



ÜSTÜN NİTELİKLİLİK ALGISI İLE İLGİLİ SİSTEMATİK DERLEME ÇALIŞMASI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK GENEL DEĞERLENDİRMELER

SYSTEMATIC REVIEW ON THE PERCEPTION OF OVERQUALIFICATION AND GENERAL ASSESSMENTS FOR HEALTHCARE PROFESSIONALS

DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ijbemp.62037>

Mehmet KILINÇ, Vahit YİĞİT

Özet

Bu çalışma, üstün niteliklilik algısı üzerine Türkçe ve İngilizce dillerinde yapılmış olan akademik çalışmaların sağlık çalışanları temelinde değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında literatürde yer alan üstün niteliklilik algısı çalışmaları sistematik derleme yapılarak incelenmiştir. Literatür taraması YÖK Ulusal Tez Merkezi, Dergi Park, TR dizin ve PubMed veri tabanlarında, 2 Eylül 2021 ile 15 Ekim 2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Tarama sonucu toplam 120 çalışmaya ulaşılmıştır. Veri tabanlarında yapılan sistematik literatür taraması PRISMA bildirim doğrultusunda yapılmış, tekrar eden çalışmaların çıkarılması sonrasında elde edilen 60 çalışma incelenmiştir. 60 çalışma içerisinde başlık ve özet incelemesi yapılmıştır ve konu ile ilgisi olmayan 13 çalışma ile tam metin kriterlerine uygun olmayan 7 çalışma dışlanmıştır. Detaylı tam metin incelemesi için kalan 40 çalışma değerlendirilmiştir. Sistematik derlemeye dahil edilen araştırmaların yazarları, yayımlandıkları yılı, araştırmacının dili, türü, veri toplama aracı, örneklem sayısı ve araştırma yöntemine ait özellikler değerlendirilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda örgütlere; başta insan kaynağı istihdamı olmak üzere çalışanlara söz hakkı verilmesi, örgüt ve çalışan amaçlarının uyumlu hale getirilmesi, kariyer gelişim olanaklarının sağlanması, adil bir ödüllendirme sisteminin kurulması, iş zenginleştirme ve çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi gibi çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Üstün Niteliklilik Algısı, Sağlık Çalışanları, Sistematik Derleme.

Abstract

This study was conducted to evaluate the academic studies in Turkish and English on the perception of superiority on the basis of healthcare professionals. Within the scope of the study, the perception of superiority studies in the literature were examined by systematic compilation. Literature search was carried out in YOK National Thesis Center, Dergi Park, TR index and PubMed databases between September 2, 2021 and October 15, 2021. As a result of the search, a total of 120 studies were reached. The systematic literature search in the databases was made in line with the PRISMA statement, and 60 studies obtained after the removal of repetitive studies were examined. Within 60 studies, title and summary analysis were made and 13 studies that were not related to the subject and 7 studies that did not meet the full text criteria were excluded. The remaining 40 studies were evaluated for detailed full-text analysis. The authors of the studies included in the systematic review, the year they were published, the language and type of the research, the data collection tool, the number of samples and the characteristics of the research method were evaluated. In line with the results, various suggestions are presented to the organizations such as giving the employees a voice, especially on the employment of human resources, harmonizing the aims of the organization and the employee, providing career development opportunities, establishing a fair reward system, job enrichment and determining the personality traits of the employees.

Keywords

Perception of Overqualification, Health Workers, Systematic Review.

References

While superiority is the fact that the employee is much more qualified than the education, skills and experience required for the job (Fine, 2007, s. 61), the perception of superiority is defined as the perception of incompatibility between the qualifications of the employee and the qualifications required for the job (Maynard & Parfyonova, 2013, s. 436).

Considering the studies on the concept of giftedness, it is stated that there are two different dimensions of superiority, objectively and subjectively (Johnson et al., 2002, s. 427; Luksyte et al., 2011, s. 280; Maltarich et al., 2011, s. 236). The objective dimension expresses the qualifications gained in line with the requirements of the job, and the subjective dimension expresses the self-directed perception of the employee (Erdogan and Bauer, 2009, s. 558; Khan and Morrow, 1991, s. 212). Superiority can be evaluated objectively as a result of comparing the qualifications of the employee with the requirements of the job, or subjectively with the perceptions of the employee (Erdogan et al., 2011, s. 217).

Within the scope of this research, a systematic review protocol was applied, and the PRISMA Statement was used in the creation and writing of the protocol. Between September 2, 2021 and October 15, 2021, searches were conducted in the YÖK National Thesis Center, Dergi Park, TR index and PubMed databases with the keywords “perceived overqualification”, “overqualification”, “üstün niteliklilik algısı”, “algılanan üstün niteliklilik”, “fazla niteliklilik”, “aşırı niteliklilik” and “aşırı vasıflılık” determined in the search strategy. Inclusion criteria in the systematic review were determined as the study being in Turkish or English and being a research article or thesis published as a full text. Studies that were not in Turkish or English, whose full text could not be accessed, and which were compilations, were included in the exclusion criteria and were not included in the evaluation together with studies that were not related to the subject. As a result of the search, a total of 120 studies were reached. A systematic literature search in databases was carried out in line with the PRISMA statement (Moher et al., 2009), and 60 studies obtained after the removal of repetitive studies were examined. Within 60 studies, title and summary analysis were made and 13 studies that were not relevant to the subject and 7 studies that did not meet the full text criteria were excluded. The remaining 40 studies were evaluated for detailed fulltext review.

Mehmet KILINÇ, Vahit YİĞİT 1. GİRİŞ Üstün niteliklilik, bireyin iş için gerekli olmayan veya işte kullanılmayan fazla beceri, bilgi, yetenek, eğitim, deneyim ve diğer niteliklere sahip olması ve bu niteliklerin yapılan işte tam anlamıyla kullanılmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Erdogan vd., 2011, s. 217; Fine, 2007, s. 61; Khan ve Morrow, 1991, s. 211; Maynard vd., 2006, s. 512). Yapılan işle çalışan arasındaki uyumsuzluk şeklinde de tanımlanan üstün niteliklilik durumunda, çalışanın tecrübe ve yeteneği iş için gerekenden daha fazladır. Üstün niteliklilik algısı, çalışanla yapılan iş arasındaki uyumun ve işteki fırsatların adaletli olup olmadığının değerlendirilmesi bakımından çok önemlidir. Çünkü daha fazla tecrübe, eğitim ve beceri sahibi olan işgörenler niteliklerine daha çok uyan işleri hak ettiklerini düşünmeye başlamaktadırlar (Liu ve Wang, 2012, s. 3). Üstün niteliklilik, gerçek anlamda çalışanın iş için gereken eğitim, beceri ve tecrübeden çok daha nitelikli durumda olması iken (Fine, 2007, s. 61), üstün niteliklilik algısı ise çalışanın nitelikleri ile iş için gereken nitelikler arasındaki uyumsuzluk algısı olarak tanımlanmaktadır (Maynard ve Parfyonova, 2013, s. 436). Üstün niteliklilik kavramı hakkında ortaya konulan araştırmalar ele alındığında, üstün nitelikliliğin objektif ve subjektif olmak üzere iki farklı boyutunun bulunduğu belirtilmektedir (Johnson vd., 2002, s. 427; Luksyte vd., 2011, s. 280; Maltarich vd., 2011, s. 236). Objektif boyut işin gerektirdikleri doğrultusunda kazanılan nitelikleri, subjektif boyut ise çalışanın kendine dönük algısını ifade etmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009, s. 558; Khan ve Morrow, 1991, s. 212). Üstün niteliklilik, çalışanın nitelikleriyle işin gereklerini organizasyonun kıyaslaması sonucu objektif ya da çalışanın algılarıyla subjektif bir şekilde değerlendirilebilmektedir (Erdogan vd., 2011, s. 217). Eğitim, tecrübe ve yetenek gibi özellikler bakımından yapılan işe göre daha fazla niteliğe sahip olan çalışanların işlerinde bu niteliklerini tam olarak kullanamamaları, işlerindeki pozisyonları, eksik istihdam, gelişim ve öğrenme için yeterince fırsat verilmemesi vb. faktörler sonucunda ortaya çıkan üstün niteliklilik algısı, işteki terfi ve ödüllerin hiç olmaması ya da yeterli olmaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir (Johnson vd., 2002, s. 426). Üstün niteliklilik algısının bireysel ve örgütsel olmak üzere birtakım sonuçları bulunmaktadır. Her ne kadar üstün niteliklilik algısı ile çalışanların performansı arasında pozitif

yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunsa da (Fine ve Nevo, 2008), yapılan araştırmaların birçoğunda (Feldman vd., 2002; Bolino ve Feldman, 2000) bu sonuçların bireylere ve örgütlere daha çok başarısızlık olarak döndüğü görülmektedir. Üstün niteliklilik algısının çalışan davranışlarını olumsuz yönde etkilediği yönündeki örgütsel davranış çalışmaları göz önünde bulundurulduğunda, örgütlerin başarısı için üstün niteliklilik algısına neden olan etkenlerin belirlenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu etkenlerin belirlenmesinin, üstün niteliklilik algısının örgütler üzerindeki negatif sonuçlarının önlenmesi üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Çünkü üstün niteliklilik algısı daha çok tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir ve üstün nitelikliliğe sahip çalışanların olumsuz davranış göstermelerine ve örgüt performansının düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin başarısı için üstün niteliklilik algısına sahip çalışanların belirlenmesi ve örgüt içerisindeki üstün nitelikliliğe neden olan etkenlerin azaltılması ya da yok edilmesi gerekmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009, s. 557). Üstün niteliklilik algısı literatürü çerçevesinde sağlık çalışanlarının değerlendirilmesinin, başta sağlık örgütleri olmak üzere, birey sağlığına, toplum sağlığına ve sağlık çalışanlarına fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü üstün niteliklilik algısının sonuçları öncelikle sağlık çalışanlarının motivasyonlarına ve sağlığına, sonrasında ise çalıştıkları örgütlerin performansına etki etmektedir. Üstün niteliklilik algısının sonuçlarına bağlı olarak sağlık kurumlarının performansının olumsuz yönde etkilenmesi bireylerin ve toplumun sağlığını da olumsuz yönde etkileyecektir.

2. YÖNTEM Bu çalışma, sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısının ortaya konulması amacıyla, farklı ülkelerde üstün niteliklilik algısı üzerine yapılmış olan çalışmaları inceleyen sistematik derleme niteliğinde bir çalışmadır. Sistematik derleme, “Alanında uzman kişiler tarafından, elde edilebilir en iyi araştırma kanıtını belirlemek için benzer yöntemlerle yapılmış çok sayıda araştırmanın yapılandırılmış ve kapsamlı bir sentezidir” şeklinde ifade edilmektedir (Karaçam, 2013, s. 26). Bir soruya cevap aramak için ilgili yayınların bazı kriterlerle dışlanarak ya da dahil edilerek taranması, çalışmaların kalitesinin değerlendirilerek hangilerinin inceleneceğinin belirlenmesi ve bu çalışmalardan elde edilen bulguların sentezlenmesi sistematik derlemenin kapsamı içerisindedir (Hanley ve Cutts, 2013, s. 3-4). Bu araştırmanın sistematik derleme niteliğinde olması sebebiyle etik kurul onayı gerekmemektedir. Sistemik derleme, toplanan bilgiyi, önyargıyı en aza indirerek sentezlemek için önceden belirlenmiş bir protokole göre, metodik veya sistematik bir şekilde yürütülmesiyle geleneksel literatür taramasından ayrılmaktadır (Dempster, 2011, s. 15). Bu çalışmanın sistematik derleme protokolünün meydana getirilmesinde ve yazımında PRISMA Bildirimi’nden faydalanılmıştır. Sistematik derleme çalışmalarının raporlanmasının, meta analiz ve sistematik derleme çalışmalarının raporlanmasına fayda sağlayan PRIMA Bildirimi kontrol listesi doğrultusunda yapılması önerilmektedir (Moher vd., 2009, s. 873-880).

2 Eylül 2021 ile 15 Ekim 2021 tarihleri arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi, Dergi Park, TR dizin ve PubMed veri tabanlarında, tarama stratejisinde belirlenen “perceived overqualification”, “overqualification”, “üstün niteliklilik algısı”, “algılanan üstün niteliklilik”, “fazla niteliklilik”, “aşırı niteliklilik” ve “aşırı vasıflılık” anahtar kelimeleri ile taramalar yapılmıştır. Sistematik derlemeye dahil etme kriterleri, çalışmanın Türkçe veya İngilizce dilinde olması ve tam metin olarak yayımlanan araştırma makalesi ya da tez olması olarak belirlenmiştir. Türkçe ya da İngilizce olmayan, tam metnine erişilemeyen ve derleme olan çalışmalar ise dışlanma ölçütleri kapsamına alınmış ve konu ile ilgisi olmayan çalışmalarla birlikte değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Tarama sonucu toplam 120 çalışmaya ulaşılmıştır. Veri tabanlarında yapılan sistematik literatür taraması PRISMA bildirim (Moher vd., 2009) doğrultusunda yapılmış (Şekil 1), tekrar eden çalışmaların çıkarılması sonrasında elde edilen 60 çalışma incelenmiştir. 60 çalışma içerisinde başlık ve özet incelemesi yapılmış ve konu ile ilgisi olmayan 13 çalışma ile tam metin kriterlerine uygun olmayan 7 çalışma araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Detaylı tam metin incelemesi için kalan 40 çalışma değerlendirilmiştir. Şekil 1. PRISMA Diyagramı

Kaynak: Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, DG. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med. 2009; 6:e1000097. Bu çalışma kapsamında yapılan sistematik derleme sonucunda aşağıda belirtilen soruların değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

1. Yıllarına göre araştırmaların dağılımı nedir?
2. Yazım diline göre araştırmaların dağılımı nedir?
3. Türüne göre (tez/makale) araştırmaların dağılımı nedir?
4. Yöntemine göre (nicel/nitel/karma) araştırmaların dağılımı nedir?
5. Araştırmalarda kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı nedir?
6. Araştırmalarda öne çıkan sonuçlar nelerdir?
7. Araştırmalarda öne çıkan öneriler nelerdir?

3. BULGULAR Çalışma kapsamında sistematik derlemeye dahil edilen araştırmaların yayımlandıkları yılı, yazarları, araştırmanın dili, yayın türü, veri toplama aracı, örneklem sayısı ve araştırma yöntemine ait özellikler günümüzde yapılanlardan geçmiş çalışmalara doğru aşağıda Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1. Sistematik

Derleme Kapsamına Alınan Araştırmaların Özellikleri Sıra Yıl Yazar(lar) Dil Tür*

26 2018 Yıldız ve Arda Tr M AANÖ 121 Nicel

27 2017 Kayalık Tr YL AÜNÖ 384 Nicel

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)