TAHERDOOST H., SAHIBUDDIN S., JALALIYOON N.(2014). Exploratory Factor Analysis, Concepts and Theory, *Advances in Applied and Pure Mathematics*. Gdansk Poland
- TEICHLER U.(1989). Research on Higher Education and Work in Europe. *European Journal of Education*
- TELMAN N.; ÜNSAL P.(2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi
- TEULINGS C., van RENS T.(2002). Education, Growth and Income Inequality, Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2002-001/3
- TİMUROĞLU K., İŞCAN F.Ö.(2010). İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*
- TMMOB (2007), Mühendislik İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, İstanbul
- TWENGE J.M., CAMPBELL W.K.(2009). The Narcissism Epidemic: Living in the Age of Entitlement. NY
- TWENGE J.M., Freeman E.C., Campbell W.K.(2012).University of GeorgiaGenerational Differences in Young Adults' Life Goals, Concern for Others, and Civic Orientation, 1966 –2009 *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 102

- VAISEY S.(2006), Education and its discontents: Overqualification in America, 1972-2002. Social Forces 85
- VERHAEST D., OMEY E.(2006). The Impact of Overeducation and its Measurement, Social Indicators Research
- VERHAEST D., VERHOFSTADT E.(2016). Overeducation and Job Satisfaction: The Role of Job Demands and Control. International Journal of Manpower
- YAYLALI M., LEBE F.(2011). Beşeri Sermaye İle İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, XXX(I)
- YOUNG M.S., DU F.,DWORKIS K.K., OLSEN J.K.(2016) It's all About All of Us: The Rise of Narcissism and Its Implications for Management Control System Research
- YÜKSEL İ.(2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. Doğu Üniversitesi Dergisi
- YÜRÜR S., KESER A.(2011). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65-4
- WAGNER J.A., HOLLENBECK J.R.(2015). Organizational Behavior. Securing Competitive Advantages. Routledge. New York
- WAN Z., LEIGHTLEY L.(2006). Job satisfaction and workforce demographics: A longitudinal study of the U.S. forest products industry. Forest and Wildlife Research Center, Research Bulletin, Mississippi State University
- WASMER E., FREDRIKSSON P., LAMO A., MESSINA J., PERI G.(2007). The Macroeconomics of Education in Europe, in G. Brunello, P. Garibaldi and E. Wasmer (eds.), Education and Training in Europe, Oxford University Press
- WESTSTAR J.(2009). Worker Control as a Facilitator in the Match between Education and Jobs. British Journal of Industrial Relations 47:4
- WILSON P.A.(1995). The Effects of Politics and Power on The Organizational Commitment of Federal Executives. Journal of Management
- WIRZ A.; ATUKEREN E.(2005). An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market, Economics Bulletin
- WRZESNIEWSKI A., DUTTON E.J.(2001). Crafting a job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. Academy of Management Review. Vol.26

7. E K L E R

EK Tablo : 1

Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz? Kadın () Erkek ()

Yaşınız? 18-27 () 28-37 () 38-47 () 48 ve üzeri ()

Eğitim Durumunuz? Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Kıdeminiz? 1 yıldan az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 20 Yıdan Fazla ()

Medeni Durumunuz? Evli () Bekar ()

EK Tablo : 2

Narsisistik Kişilik Envanteri

Yönerge: Bilindiği gibi anketlerde doğru ya da yanlış cevap bulunmamaktadır. Aşağıdaki ifadelerin sizi tam olarak yansıtmadığını düşünüyorsanız de size DAHA YAKIN geleni seçiniz.

İfade 1) İlgi merkezi olmak hakikaten de çok hoşuma gider.

İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder.

İfade 2) Çoğu insandan ne daha iyi ne de daha kötüyüm.

Özel biri olduğumu düşünüyorum.

İfade 3) Hikâyelerimi dinlemek herkesin hoşuna gider.

Bazen güzel hikâyeler anlatıyorum.

İfade4) Layık olduğum saygıyı çoğunlukla görüyorum.

Hak ettiğim saygıyı görme konusunda ısrar ederim.

İfade5) Emirlere uymaktan rahatsızlık duymam.

İnsanlar üzerinde otorite sahibi olmak hoşuma gider.

İfade6) Önemli bir insan olacağım.

Başarılı olacağımı umuyorum.

İfade7) İnsanlar bazen söylediklerime inanıyorlar.

İnsanları istediğim her şeye inandırabilirim.

İfade8) Başka insanlardan çok şey beklerim.

Başka insanlar için bir şeyler yapmak hoşuma gider.

İfade9) İlgi merkezi olmak hoşuma gider.

Kalabalığa karışmayı tercih ederim.

İfade10) Ben de herkes gibi biriyim.

Sıra dışı bir insanım.

İfade11) Ne yaptığımı her zaman bilen biriyimdir.

Bazen ne yaptığımdan emin olamıyorum.

İfade12) Kendimi insanları manipüle ederken yakaladığımda bundan hoşlanmıyorum.

İnsanları manipüle etmek bana kolay geliyor.

İfade13) Otorite olmanın benim için pek de anlamı yoktur.

İnsanlar otoritemi hep tanır gibi görünürler.

İfade14) İyi olduğumu biliyorum, çünkü herkes bana devamlı bunu söylüyor.

İnsanlar bana iltifat ettiklerinde bazen utanıyorum.

İfade15) Gösterişçi olmamaya çalışırım.

İmkân bulursam gösteriş yapma eğiliminde olurum.

İfade16) Başka insanlardan daha kabiliyetliyim.

Başka insanlardan öğrenebileceğim çok şey var.

EK Tablo : 3

Algılanan Fazla Vasıflık Ölçeği:

Yönerge: Aşağıda işiniz ve becerileriniz ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı uygun bulduğunuz kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

1) Eğitim düzeyim, işime göre fazladır.

Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum

2) Şu anki işimde, yeteneklerimi tam olarak kullanamadığımı düşünüyorum.

Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum

3) İş tecrübem, mevcut işimin gerektirdiğinden fazladır.

Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum

4) Sahip olduğum beceriler, işimin gerektirdiğinden fazladır.

Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum

EK Tablo : 4

İş Tatmini Ölçeği:

Yönerge: Son zamanlarda aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı, uygun bulduğunuz kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

1) İşim benim için hobi gibidir.

Hiçbir zaman	Ara sıra	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

2) İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.

Hiçbir zaman	Ara sıra	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

3) Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.

Hiçbir zaman	Ara sıra	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

4) İşimden çok keyif alıyorum.

Hiçbir zaman	Ara sıra	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

5) Genel olarak işim beni tatmin ediyor.

Hiçbir zaman	Ara sıra	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Göksel TUY
Tezin Adı	Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Prof.Dr. Aşkın KESER
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :02/06/2017

İmza :



ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Göksel TUY
Tezin Adı	Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Prof.Dr. Aşkın KESER
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :02/06/2017

İmza :