

Article Type / Makale Türü  
Araştırma Makalesi -  
Research Article

Application Date / Başvuru Tarihi  
04.17.2022 / 17.04.2022

Admission Date / Yayına Kabul Tarihi  
06.24.2022 / 24.06.2022



## 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

Mehmet KILINÇ<sup>1</sup>, Vahit YİĞİT<sup>2</sup>

**ÖZ:** 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 bildirimini 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, araştırmanın 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.

\* Bu çalışma henüz yayınlanmamış olan "Üstün Niteliklilik Algısı ile Zaman Hırsızlığı İlişkisinde Presenteizm ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Aracı Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Çalışması" isimli doktora tezinin literatür taraması kapsamında hazırlanmıştır.

1. Doktora Öğrenci, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı [mehmetkilinc@hotmail.com](mailto:mehmetkilinc@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-6835-9325>
2. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [yigitv@hotmail.com](mailto:yigitv@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-9805-8504>

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Research Problem**

This study is an original research study conducted through a systematic compilation examining the studies on the perception of superiority in different countries in order to reveal the perception of superiority in healthcare professionals. It was conducted to evaluate the academic studies in Turkish and English on the perception of superiority on the basis of health professionals.

### **Research Questions**

As a result of the systematic review made within the scope of this study, "What are the distributions of the studies according to their years, writing language, type (thesis/article), method (quantitative/qualitative/mixed), data collection tools used in the researches, what are the prominent results and prominent suggestions in the studies?" questions are evaluated.

### **Literature Review**

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).

### **Methodology**

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 full-text review.

### **Results and Conclusions**

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. For future studies, it is recommended to conduct research in different sectors, on larger samples, with other data collection methods, to include factors such as organizational cynicism, counterproductive behaviors, intention to leave and individual characteristics, and to evaluate superiority by not only subjective but also objective measurements.

## 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 algısıyla 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 bulunsun 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

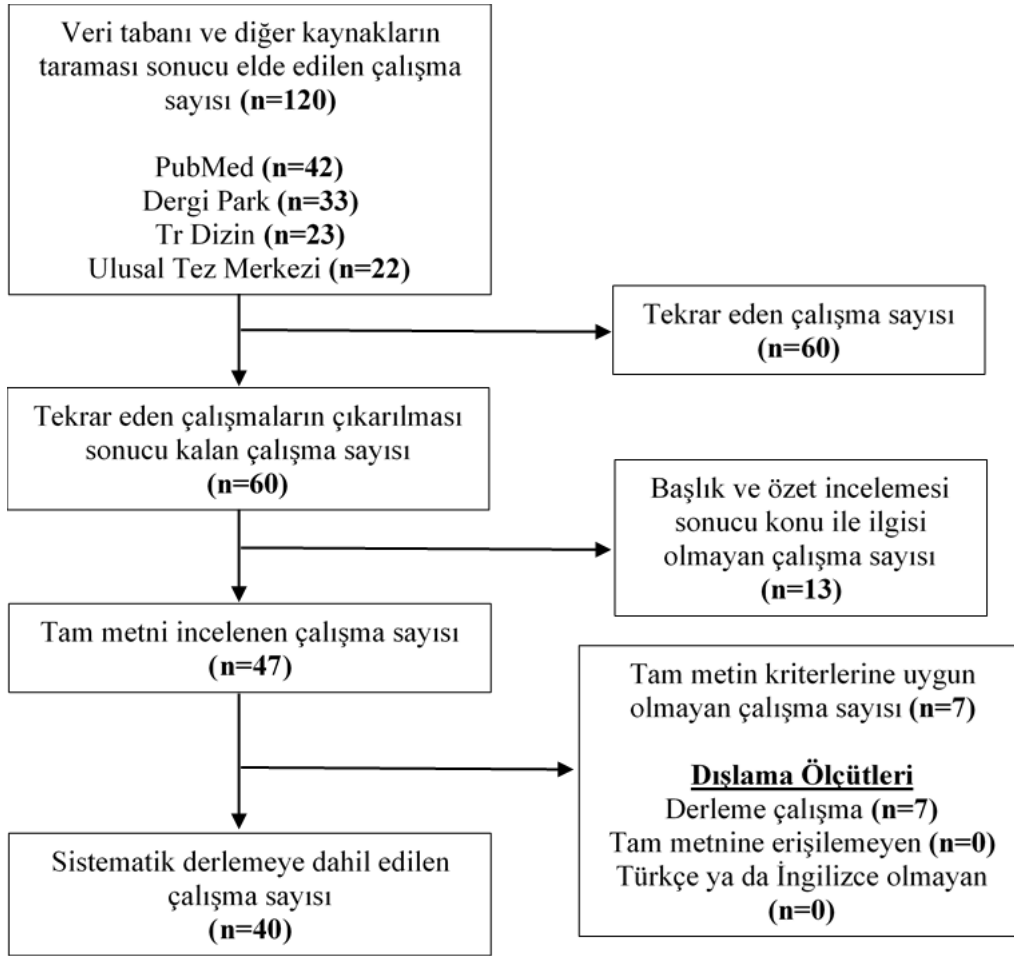
Bu çalışma, sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısının ortaya konulması amacıyla, farklı ülkelerde üstün niteliklilik algısı üzerine yapılmış olan çalışmaları inceleyen sistematik derleme niteliğinde bir çalışmadır. Sistematik derleme, “Alanında uzman kişiler tarafından, elde edilebilir en iyi 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 içerisinde (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*	Veri Toplama Aracı**	Örneklem Sayısı	Araştırma Yöntemi
1	2021	Caymaz vd.	İng	M	AANÖ	315	Nicel
2	2021	Chen vd.	İng	M	AANÖ	99	Nicel
3	2021	Demir	Tr	YL	AANÖ	159	Nicel
4	2021	Demir ve Dalkılıç	Tr	M	AANÖ	159	Nicel
5	2021	Gizlier	Tr	M	AANÖ	103	Nicel
6	2021	Gizlier ve Yıldız	Tr	M	AANÖ	334	Nicel
7	2021	Tınaztepe ve İrge	Tr	M	AANÖ	400	Nicel
8	2021	Toker	Tr	YL	AANÖ	400	Nicel
9	2021	Uçar ve Sezgin	Tr	M	YTOSF	348	Karma
10	2021	Zhang vd.	İng	M	AANÖ	236	Nicel
11	2021	Zhang vd.	İng	M	AANÖ	351	Nicel
12	2020	Dar ve Rahman	İng	M	AANÖ	193	Nicel
13	2020	Kanbur ve Şen	Tr	M	AANÖ	265	Nicel
14	2020	Kaymakcı	Tr	DR	AANÖ	302	Nicel
15	2020	Li vd.	İng	M	ABAYÖ	1456	Nicel
16	2020	Ulukök	Tr	DR	AANÖ	400	Nicel
17	2019	Abdi	İng	M	USES	783	Nicel
18	2019	Acaray	Tr	M	AANÖ	316	Nicel
19	2019	Alten	İng	YL	AÜNÖ	100	Nicel
20	2019	Işık	Tr	M	AAVÖ	345	Nicel
21	2019	Karacaoğlu ve Arslan	Tr	M	AÜNÖ	124	Nicel
22	2019	Karaman ve Çetinkaya	Tr	M	AANÖ	132	Nicel
23	2019	Özkanan	Tr	M	YTOSF	16	Nitel
24	2018	Gizlier	Tr	YL	AANÖ	334	Nicel
25	2018	Özkanan	Tr	M	YTOSF	22	Nitel

26	2018	Yıldız ve Arda	Tr	M	AANÖ	121	Nicel
27	2017	Kayalık	Tr	YL	AÜNÖ	384	Nicel
28	2017	Tuy	Tr	YL	AFVÖ	199	Nicel
29	2017	Wassermann vd.	İng	M	AANÖ	124	Nicel
30	2017	Yıldız vd.	Tr	M	AANÖ	178	Nicel
31	2016	Akbıyık	Tr	M	AANÖ	185	Nicel
32	2015	Hu vd.	İng	M	AFVÖ	351	Nicel
33	2015	Lobene vd.	İng	M	ABAYÖ	415	Nicel
34	2013	Mutlu	İng	YL	AÜNÖ	203	Nicel
35	2010	Chen vd.	İng	M	YTOSF	5215	Nicel
36	2009	Erdogan ve Bauer	İng	M	AFVÖ	244	Nicel
37	2002	Johnson vd.	İng	M	AÜNÖ	727	Nicel
38	2000	Johnson ve Johnson	İng	M	AÜNÖ	437	Nicel
39	1999	Johnson ve Johnson	İng	M	AEİÖ	288	Nicel
40	1996	Johnson ve Johnson	İng	M	AEİÖ	288	Nicel

\* M (Makale) / DR (Doktora Tezi) / YL (Yüksek Lisans Tezi)

\*\* AANÖ: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği, ABAYÖ: Algılanan Bilişsel Aşırı Yeterlilik Ölçeği, AÜNÖ: Algılanan Üstün Niteliklilik Ölçeği, AAVÖ: Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği, AFVÖ: Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeği, AEİÖ: Algılanan Eksik İstihdam Ölçeği, YTOSF: Yazar Tarafından Oluşturulmuş Soru Formu, USES: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması.

Tablo 2’de araştırma kapsamında incelenen çalışmaların yazım yılları ve yazım dilleri görülmektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğunun (%77,5) 2016 ile 2021 yılları arasında yapıldığı ve yazım dili olarak %55’inin Türkçe, %45’inin ise İngilizce olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmaların Yazım Yılı ve Dili

Araştırma Yılı			Yazım Dili		
Kategori	n	%	Kategori	n	%
1995-2005	4	10	Türkçe	22	55
2006-2015	5	12,5	İngilizce	18	45
2016-2021	31	77,5			
Toplam	40	100	Toplam	40	100

Çalışmaların yayın türü (Tablo 3) incelendiğinde %77,5’inin makale, %17,5’inin yüksek lisans tezi ve %5’inin doktora tezi olduğu görülmektedir. %92,5 nicel, %5 nitel ve %2,5 karma çalışma bulunmaktadır.



**Tablo 3. Araştırmaların Yayın Türü ve Araştırma Yöntemi**

Yayın Türü			Araştırma Yöntemi		
Kategori	n	%	Kategori	n	%
Makale	31	77,5	Nicel	37	92,5
YL Tezi	7	17,5	Nitel	2	5
DR Tezi	2	5	Karma	1	2,5
Toplam	40	100	Toplam	40	100

Yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları Tablo 4’de görülmektedir. Üstün niteliklilik konusunda yapılan çalışmalarda 8 farklı ölçek ya da soru formu kullanıldığı tespit edilmiştir. Bunlardan daha sık tercih edilenlerin AANÖ (%52,5) ve AÜNÖ (%15) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4. Araştırmalarda Kullanılan Veri Toplama Araçları**

Veri Toplama Aracı	n	%
AÜNÖ: Algılanan Üstün Niteliklilik Ölçeği	6	15
AANÖ: Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği	21	52,5
ABAYÖ: Algılanan Bilişsel Aşırı Yeterlilik Ölçeği	2	5
AAVÖ: Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği	1	2,5
AFVÖ: Algılanan Fazla Vasıflılık Ölçeği	3	7,5
AEİÖ: Algılanan Eksik İstihdam Ölçeği	2	5
USES: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması	1	2,5
YTOSEF: Yazar Tarafından Oluşturulmuş Soru Formu	4	10
Toplam	40	100

Yapılan sistematik derleme çalışması sonucunda 40 farklı çalışmadan elde edilen ve öne çıkan sonuçlar Tablo 5’de ayrı ayrı verilmiştir. Yapılan çalışmalar günümüzde yapılanlardan geçmiş çalışmalara doğru sıralanmıştır. Tabloda verilen sonuçlar yapılan çalışmalarda göze batan sonuçlardır. Dikkatle incelendiğinde üstün niteliklilik algısının daha çok negatif duygulanım ya da negatif örgütsel davranışlarla pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Her ne kadar üstün niteliklilik algısının örgüt yararına sonuçlarını ortaya koyan nadir çalışmalar olsa da daha çok üstün niteliklilik algısının örgüt açısından olumsuz sonuçlarını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.



**Tablo 5.** Araştırmalarda Öne Çıkan Sonuçlar

Sıra	Yıl	Yazar(lar)	Öne Çıkan Sonuçlar
1	2021	Caymaz vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>“Psikolojik sermaye ile iş üretme arasındaki ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Algılanan aşırı nitelikliliğin yüksek olması psikolojik sermaye ile iş üretme arasındaki pozitif ilişkiyi azaltmaktadır.”</li></ul>
2	2021	Chen vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>“Günlük meydan okuma talepleri ile günlük iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici bir etkisinin olduğu belirlenmiştir; dolayısıyla aşırı niteliklilik algısı yüksek olan bireylerde iki unsur arasındaki ilişki güçlü olacaktır.”</li><li>“Günlük engelleme talepleri ile günlük iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.”</li></ul>
3	2021	Demir	<ul style="list-style-type: none"><li>“Aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir.”</li></ul>
4	2021	Demir ve Dalkılıç	<ul style="list-style-type: none"><li>“Aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır.”</li></ul>
5	2021	Gizlier	<ul style="list-style-type: none"><li>“Algılanan aşırı niteliklilik ile çalışan sesliliği arasında, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ile çalışan sesliliği arasında ve algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile çalışan sesliliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişki belirlenmemiştir.”</li></ul>
6	2021	Gizlier ve Yıldız	<ul style="list-style-type: none"><li>“Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.”</li><li>“Bulgular aşırı niteliklilik algısında olup, sahip oldukları nitelikler itibarıyla kendilerini işlerinden üstün gören çalışanların (kendini üstün görme boyutu), işlerini küçük gören çalışanların mevcut işlerini kaybetmemek adına ve iş yerinde göze batmamak için sergileyebildikleri zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergilemediklerini ortaya koymaktadır.”</li></ul>
7	2021	Tınaztepe ve İrge	<ul style="list-style-type: none"><li>“Çalışanın aşırı niteliklilik algısı kıdem süresi ilerledikçe artmaktadır.”</li><li>“Aşırı nitelikliliğin iyi oluş vasıtasıyla örgütsel sinizm algısını etkilediği belirlenmiştir.”</li></ul>
8	2021	Toker	<ul style="list-style-type: none"><li>“Algılanan dışsal prestij, hem algılanan aşırı niteliklilik ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide hem de algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.”</li></ul>
9	2021	Uçar ve Sezgin	<ul style="list-style-type: none"><li>“Algılanan aşırı vasıflılık olgusunun nitel araştırma sonuçlarıyla oldukça uyumlu olarak, vasıflılık algısı, yakıştırmama ve basitlik algısı olarak üç faktörlü bir yapıda olduğu belirlenmiştir.”</li></ul>
10	2021	Zhang vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>“Algılanan aşırı nitelik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide, çalışan gelişimine yönelik örgüt kültürünün düzenleyici rolü bulunmaktadır. Öyle ki bu ilişki, çalışan gelişimine yönelik örgüt kültürü güçlü olduğunda olumlu, zayıf olduğunda ise olumsuzdur.”</li><li>“Algılanan aşırı nitelik ile örgütsel özdeşleşme yoluyla yaratıcı performans arasındaki dolaylı ilişkide, çalışan gelişimine yönelik örgüt kültürünün düzenleyici rolü bulunmaktadır. Bu ilişki, çalışan gelişimine yönelik örgüt kültürü güçlü olduğunda olumlu, zayıf olduğunda ise olumsuzdur.”</li></ul>
11	2021	Zhang vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>“Dönüşümcü liderlik ile çalışanların algılanan aşırı nitelikliliği arasındaki ilişkide kariyer geliştirme fırsatlarının aracı rolünün olduğu belirlenmiştir.”</li></ul>

12	2020	Dar ve Rahman	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İşin kariyer işi olarak algılanması, aşırı niteliklilik ve sapkın davranış ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu, bir çalışanın işi bir kariyer işi olarak algıladığında, muhtemelen daha az sapkın davranış yaşayacağı anlamına gelmektedir.”</li><li>• “İşin hayatta kalma işi olarak algılanması, aşırı niteliklilik ve sapkın davranış ilişkisini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu, bir çalışanın işi hayatta kalma işi olarak algıladığında, muhtemelen daha sapkın davranışlar yaşayacağı anlamına gelmektedir.”</li><li>• “İşin kariyer işi olarak algılanması, aşırı niteliklilik ve yaratıcı performans ilişkisini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu, bir çalışan, işi bir kariyer işi olarak algıladığında, daha yaratıcı performans sergilemeye meyilli olacağı anlamına gelmektedir.”</li><li>• “İşin hayatta kalma işi olarak algılanması, aşırı niteliklilik ve yaratıcı performans ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu, bir çalışan işini hayatta kalma işi olarak algıladığında, yaratıcı performans daha az dahil olacağı anlamına gelmektedir.”</li></ul>
13	2020	Kanbur ve Şen	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan lider desteğinin aracılık etkisi vardır.”</li></ul>
14	2020	Kaymakçı	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderliğin düzenleyicilik rolü vardır.”</li><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide, işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.”</li></ul>
15	2020	Li vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı nitelik ve çalışma baskısının, birinci basamak sağlık hizmeti doktorlarının işten ayrılma niyetini önemli ölçüde yordadığı belirlenmiştir.”</li></ul>
16	2020	Ulukök	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Lider üye etkileşiminin, algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmediği belirlenmiştir.”</li><li>• “Lider-üye etkileşimi, algılanan fazla niteliklilik ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi düzenlememektedir.”</li><li>• “Lider-üye etkileşimi, algılanan fazla niteliklilik ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi düzenlememektedir.”</li></ul>
17	2019	Abdi vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Tatminsiz çalışanlar, kendilerini iş için memnun emsallerine ve diğer örüntülere kıyasla daha fazla kalifiye olarak algılamışlardır.”</li></ul>
18	2019	Acaray	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Örgüt temelli özsaygı, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini ilişkisinde düzenleyicilik rolüne sahiptir.”</li><li>• “Örgüt temelli özsaygı, algılanan aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyicilik rolüne sahiptir.”</li></ul>
19	2019	Alten	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Lider-üye değişimi, algılanan aşırı nitelik ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracı role sahip değildir.”</li></ul>
20	2019	Işık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Bireysel kariyer planı ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkide eğitim durumunun düzenleyicilik etkisi bulunmaktadır.”</li><li>• “Bireysel kariyer planı ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi bulunmaktadır.”</li></ul>
21	2019	Karacaoğlu ve Arslan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide iyimserliğin aracı rolü bulunmaktadır.”</li></ul>
22	2019	Karaman ve Çetinkaya	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Duygusal dengenin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.”</li></ul>
23	2019	Özkanan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışanlar kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamalarına ve yaptıkları işin gerektirdiğinden çok daha fazla nitelikleri olmalarına karşı işlerini daha rahat olmaları temel nedeni ile tercih etmişlerdir. Diğer tercih nedenleri arasında garantili, kolay, düzenli olması ve şans olarak değerlendirmelerinin yanı sıra işini sevdiği için tercih edenler de bulunmaktadır.”</li></ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>• “Katılımcıların gelişimleri konusundaki görüşleri de artık bir gelişimin yaşanmadığı yönündedir. Yani eğer eğitim varsa ve biraz da deneyim edinilmişse artık gelişimin olamayacağı görüşü benimsenmiştir.”</li><li>• “Eğitimi fazla olmayan çalışanlar zamanla edindikleri deneyimleri eğitimden daha üst düzeyde görmektedirler.”</li><li>• “Kendini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanlar bir süre kullanmadıkları ve fazla olduğunu düşündükleri niteliklerini atıl duruma bırakmaktadırlar.”</li></ul>
24	2018	Gizlier	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme ve kendini üstün görme boyutunun kariyerizm eğilimi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir.”</li><li>• “Algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir.”</li><li>• “Algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutunun sosyal kaytarma davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir.”</li></ul>
25	2018	Özkanan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar, belirli süreler sonunda kendilerini geliştirmeyip, küskünlük yaşayarak durgun duruma gelmekte ve amirleri tarafından düşük performanslı olarak görülmektedirler.”</li></ul>
26	2018	Yıldız ve Arda	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Kolektif şükran değişkeninin örgütler için gerekli ve önemli bir değişken olduğu ve normalde yenilikçi davranışları azaltan aşırı niteliklilik algısının olumsuz etkisini törpüleyen bir değişken olduğu belirlenmiştir.”</li><li>• “Aşırı niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların, gelişimlerine dair örgütlerinden bir çaba görmediklerinde ve iş uyumu algıları olmadığında, iş tatminlerinin düştüğü belirlenmiştir.”</li></ul>
27	2017	Kayalık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Uyumsuzluk ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide duygusal yeteneğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.”</li><li>• “Gelişimle ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide duygusal yeteneğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.”</li></ul>
28	2017	Tuy	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan fazla vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisinde narsizmin düzenleyici rolü bulunmamaktadır.”</li></ul>
29	2017	Wassermann vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Ev sahibi ülke ile özdeşleşen göçmenlerin, daha yüksek iş doyumuna yol açan iyi bir kişi-iş uyumundan yararlandığı, ancak aşırı nitelikli olmaları durumunda düşük iş tatmini yaşadıkları tespit edilmiştir.”</li></ul>
30	2017	Yıldız vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Aşırı niteliklilik (işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif şükranın düzenleyici rolü bulunmaktadır.”</li></ul>
31	2016	Akbıyık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan iş fırsatlarının aracı rolü bulunmaktadır.”</li></ul>
32	2015	Hu vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışan aşırı nitelikliliği ile görevin önemi arasındaki ilişkide akran aşırı nitelikliliğinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.”</li><li>• “Çalışan aşırı nitelikliliği ile kişi-grup uyumu arasındaki ilişkide akran aşırı nitelikliliğinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.”</li></ul>
33	2015	Lobene vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Narsisizm düzeyi yüksek olanların daha yüksek algılanan öz değer ve yetki deneyimleyeceğini ve dolayısıyla üstün niteliklilik algısı yaşama olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.”</li><li>• “Daha düşük ücret alan çalışanların daha yüksek üstün niteliklilik algısı yaşama olasılığının olduğu belirlenmiştir.”</li></ul>
34	2013	Mutlu	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Uyumsuzluk ve büyümeme gibi algılanan aşırı niteliklilik faktörlerinin her ikisi de örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörü ile negatif bir ilişkiye sahiptir.”</li><li>• “Yaptıkları işler için kendilerini gereğinden fazla nitelikli algılayan kişilerin işlerinden daha kolay ayrılma eğiliminde oldukları belirlenmiştir.”</li></ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışanların eğitim ve yeteneklerine göre mevcut beklentilerine uygun olmayan işlerde çalışmak, örgüte bağlılıklarını azaltmaktadır.”</li></ul>
35	2010	Chen vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Eğitime dayalı aşırı nitelik, deneyim ve beklentiye dayalı aşırı nitelikten daha fazladır.”</li><li>• “Karşılınmayan istihdam beklentilerinin, nispeten kısa zaman dilimlerinde muhtemelen daha büyük zihinsel sağlık bozulma riskleriyle sonuçlanacağı tespit edilmiştir.”</li></ul>
36	2009	Erdogan ve Bauer	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Yetkilendirme, algılanan aşırı nitelik ve iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi, yetkilendirme yüksek olduğunda ilişki daha zayıf olacak şekilde yumuşatmaktadır.”</li><li>• “Yetkilendirme, algılanan aşırı nitelik ile kalma niyetleri arasındaki negatif ilişkiyi, yetkilendirme yüksek olduğunda ilişki daha zayıf olacak şekilde yumuşatmaktadır.”</li><li>• “Yetkilendirme, algılanan aşırı nitelik ile gönüllü işten ayrılma arasındaki pozitif ilişkiyi, güçlendirme yüksek olduğunda ilişki daha zayıf olacak şekilde yumuşatmaktadır.”</li></ul>
37	2002	Johnson vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan gelişememe ve algılanan uyumsuzluk, iş tatmini boyutlarıyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahiptir.”</li></ul>
38	2000	Johnson ve Johnson	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan gelişememe, işten ve denetimden duyulan memnuniyetin önemli bir yordayıcısıyken, algılanan uyumsuzluk ise terfiden ve ücretten duyulan memnuniyetin önemli bir yordayıcısı olarak belirlenmiştir.”</li></ul>
39	1999	Johnson ve Johnson	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan gelişememenin etkileri sağlığa doğrudan tehdit oluşturabilirken, algılanan uyumsuzluk boyutu ise sağlık için daha uzun vadeli etkilere sahiptir.”</li></ul>
40	1996	Johnson ve Johnson	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan gelişememe ve algılanan uyumsuzluk ile psikolojik iyilik hali arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.”</li></ul>

Tablo 6’da araştırmalarda öne çıkan önerilere yer verilmiştir. Bu tabloda işletmeler ve ileride yapılacak çalışmalar için sunulan öneriler görülmektedir. Üstün niteliklilik algısını yok etmek ya da azaltmak için 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 çalışmalarının yapılması ve çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi gibi örgütlere çeşitli öneriler sunulmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için ise farklı sektörlerde, daha büyük örneklemeler üzerinde, diğer veri toplama yöntemleriyle araştırmaların yapılması, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı davranışlar, işten ayrılma niyeti ve bireysel özellikler gibi faktörlerin araştırma değişkenlerine dahil edilmesi ve üstün nitelikliliğin yalnızca öznel değil nesnel ölçümlerle de yapılarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

**Tablo 6.** Araştırmalarda Öne Çıkan Öneriler

Sıra	Yıl	Yazar(lar)	Öne Çıkan Öneriler
1	2021	Caymaz vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışmada, iş seçim süreçlerinde çalışanların niteliklerine dikkat edilmesinin yanı sıra uyarlamalı eşleştirme tekniklerinin geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılmasının yöneticilerin uygun insan kaynağı istihdamına yardımcı olacağı önerilmektedir.”</li><li>• “Örgütsel görev süresinin etkileri hakkında hala çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalar örgütsel görev süresinin rolüne odaklanırsa daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.”</li></ul>
2	2021	Chen vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İş rolleri, algılanan aşırı niteliklilik deneyimleri için de önemlidir. Bu nedenle, gelecekteki çalışmalar için hedeflerin çalışma geçmişini daha kapsamlı bir şekilde ele almaları önerilmektedir.”</li></ul>

3	2021	Demir	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarının uyumlu hale getirilmesi, çalışanlara söz hakkı verilmesi ve çalışanların yetkilendirilmesi önerilmektedir.”</li><li>• “Araştırmacıların, aşırı niteliklilik algısını farklı sektörlerde, daha büyük örneklem kitleleri üzerinde ve/veya farklı veri toplama teknikleri kullanarak çalışması alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasında değerli katkılar sağlayabilir.”</li></ul>
4	2021	Demir ve Dalkılıç	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Örgütsel destek algısı, kariyer gelişim olanakları, iş zenginleştirme, ödüllendirme sistemi, performansa dayalı ücret sistemlerinin kurulması gibi öneriler, aşırı niteliklilik algısının neden olduğu örgütsel olumsuz çıktıların olumlu çıktılara dönüştürülmesinde katkı sağlayabilir.”</li></ul>
5	2021	Gizlier	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Gelecekteki araştırmacılar için aynı değişkenleri kullanarak farklı sektörlerde araştırmalar yapmaları ve veri sayısını da arttırarak mevcut çalışmadaki değişkenler arasında olası aracı (mediator) ve düzenleyici (moderator) etkiye sahip örgütsel destek, örgütsel iklim ve örgüt kültürü gibi değişkenlerle yeni bir araştırma tasarımları önerilmektedir.”</li></ul>
6	2021	Gizlier ve Yıldız	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışanların niteliklerini kullanabilecekleri çalışma ortamları, çalışma alanları ve nitelikleriyle uyumlu iş ve görevler verilerek aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçları indirgenebilir.”</li><li>• “Gelecekteki araştırmacılar aynı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirli bir sektörü baz alarak inceleyebilirler ya da birkaç sektör belirleyip sektörler arası farklılıkları da araştırabilirler.”</li><li>• “Modele istismarcı yönetim, örgütsel sinizm, örgütsel etik iklim, duygusal bağlılık gibi değişkenler eklenerek model genişletilebilir.”</li></ul>
7	2021	Tınaztepe ve İrge	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizmle ilişkisi bireysel faktörlerle (kişilik özellikleri gibi) incelenebilir.”</li><li>• “Liderlik, örgüt kültürü gibi değişkenlerle araştırmanın boyutları zenginleştirilebilir.”</li></ul>
8	2021	Toker	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Aşırı niteliklilik kavramının farklı örneklem ve değişkenler üzerinde çalışılması, öncül ve sonuçları ile ilgili çalışmalar yapılması önerilmektedir.”</li></ul>
9	2021	Uçar ve Sezgin	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Gelecek çalışmalarda, algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinin farklı örneklemelerde sınanması önerilmektedir.”</li><li>• “Algılanan aşırı vasıflılığın, işten ayrılma niyeti, aktif iş arama ve üretkenlik karşıtı davranışlar gibi olumsuz tutumlar ile ilişkisinde yaş, nesil, istihdam edilebilirlik algısı, devam bağlılığı olgularının düzenleyici etkilerinin olabileceği düşünülmekte ve gelecek çalışmalar için ilgili konular önerilmektedir.”</li></ul>
10	2021	Zhang vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili değişkenlerin çalışan-ış uyumu ve çalışan-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi etkilediği yerlerde daha fazla çalışılması önerilmektedir.”</li><li>• “Kültürel değerler, bireylerin aşırı nitelikliliği nasıl algıladıklarını ve buna nasıl tepki verdiklerini etkileyebilir. Bu çalışma, belirli bir kültürel bağlamda algılanan aşırı nitelikliliği incelediği için, mevcut araştırma diğer kültürel bağlamlarda tekrarlanabilir.”</li></ul>
11	2021	Zhang vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Gelecekteki araştırmalar, daha geniş bir çalışma örneği ile daha fazla incelenebilir.”</li></ul>
12	2020	Dar ve Rahman	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Algılanan aşırı niteliklilik ve sapkın davranış ilişkileri arasındaki ilişkide bir moderatör olarak iş organizasyonunda büyüme fırsatlarının incelenmesi önerilmektedir.”</li><li>• “Benzer şekilde, algılanan aşırı niteliklilik ile yaratıcı performans ilişkisi, moderatör olarak iş özerkliği alındığında daha iyi anlaşılabilir.”</li></ul>
13	2020	Kanbur ve Şen	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Örgütlerde lider desteğinin yeterince sağlanması çalışanların aşırı niteliklilikten kaynaklanan olumsuz davranışlarını azaltabilir ve onların daha fazla yenilikçi davranış sergilemelerini sağlayabilir.”</li></ul>

14	2020	Kaymakcı	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Rekabet avantajı sağlamak isteyen kurumlarda mevcut çalışanların yetkinliklerinin artması, yenilikçi iş davranışı göstermeleri ve en verimli çalışmaları için yetenek havuzları oluşturulmalı, kariyer gelişim programları, nitelikli kişiselleştirilmiş eğitim programları uygulanmalıdır.”</li><li>• “İnsan kaynakları ve kişinin birinci yöneticisinin çalışanın tecrübesi yanında diğer yetkinliklerini de nasıl geliştirdiğini takip etmeli ve gerektiğinde farklı projeler, rotasyon, iş zenginleştirme, daha fazla inisiyatif verme gibi politikalar ile çalışanın kendisini kanıtlama ihtiyacını karşılamalıdır.”</li><li>• “İşe alım süreçlerinde adayın rol uyum değerlendirilmesinin çeşitli testlerle yapılması, teknik yeterliliklerinin, potansiyelinin, yetkinliklerinin ölçülmesi ve tüm bu ölçümlerin ortak değerlendirmesi sonucu uygun rol önerisinin adaya sunulması önerilmektedir”</li><li>• “Farklı sektörlerde algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışına etkisinin incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.”</li></ul>
15	2020	Li vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İnsan kaynaklarının esnek yönetim önlemleri benimsenmelidir. Ayrıca yeteneklerin seçilmesine öncelik veren istihdam mekanizması uygulanabilir.”</li></ul>
16	2020	Ulukök	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Lider-üye etkileşimi ilişkileri kapsamında, liderin grup içi olarak tanımladığı grupta yer alan bazı bireylere farklı davranması, fazla nitelikli çalışanlarda eşitsizlik ve görelî yoksunluk hissini tetikleyebilmektedir. Bu nedenle yöneticiler, eşitliği ilke edinen bir örgüt vizyonu geliştirmelidirler.”</li><li>• “İşletme yöneticileri, tüm çalışanlar arasında bilgi, süreç ve dağıtım adaleti konusunda eşitlikçi bir yaklaşım benimsemelidir.”</li><li>• “Fazla nitelikli çalışanların organizasyonda adaletsizlik olduğu hissine kapılmalarını önlemeye yönelik olarak tüm süreçler şeffaflaştırılmalıdır.”</li><li>• “Gelecekteki araştırmalarda, kasıtlı ve kasıtsız fazla nitelikliliğin ayrımı yapılabilir. Bireylerin gönüllü olarak fazla nitelikli oldukları bir işi seçmelerinin sebepleri araştırmaya açık bir konudur.”</li><li>• “Sonraki araştırmalar, fazla nitelikliliği objektif yöntemle ölçmeye ek olarak objektif ve subjektif yöntemin her ikisini de kullanarak ortaya çıkan bulguları karşılaştırabilirler.”</li></ul>
17	2019	Abdi vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Çalışanların nerede çalışacağı konusunda yararlı bir refah modeli sınıflandırması sağlanmalıdır.”</li></ul>
18	2019	Acaray	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Uygulayıcılara, çalışanların örgüt temelli özsaygılarının artmasını sağlayacak; onların örgüt içerisinde niteliklerini kullanabilecekleri, içeriği daha zenginleştirilmiş işleri ifa edebilecekleri ve yaptıkları işin önemini ve anlamını artıracabilecekleri uygulamaları hayata geçirmeleri tavsiye edilmektedir.”</li><li>• “Algılanan aşırı nitelikliliğin ortaya çıkarabileceği çeşitli tutum ve davranışlara etkisinin iş karakteristikleri modelindeki unsurların da devreye konularak örgüt temelli özsaygının düzenleyiciliğinde başka örneklerde incelenebileceği önerilmektedir.”</li></ul>
19	2019	Alten	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İş deneyiminin farklı yönlerinin öznel aşırı nitelikle nasıl etkileşime girdiğine dair daha fazla çalışma, örgütsel araştırmacılar ve yönetim uygulamaları için değerli bilgiler sağlayabilir.”</li></ul>
20	2019	İşık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Gelecekteki araştırmaların farklı sektörleri (sağlık, bilişim, hizmet gibi) ve bunların hem bireylerin aşırı vasıflılık algısı hem de kariyer planları üzerindeki etkilerini incelemeleri önerilmektedir.”</li><li>• “Bireylerin kariyer planlaması üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın etkisi ile bu değişkenlerin ilişkisini düzenleyen farklı değişkenlerin incelenmesi konuya değer katabilir.”</li></ul>



21	2019	Karacaoğlu ve Arslan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Farklı sektörlerde daha büyük örneklem üzerinde çalışmalar yapılabilir.”</li><li>• “Veri toplama tekniği açısından farklı metodolojik yaklaşımların da (derinlemesine mülakat vb.) kullanılması önerilmektedir.”</li></ul>
22	2019	Karaman ve Çetinkaya	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İşe alınan çalışanların hem iş için gereken niteliklerinin, hem de kişilik özelliklerinin öğrenilmesi önerilmektedir.”</li></ul>
23	2019	Özkanan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İş analizlerinin yapılarak işin tanımının ve gereklerinin belirlenmesi belirsizliği ortadan kaldıracak temel adım olacaktır.”</li><li>• “Aşırı nitelikli olduğu düşünülen kişiler daha uygun pozisyonlara, niteliklerinin atıl olarak kalmayacağı işlere yönlendirilmesi kişilerden tam faydanın sağlanmasına yardımcı olabilecektir.”</li><li>• “Diğer taraftan kişilerin kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamaları gerçekten aşırı nitelikliler mi? sorusunu da beraberinde getirdiğinden kendini aşırı nitelikli olarak değerlendiren kişilerin amirlerinden de görüş istenmesi yeni bir araştırma konusu olabilecektir.”</li><li>• “Son olarak kamuda istihdam politikalarının detaylı araştırmalar ile güncellenmesi sağlanabilecektir.”</li></ul>
24	2018	Gizlier	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Araştırmada yönetici olmayan çalışanların aşırı niteliklilik algıları incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalar için yöneticilerin aşırı niteliklilik algılarının incelenmesi önerilmektedir.”</li></ul>
25	2018	Özkanan	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Kendini aşırı nitelikli olarak algılayan kişilerin eksiklikleri olması halinde bunun farkına varmaları sağlanmalıdır. Böylece işgörenlerin durağan duruma gelmeleri engellenebilecek ve amirlerin bu kişilerden en üst düzeyde verim alabilmeleri sağlanacaktır.”</li></ul>
26	2018	Yıldız ve Arda	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Sonuçların genellenebilmesi açısından araştırma evrenini temsil yetkisi yüksek daha büyük örneklem sayılarına ulaşılması gelecek araştırmacılara önerilmektedir.”</li></ul>
27	2017	Kayalık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “İşe alınan çalışanlara gerekli oryantasyon eğitiminin verilmesi, örgüte ve işe uyumlarının sağlanması gerekmektedir.”</li><li>• “Çalışanlara ihtiyaç duydukları konularda destek sağlanması, örgüte ve işe uyumlarının artırılması gerekmektedir.”</li><li>• “Üstün niteliklilik bireyin değerlendirmesine dayanan subjektif yöntemle belirlenmiştir. Sonraki çalışmalarda objektif yöntemlerin kullanılması önerilmektedir.”</li></ul>
28	2017	Tuy	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Düzenleyici veya aracı rolü olabilecek diğer kişilik özelliklerinin araştırılması, kamu sektöründe araştırmanın çok boyutlu olarak tekrar ele alınması önerilebilir.”</li><li>• “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 azaltabilir.”</li></ul>
29	2017	Wassermann vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Aşırı niteliklilik, eksik istihdamın yalnızca bir biçimi olduğundan, gelecekteki araştırmalar, kapsamlı bir tablo elde etmek için eksik istihdamın ve kültürleşmenin çeşitli yönlerini içeren daha geniş bir perspektifi kapsamalıdır.”</li></ul>
30	2017	Yıldız vd.	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Her zaman daha eğitimli, daha deneyimli, daha becerikli çalışanların tercihinin her koşulda doğru olmadığı, bundan ziyade işin gerektirdiği eğitim, tecrübe, bilgi ve beceriye sahip çalışanların örgüt bünyesine alınmasının hem örgüt hem de çalışan açısından daha faydalı olacağı düşünülmektedir.”</li><li>• “Kontrol değişkeni olarak narsist kişilik özelliği, cinsiyet, çalışılan pozisyon, sosyal beğenilirlik algısı gibi kontrol değişkenlerinin modele dahil edilerek test edilmesinin ilişkilerin netliği konusunda daha fazla bilgi vereceği düşünülmektedir.”</li></ul>
31	2016	Akbıyık	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Görelî Yoksunluk Teorisinin varsayımları doğrultusunda aşırı nitelikli işgörenin örgütten elde edeceği maddî ve/ya manevî kazanımları arttırarak, örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış</li></ul>



			sergilemesi engellenebilir. Bu doğrultuda yöneticiler işgörenlerini yetkilendirerek, söz hakkı vererek veya performansa dayalı ücret sistemleri uygulayarak işgörenin ve bu doğrultuda örgütün etkinliğine olumlu yönde katkı sağlayabilir.”
32	2015	Hu vd.	• “Aşırı nitelik etkilerinin yönlülüğüne ilişkin daha güçlü çıkarımlar yapmak için boylamsal tasarımlar kullanarak mevcut çalışmayı çoğaltma ve genişletme önerilmektedir.”
33	2015	Lobene vd.	• “Üstün niteliklilik algısını etkileyebilecek ek iş boyutlarının kodlanmasını engelleyen iş ünvanlarının da gelecek çalışmalarda değerlendirilmesi önerilmektedir.” • “Gelecekteki çalışmalar kişinin üniformasına karşı gurur veya tutumlarını kontrol etmelidir. Üniforma gereklilikleri üstün niteliklilik algısı ile olumlu bir şekilde ilişkili olsa da, düşük statülü üniformaların (örneğin, fast food zinciri) aksine, onurlu üniformalar (örneğin askeri, kolluk kuvvetleri) kontrol edildiğinde etkinin daha güçlü olabileceği düşünülmektedir.”
34	2013	Mutlu	• “Algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkileri de araştırılabilir; çünkü halihazırda istihdam edilen ve yakın gelecekte istihdam edilecek olan aşırı nitelikli çalışanlar bulunmaktadır.”
35	2010	Chen vd.	• “Çalışma örnekleminin genişletilmesi gelecek çalışmalar için önerilmektedir.”
36	2009	Erdogan ve Bauer	• “Gelecek araştırmalar için işten çıkarılan yöneticiler, gurbetçiler ve kariyer değiştiren yaşlı bireyler de örnekleme dahil edilebilir.”
37	2002	Johnson vd.	• “Eğitim ve deneyimin her ikisinin de aşırı nitelikliliğe neden olup olmadığını belirlemek için ek araştırmalar önerilmektedir.”
38	2000	Johnson ve Johnson	• “Gelecekte yapılacak araştırmalar için, işle ilgili yoksunluğun kaynaklarının ve bireylerin işle ilgili yoksunluğa uyum sağlama yollarının belirlenmesi önerilmektedir.”
39	1999	Johnson ve Johnson	• “Geniş bir meslek yelpazesinin temsili örnekleri (örn. mavi yakalı ve beyaz yakalı, sendikali ve sendikasız, kamu ve özel sektör sektörleri) bu çalışmanın bulgularını doğrulamak ve genelleştirmek için gereklidir.”
40	1996	Johnson ve Johnson	• “Algılanan üstün niteliklilikle ilgili çalışmaların kamu ve özel istihdam sektörlerindeki sendikasız çalışma ortamlarında tekrarlanması önerilmektedir.”

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sistemantik derleme kapsamında yapılan bu çalışmanın amacı, üstün niteliklilik algısı üzerine yapılan çalışmaların belirli veri tabanları üzerinde taranması ve öne çıkan verilerin sağlık çalışanları bakımından değerlendirilmesidir. Literatürde üstün niteliklilik algısı üzerine farklı isimlerle yapılmış çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların değerlendirilmesi neticesinde, sağlık çalışanları için bazı sonuçlar ortaya koyulmuştur.

İnceleme sonucunda üstün niteliklilik algısı üzerine yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun 2016 yılından sonra, makale türünde ve nicel araştırma deseniyle yapıldığı belirlenmiştir. Konu hakkında doktora ve yüksek lisans tezinin oldukça az olması göze çarpan bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Nitel ve karma yöntemlerle yapılan çalışma sayısının az olması ise literatürde konu hakkında nicel yaklaşımın daha çok benimsendiğini göstermektedir. Üstün niteliklilik algısı üzerine yapılmış olan çeşitli ölçek çalışmalarının farklı ölçek seçenekleri sunduğu ve bu sebeple alanda nicel

çalışmaya olan eğilimi arttırdığı söylenebilir. Nitel ve karma çalışmaların oranı üstün niteliklilik algısı literatüründe bir eksiklik olarak kabul edilebilir. Nicel araştırma yöntemleri haricinde farklı araştırma yöntemleriyle yapılacak olan araştırmalar alana derinlik katacaktır.

Üstün niteliklilik algısı konusunda 8 farklı ölçek ve soru formunun kullanıldığı görülmektedir. En sık kullanılan ölçekler Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği ve Algılanan Üstün Niteliklilik Ölçeğidir. Bu iki ölçek alanda yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak kullanılan iki veri toplama aracı olarak öne çıkmaktadır. Türkçe dilinde yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler amacına uygun şekilde Türkçeye uyarlanmıştır. Fakat sağlık çalışanları özelinde meydana getirilmiş üstün niteliklilik algısı ölçeği bulunmamaktadır. Ölçekler üretim ya da hizmet sektörü çalışanları örneklemine oluşturulmuştur. Sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısının ölçülmesine yönelik ifadelerin bulunduğu ölçeğin olmaması eksiklik olarak görülebilir. Sağlık çalışanlarının mesleki gerekliliklerinin ve çalışma koşullarının özelinde ortaya koyulacak olan ölçeğin, alana daha farklı sonuçlar kazandıracığı ifade edilebilir.

Çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlara bütünsel açıdan bakıldığı zaman, üstün niteliklilik algısının negatif duygulanım ve olumsuz örgütsel davranışlarla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Caymaz vd., 2021; Demir ve Dalkılıç, 2021; Gizlier ve Yıldız, 2021; Zhang vd., 2021; Dar ve Rahman, 2020; Li vd., 2020; Gizlier, 2018; Yıldız ve Arda, 2018; Mutlu, 2013; Johnson vd., 2002). Araştırmaların bazı göze çarpan sonuçları değerlendirilmiştir. Kıdem süresi artışının üstün niteliklilik algısını arttırdığı sonucuna göre (Tınaztepe ve İрге, 2021) çalışanların sadece eğitimlerinin değil deneyimlerinin de üstün niteliklilik algısını arttırdığı söylenebilir. İş tatmininin üstün niteliklilik algısını azalttığı tespit edilmiştir (Abdi vd., 2019). Çalışanların iş tatmininin sağlanması üstün niteliklilik algısını azaltacaktır. Çalışanların beklentilerine uygun işlerde çalışmaması (Mutlu, 2013) ve beklentilerinden daha düşük ücret alması (Lobene vd., 2015) üstün nitelikliliği arttırmakta ve örgüte olan bağlılığı azaltmaktadır. Bir diğer çarpıcı sonuç, üstün niteliklilik algısında olan çalışanların bir süre sonra örgüte karşı küskünlük yaşadıklarını, kendilerini geliştirmeyi bıraktıklarını ve bunların neticesinde amirleri tarafından düşük performanslı olarak görüldüklerini ortaya koymaktadır (Özkanan, 2018). Ayrıca diğer bazı sonuçlarda da örgütleri tarafından gelişimlerine yönelik bir çaba göremeyen üstün niteliklilik algısı yüksek çalışanlarda iş tatmininin düştüğü saptanmıştır (Yıldız ve Arda, 2018). Bu sonuçlar örgütlerin çalışan niteliklerini doğru değerlendirmesinin ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Çalışanlara örgüt içerisinde kariyer fırsatları tanınması ve gelişimlerine imkan sağlanması, insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasına katkıda bulunacaktır.

İncelenen çalışmalarda verilen önerileri sektöre ve gelecek araştırmalara sunulan öneriler şeklinde ele almak mümkündür. Çalışanların işe alınmasında ve iş seçim sürecinde çalışanların niteliklerinin göz önünde bulundurulması ve uyarlamalı eşleştirme tekniklerinin kullanılması (Caymaz vd., 2021), örgüt ile çalışan amaçlarının benzerlik göstermesi yönünde çalışmaların yapılması,

çalışanlara yetki ve söz hakkı verilmesi (Demir, 2021), kariyer gelişim olanaklarının sunulması, performans ve ödüllendirme sistemlerinin oluşturulması (Demir ve Dalkılıç, 2021), lider desteğinin sağlanması (Kanbur ve Şen, 2020), bilgi, süreç ve dağıtım adaletine önem verilmesi (Ulukök, 2020), işe alınan çalışanların kişilik özelliklerine de dikkat edilmesi (Karaman ve Çetinkaya, 2019) ve iş analizleri ile iş tanımlarının yapılarak iş gereklerinin belirlenmesi (Özkanan, 2019) sektöre yönelik öne çıkan önerilerdendir. Sağlık çalışanları açısından bakıldığında özel sağlık kurumlarında önerilerden bir kısmının uygulandığı söylenebilir. Fakat kamu sağlık kurumlarında başta sözleşmeli idareci pozisyonları olmak üzere birçok pozisyona yapılan atamalarda iş tanımlarına uygun niteliklere göre atamaların yapılmadığı ve çalışanlara kariyer gelişim olanaklarının sunulmadığı belirtilebilir. Ayrıca ortaya koyulan önerilerin büyük bir kısmının da uygulanmadığı görülmektedir. Genel olarak kamu sağlık kurumlarına, çalışanların başta eğitim ve deneyim olmak üzere niteliklerinin detaylı şekilde görülebildiği bir platformun kurulması, sözleşmeli idareci pozisyonlarına yapılacak atamalar da dahil edilerek çalışanların objektif kariyer gelişim standartları doğrultusunda atanması ve döner sermayeye dayalı performans sisteminin çalışan niteliklerinin daha ağırlıklı göz önünde bulundurulacak şekilde yeniden düzenlenmesi önerilebilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalara ise üstün niteliklilik algısında görev süresinin etkisine odaklanılması (Caymaz vd., 2021), benzer çalışmaların farklı sektör, veri toplama tekniği ve daha büyük örneklerde yapılması (Demir, 2021), örgüt kültürü, örgütsel iklim, örgütsel destek (Gizlier, 2021), örgütsel sinizm ve istismarcı yönetim (Gizlier ve Yıldız, 2021) gibi değişkenlerle üstün niteliklilik algısı ilişkisinin incelenmesi, çalışanların isteyerek fazla nitelikli oldukları işi seçmelerinin nedenlerinin araştırılması (Ulukök, 2020), üstün nitelikliliğin objektif yöntemlerle ölçülerek de çalışılması (Kayalık, 2017) ve algılanan üstün nitelikliliğin olumsuz etkileriyle birlikte olumlu etkilerinin de araştırılması (Mutlu, 2013) önerilmektedir. Sistematik derleme sonucunda sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ve iş özellikleri dikkate alınarak oluşturulmuş sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısına yönelik herhangi bir ölçeğin olmadığı ve gerektiği söylenebilir.

## **5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Belirtilmesi gereken en önemli sınırlılıklardan birisi çalışmaların dört veri tabanı üzerinden taranmış olmasıdır. Daha farklı veri tabanları da dahil edilerek çalışma genişletilebilir. Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki yazım dili taramaya dahil edilmiştir. Daha farklı dillerin kapsam dışı bırakılması bir diğer sınırlılıktır. Ayrıca araştırma makalesi ve tez dışında yapılan araştırmaların (kitap, kitap bölümü gibi) sonuçları çalışmaya dahil edilememiştir.

## KAYNAKÇA

- Abdi, T. A., Peiro, J. M., Ayala, Y. ve Zappala, S. (2019). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 25.
- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468.
- Akbıyık, B. S. Ü. (2016). Otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisi: Alternatif iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29.
- Alten, O. (2019). *The effect of overqualification on employee work outcomes* [Yüksek Lisans Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bolino, M. C. ve Feldman, D. C. (2000). The antecedent and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(8), 889-911.
- Caymaz, E., Soran, S. ve Şeşen, H. (2021). Relationship between positive psychological capital and job crafting: The moderating role of perceived overqualification. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(47), 36-55.
- Chen, H., Wang, H., Yuan, M. ve Xu, S. (2021). Daily challenge/hindrane demands and cognitive wellbeing: A multilevel moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 679-691.
- Chen, C., Smith, P. ve Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15(6), 601-619.
- Dar, N. ve Rahman, W. (2020). Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *Plos One*, 15(1): e0226677. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677>
- Demir, S. (2021). *Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Demir, S. ve Dalkılıç, O. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 399-419.
- Dempster, M. (2011). *A research guide for health and clinical psychology*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215-232.
- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived over qualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 4(2), 557-565.
- Feldman, D. C., Leana, C. R. ve Bolino, M. C. (2002), Underemployment and relative deprivation among reemployed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Fine, S., ve Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.

- Gizlier, Ö. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(1), 57-67.
- Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların aşırı niteliklilik algularının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Gizlier, Ö. ve Yıldız, B. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 187-206.
- Hanley, T. ve Cutts, L. (2013). What is a systematic review? *Counselling Psychology Review*, 28(4), 3-6.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S. ve 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*, 100(4), 1228-1238.
- Işık, M. (2019). Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 9(18), 1015-1041.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 14-28.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal Of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2020). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi: algılanan lider desteğinin aracılık rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1060-1077.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 33(1), 107-135.
- Karaçam, Z. (2013). Sistemik derleme metodolojisi: Sistemik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13-33.
- Kayalık, A. (2017). *Üstün niteliklilik algısının mental iyi oluş üzerindeki etkisi ve duygusal yeteneğin aracılık rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Kaymakçı, R. (2020). *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü* [Doktora Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211-218.

- Li, W., Xu, A., Lu, M., Lin, G., Wo, T. ve Xi X. (2020). Influence of primary health care physicians perceived overqualification on turnover intention in China. *Quality Management in Healthcare*, 29(3), 158-163.
- Liu, S. ve 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*, 10, 1-42.
- Lobene, E. V., Meade, A. W. ve Pond, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology*, 149(7), 684-710.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. ve Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. ve Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 4, 236-239.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- Maynard, D. C. ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 435-455.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. ve Altman, DG. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The prisma statement. *Plos Med.* 2009, 6:e1000097.
- Mutlu, P. (2013). *The effect of perceived external prestige on the relationship between perceived overqualification and both organizational commitment and turnover intention* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özkanan, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik: Üretkenliğe karşı durgunluk. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 42-57.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: Çalışan-amir değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664-672.
- Tınaztepe, C. ve İрге, N. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 303-331.
- Toker, B. (2021). *Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Tuy, G. (2017). *Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Uçar, Z. ve Sezgin, O. B. (2021). Algılanan aşırı vasıflılık: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, 196-208.
- Ulukök, E. (2020). *Algılanan fazla niteliklilik ve etkileri: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü* [Doktora Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87.



- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderatör etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2, 40-61.
- Zhang, M., Wang, F. ve Li, N. (2021). The effect of perceived overqualification on creative performance: Person-organization fit perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 1524-1536.
- Zhang, M., Wang, F., Weng, H., Zhu, T. ve Liu, H. (2021). Transformational leadership and perceived overqualification: A career development perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 597821.