

PAPER DETAILS

TITLE: ASIRI VASIFLILIK ALGISINA IS DÜNYASININ YANITI

AUTHORS: Aslan SENDOGDU,Nezahat KOCYIGIT

PAGES: 45-60

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1661251>

AŞIRI VASIFLILIK ALGISINA İŞ DÜNYASININ YANITI *Business World Response to the Perceived Overqualification*

A. Aslan ŞENDOĞDU*
Nezahat KOÇYİĞİT**

ÖZ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte coğrafi sınırlar ortadan kalkmakta ve bireysel öğrenme imkanları artmaktadır. Artan eğitilmiş birey oranı bir yandan işsizlik ve beceri-iş uyumu gibi problemleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle yükseköğretim gören bireylerde ücret, statü ve sosyal ilişkiler gibi işten beklentiler artmaktadır. Fakat artan mezun sayısı, kurumların istihdam edebilirlikte kapasite yetersizliği, kendi işini kuramama gibi nedenlerle kişilerin beklentilerinin altında olan işleri sadece giderlerini karşılamak için kabul etmek zorunda kaldıkları yaygın olarak görülmektedir. Bu durum uzun süre işsiz kalan bireylerin sayılarının artması ve kendilerini aşırı vasıflı algıladıkları pozisyonlarda çalışmalarını ile ortaya çıkmaktadır.

Buradan hareketle çalışmada aşırı vasıflılık algısının bireylerde neden olduğu verimsizlik, üretken karşıtı davranışlar, işverenler tarafından işte doğru konumlandırılmama ve işe alımda adayı eleme gibi yol açtığı olumsuz sonuçların mevcut politikalar açısından önemli olduğu iddiası vardır. Algılanan aşırı vasıflılığın öncüllerinin tespitinde artan eğitilmiş birey sayısının işgücü durumu, istihdam edildiği meslek alanları, vb. nin etkisini araştırmak hedeflenmiştir. Bu amaca yönelik; aşırı vasıflılık, algılanan aşırı vasıflılık ve beceri-iş uyumu kavramlarını incelemeye yönelik Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin istihdam, işsizlik vb. istatistiklerine dayalı verilerinden yararlanılarak çıkarımlarda bulunulmaya çalışılmıştır. Verilerden elde edilen sonuçlara göre; yükseköğretimden mezun olanların oranının artmasına karşın, işgücüne katılan oranının azalmakta, işsizlik oranının arttığı görülmektedir. Bu bağlamda, yükseköğretim mezunlarının ara eleman açığını dolduracak işlere yöneldiği, beceri-iş uyumunu göz ardı ettiği ve kendisini aşırı vasıflı algıladığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı vasıflılık, algılanan aşırı vasıflılık, TÜİK, üniversite-sanayi işbirliği

ABSTRACT

In the current century, geographical limits disappear and opportunities of individual leanings increase by the developments in information and communication technologies. On the other hand, the increasing rate trained individuals bring problems such as unemployment and person-job fit. Especially among graduate increase expectations from job such as salary, position and social relations. However, it is widely seen that people have to accept jobs which are below their expectations only to meet their requests due to the reasons such as increasing number of graduates, insufficient capacity of employability of institutions, inability to set up one's own business. The situation turns out with the increasing in the number of individuals who are unemployed for a long time and working in positions that they perceived overqualified.

From this point of view the study claims there are important in terms of current policies that the negative consequences such as non-productiveness caused by the perceived overqualification in individuals, anti-productive behaviors, not recruitment and placement correctly of the candidate in the job. It is aimed to effects of occupational fields in which they are employed, labor status of the increasing number of graduate for determining reasons of perceived overqualification. For this purpose it has been tried to make inferences by making use of the data based on Turkey Statistical Institute (TSI)'s employment, unemployment, etc. the statistics towards to examine concept of overqualification, perceived overqualification, person-job fit. According to the results obtained from the data; although the increasing rate of graduates, the rate of participation in the labor force has decreasing and the unemployment rate has increased. In this context, it can be said that graduates turn to jobs that fill the intermediate staff gap, unregarding person-job fit and perceived overqualified.

Keywords: Overqualification, perceived overqualification, Turkish Statistical Institute, university-industry cooperation

* Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, asendogdu@erbakan.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9860-320X>

** Dr. Öğr. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri, nkocyigit@erbakan.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3332-3642

GİRİŞ

Son yıllarda endüstrilerde artan sayıda üniversite diplomasına sahip bireylerin ücret, sorumluluk, kariyer gelişimi ve diğer yönlerden çalıştıkları işte memnun olmadıkları ya da işsizliğin arttığı görülmektedir. Çoğu durumda bu bireyler sadece giderlerini karşılamak amaçlı özellikle hizmet sektöründe beklentilerinin altında kalan ve aşırı vasıflı hissedecekleri işlerde çalışmaktadırlar. Formal eğitim alanı dışında bir işte yarı zamanlı ya da isteksiz olarak çalışarak daha az ücret almakta, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime ya da deneyime sahip olmaktadır. Çalıştıkları işi daha iyi ücret alabilecekleri ve tatmin olabilecekleri işleri bulmada bir basamak taşı olarak görmektedirler. Sonuçta bireyin daha düşük kalitede iş yapması, verimli ve tatmin olmaması işveren açısından insan kaynakları sermayesinin etkin kullanılamaması anlamına gelen eksik istihdam kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bu da madalyonun öteki yüzü olan ve insan kaynakları yönetimleri açısından işin gereklerine uygun adayları bulma, işe yerleştirme ve insan kaynaklarının etkinliğini artırmada işgörenin vasfının öncelikli değerlendirme kıstası olması gerektiğinin önemini gündeme getirmektedir. Öyle ki bir adayın eğitim ve deneyimle kazandığı nitelikleri farklı olup insan kaynakları yöneticilerinin işe alımlarda değerlendirme yaparken, az vasıflı, vasıflı ve aşırı vasıflı şeklinde ortaya çıkabilecek bu tiyolojileri göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Özellikle literatürde araştırmalara konu olan **“Aşırı vasıflılık nereden geliyor?”** sorusu gündemdedir ve en yaygın açıklama, **bireylerin eğitim seviyelerinin, eğitimli işgücü talebinden çok daha hızlı artıyor olmasıdır**. Burada eğitim seviyesinin artması yükseköğretimle özdeşleştirilmektedir. Son yıllarda artan oranda lisansüstü eğitime kaydolan ve bu programlardan mezun olan öğrenci sayıları da bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Fakat genel kanı, yükseköğretim nitelikleri ve üretkenliği artırsa da asıl üretkenliğin eğitim-iş uyumu tarafından belirleneceği yönündedir. Çoğu halde üniversitelerin sadece teorik bilgiyi öncelediği ve sahaya hazırlayamadığı, staj, iş başı ve uygulamalı eğitim olanaklarının azlığı bilinen bir gerçektir. Deneyimle kazanılan yetkinlikler ise işletmeye özgü olup günümüz bilgi ekonomisinde ve bilgi şirketlerinde taklit edilmesi güç nadir yetkinliklerdendir. Bu nedenle insan kaynaklarının niteliğinin artırılmasında işletmelerin de sorumluluğu vardır.

Yükseköğretimle ya da deneyimle artan eğitim seviyesinin getirisinin yüksek bir ücret, iş sorumluluğu, yetki, kariyer olanakları, vb. olabileceği fakat bunu destekler bir politikanın olmadığı aşıkardır. İşsizlik ya da istenilen işte çalışamama, işe uygun adayları istihdam edememe problemlerinin temelinde yatan nedenin ne olduğuna yanıt ararken; **“Eğitimde ve işte harcanan zamanın ücretle ya da bir belge ile kanıtlanamayan etkileri nasıl ölçülmelidir?”, “Eğitime harcanan süreler bireyi aşırı vasıflı kılıyor ve iş dünyasına tam anlamıyla hazırlayabiliyor mu?”, “İşe alımlarda devlet kurumlarının ve özel kurumların kapasitesi yetersiz mi? ya da kapasite etkin kullanılmıyor mu?”, “Bireyin kendi işini kurmasının önündeki engeller neler?”, vb. sorulara da odaklanmanın önemi ortaya çıkmaktadır**. Örneğin; Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde eğitime harcanan süreler dikkate alınarak özellikle yetkinlik kazandırılmadan geçirilen zamanın azaltılması yönünde lisans eğitimlerinin süresinin dört yıldan üç yıla indirilmesi çalışmaları, problemlerin kaynağının temelinde yükseköğretim müfredatlarının güncellenmesinin gerekliliği olabileceğini yansıtmaktadır.

Ailenin ve çevrenin itirazları, yetersiz sermaye, girişimci sermaye (risk sermayesi) nin öncü rol oynayamaması, özgüven eksikliği, vb. nedenlerle kendi işini kuramayan bireyler, işgücü talebinin yetersizliği, devlet kurumlarına atanamama ve işsizlikten kurtulma gibi nedenlerle saat, ücret, beceri düzeyi, eğitim ve deneyim açısından istenen kapasitede çalışamayacağı işleri tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum mevcut işine karşı olumsuz tutum sergileme eğiliminde, kendisinden düşük nitelikte olduğunu düşündüğü diğer bireylerle aynı olanaklara sahip olmaktan rahatsızlık duyarak daha fazlasını hak ettiğini ve iyi işlerden yoksun kaldığını düşünen aşırı vasıflılık algısı olan bireyler demektir. Bu bireyler ayrıca beklenen veya mevcut değişikliklere adaptasyon için yetkinliklerini geliştirme konusunda istekli değildirler. Literatürde olumsuz sonuçları ile bilinen aşırı vasıflılık algısı, geleneksel işe alımlarda işverenlerin daima aşırı vasıflı olan başvuru sahiplerinin daha iyi olduğunu, öğrenme yetenekleri nedeniyle eğitim sürelerini ve maliyetlerini düşürdüğünü düşündüğü durumlar da kavramın olumlu taraflarını yansıtmaktadır. Bu adayları işe almada uzmanlar popüler bir çalışan seçme aracı olan

genel yetenek testlerini kullanmakta ve bu testler kişinin düşünme, öğrenme ve problem çözme becerilerini ortaya çıkarmaktadır.

Bu tespitlerden hareketle çalışmada genellikle iş memnuniyetsizliği, kariyer gelişiminde gerilik, artan işgücü devir oranları ve örgütte diğer çalışanlar açısından da birtakım olumsuz sonuçları olan aşırı vasıflılık kavramının oluşturduğu problemlerin giderilmesi yönünde öncüllerini tespit etmek amaçlı gerçeklere istatistiki verilerle ışık tutarak bir durum incelemesi yapılmak istenmiştir. Artan okullaşma ve mezun oranlarına bakıldığında, mezun olunan programla ilgili iş bulunamaması ve yalnızca harcamaların karşılanması amaçlı becerilerinin altında kalan işlerin kabulü sonucu, işte geçirdikleri süre boyunca kendilerini aşırı vasıflı algılayan bireylerin olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmada mevcut durumun eğitim-beceri-iş uyumu ve istihdam kapasitesinden etkilenebileceğini tespit etmek amaçlanmıştır. Özellikle eğitim durumuna göre işgücü durumu verilerine bakıldığında yükseköğretimden mezun olanların oranları, işveren açısından aşırı vasıflılık algısı olabilecek bu adayların motivasyonunda kullanılabilecek maaş ve diğer unsurlar açısından diğer çalışanlarda oluşturabileceği rekabetin ve olumsuz etkilerinin olabileceğinin tespitini sağlayabilmektedir. Bu adayların işverenler tarafından örgüt kültürü, maaş politikası, vb. unsurlar açısından dengeleri değiştirebileceklerinden tercih edilmeme durumlarının göz önüne alınması bir diğer amaçtır. Öte yandan yaygın hale gelen lisans ve lisansüstü eğitim ile ortaya çıkabilecek aşırı eğitim kavramının, bireylerde aşırı vasıflılık algısını da gündeme getirebildiği ve arka planda teorik ve pratik eğitim dengesinin ne kadar iş hayatına hazırlamada başarılı olduğunun göz önüne alınması hedeflenmiştir. Her yıl istihdam kapasitesinden daha fazla mezun veren programlarda güncellemelere gidilmesinin gerekliliğinin tartışılması da bir diğer amaçtır.

AŞIRI VASIFLILIK, ALGILANAN AŞIRI VASIFLILIK, BECERİ-İŞ UYUMU

Vasıflılık, işgören seçiminde teknik beceri, yetkinlik, motivasyon gibi işle ilgili gerekliliklerin belirlenmesinde insan kaynakları yönetimlerinin yararlanacağı bilgiyi sağlamaktadır (Kayalık, 2017: 4). İşe alımlarda adayların eğitim ile kazandıkları vasıflar sadece mevcut işte değil farklı alanlarda da kullanılabilmekte fakat deneyim ile kazandıkları vasıflar kazanılan işletmeye has olup o işletmede değer taşımaktadır (Akyol ve Budak, 2013: 158). Tablo 1 Kulkarni ve arkadaşlarının her bir vasıf düzeyini oluşturan eğitim ve deneyimin olası yapılandırmalarını tespit ettiği, adayın az vasıflı, vasıflı ve aşırı vasıflı olarak kategorize edildiği çalışmasında aşırı vasıflılığın anlaşılması için vasıf düzeyi sınıflandırmasında ortaya çıkan bu üç tipoloji özetlenmektedir:

Tablo 1: Vasıf Düzeyi Sınıflandırması

Vasıf Düzeyi	Olası Yapılandırmalar	Olası İnsan Kaynakları Faaliyetleri
Az vasıflı	Yeterli eğitim, yetersiz tecrübe Yetersiz eğitim, yeterli tecrübe Yetersiz eğitim, yetersiz tecrübe	Reddetmek ya da işe alıp eğitmek
Vasıflı	Yeterli eğitim, yeterli tecrübe Aşırı eğitim (işle ilgili olmayan), yeterli tecrübe Yeterli eğitim, aşırı tecrübe (işle ilgili olmayan) Aşırı eğitim (işle ilgili olmayan), aşırı tecrübe (işle ilgili olmayan)	İşe alıp konumlandırmak
Aşırı vasıflı	Aşırı eğitim, yeterli tecrübe Yeterli eğitim, aşırı tecrübe Aşırı eğitim, aşırı tecrübe	Reddetmek ya da işe alıp terfi ettirmek

Kaynak: Kulkarni ve arkadaşları (2015: 541).

Tablo 1’de görüldüğü üzere Kulkarni ve arkadaşlarının Amerika Birleşik Devletleri’nde kamu ve özel sektörde görevli insan kaynakları yöneticileri ile yaptıkları çalışmadaki görüşler adayın işe alınıp/alınmamasında etkin olan kriterleri ortaya koymaktadır.

Psikolojik öncülleri ve davranışsal sonuçları halen tam anlamıyla bilinemeyen aşırı vasıflılık kavramını anlama ve açıklama noktasında ise daha fazla entelektüel birikime sahip sosyologlar, eğitim düzeyi, gelir kaybı, performans ve devamlılık gibi değişkenlerle ele alarak araştırma yapmıştır. İktisatçılar tam tersini ifade eder eksik istihdam kavramı altında konuyu inceleyip düşük kaliteli işe yerleşme olarak ücretlere vurgu yapmıştır. Birlikte incelendiği bir diğer kavram aşırı eğitimidir. Örgütsel davranış alanında ise çok az ilgi görmüştür (Uçar, 2016: 42).

Yabancı literatürde “Overqualification” olan ve Türkçeye çevirileri “aşırı vasıflılık”, “ aşırı yeterlilik”, “aşırı niteliklilik” ve “fazla niteliklilik” olarak yapılan kavram ilk olarak Richard B. Freeman (1976)’ın “*The Overeducated American*” adlı kitabında kişinin sahip olduğu eğitim, bilgi, tecrübe ve yeteneklerin işin gerektirdiğinden fazla olması anlamında kullanılmıştır (Yıldız ve arkadaşları, 2017: 43). Bu durumda kişilerin istedikleri sonuçlar ile aldıkları sonuçlar arasında bir tutarsızlık görülmektedir. Sonuçlardan memnun olmayan kişide geçmiş deneyimlerinin beklentilerini artırdığına ve daha fazlasına hak kazandığına ilişkin hisler uyanmaktadır. “Görelî Yoksunluk Teorisi” ile açıklanan bu durumda yoksunluk arttıkça kişide hayal kırıklığı ve iş tatminsizliği gibi olumsuz iş tutumlarının da arttığı görülmektedir. Bu nedenle aşırı vasıflı çalışanlar yeteneklerini tam olarak kullanabildikleri işlerde çalışmayı ummakta ve eğitim ve/veya iş deneyimleri göz önüne alındığında daha iyi işleri hak ettiklerini düşünmektedirler (Alfes ve arkadaşları, 2016: 87). Ayrıca teoriye göre; kendisinden düşük nitelikte olduğunu düşündüğü diğer bireylerle aynı olanaklara sahip olmaktan rahatsızlık duyarak daha iyi işlerden yoksun kalmayı üstün nitelikli olarak algılamaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 110).

Aşırı vasıflılığı açıklamada bir diğer teori “Beşeri Sermaye Teorisi” olup, örtülü varsayımı firmaların ve işçilerin eğitim gereksinimlerini ve yatırımlarını, özellikle talep ve arzadaki değişikliklere göre ayarlıyor olmasıdır (Brynin ve Longhi, 2009: 120). Bu durumda aşırı eğitimin varlığının en fazla koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan bir fenomen olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır (Sicherman, 1991: 102).

Kişilerin bazı standartların altında bir işte çalışıyor olması, eğitim, bilgi, deneyim ve önceki işinden aldığı ücretin şimdikinden daha fazla olması durumu ve bu durumun çalışanlar açısından negatif etkileri eksik istihdamla da ilişkilendirilmektedir. Hem eksik istihdam hem aşırı vasıflılık incelendiğinde öncelikli boyutun eğitim olduğu, eğitim geçmişinin tersine farklı bir alanda gönülsüz istihdam ve talep edilenden daha fazla beceri ve iş tecrübesine sahip olup/olmamak boyutlarının sırasıyla geldiği görülmektedir (Ulukök ve arkadaşları, 2017: 917). Bazı araştırmacılar tarafından birbirinin yerine kullanılan fakat farklı olan bu iki kavrama olan eğilim işsizliğin ve işten çıkarmaların arttığı ülkelerde daha fazla kişinin becerilerini kullanamadıkları, standart olmayan, tatmin ve verimli olmadıkları işleri kabule zorlamakta ve aşırı vasıflılığı eksik istihdamın temel boyutlarından biri olarak kabul etmektedir (Maynard ve arkadaşları, 2006: 509-510).

Aşırı vasıflılık, makro düzeyde, modernitenin en büyük iki kurumu olan eğitim ve işgücü piyasasının kesişimi ile ilgilenmektedir (Vaisey, 2006: 835). Görünüşte basit bir kavram olmasına rağmen ölçülmesi zordur. Çünkü sorun, bir işin gerçekten ne kadar eğitim bilgisi gerektirdiğini belirlemekte ortaya çıkmaktadır. Kimlerin aşırı eğitilmiş olduğunu belirlemede işin gereklilikleri ile bireyin vasfının değerlendirilmesinde bazı yöntemler önerilmektedir. Bunlar; bir işin yapılmasında bireylerin alacağı örgün öğretim yıl sayısı ile deneyim süresi karşılaştırması, uzman görüşe başvurulması, vb. metotlar olup, ülkeye, işgücü ihtiyacına göre değişebilmekte ve objektif ve subjektif kıstaslar içermektedir (Wirz ve Atukeren, 2005: 3). Aşırı eğitimin, temel olarak yetenek, beceri ve motivasyon veya eğitim kalitesindeki farklılıklar gibi kişisel özelliklerde gözlemlenmemiş farklılıkları yansıttığı iddia edilmektedir (Wirz ve Atukeren, 2005: 2). Genel olarak yükseköğretimle özdeşleştirilen aşırı eğitim asıl olarak eğitim-iş uyumu ile ortaya çıkmaktadır. Aksi halde becerilerini kullanamayan kişide iş ve meslek değişiklikleri görülmektedir (Sicherman, 1991: 105; Allen ve Velden, 2001: 435).

Burada beceri-iş uyumu kavramına da değinmekte yarar vardır. Bir işin gerekleri ile bireyin nitelikleri ve bilgisi arasındaki uyum beceri-iş uyumu olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle, beceri-iş uyumu bireyin talepleri ile işin verdikleri, bireyin çalıştığı kurumun değerleri ve misyonu ile ne

derece uyumlu olduğudur (Polatçı ve arkadaşları, 2020: 16). Beceri-iş uyumunun kusursuz olmaması, sadece aşırı vasıflı çalışan arzı nedeniyle değildir. İş gücü piyasasında bilgi eksikliği ya da katılıklar (eşin ya da çocukların varlığı gibi en uygun işi kabul etmesini engelleyebilecek ailevi sebepler vb.), göçmen işgücü, teknolojik değişim, eğitim/sanayi işbirliğinin niteliği gibi nedenlerle de bireyler uygun işe atanamamaktadırlar (Green ve McIntosh, 2007: 5).

İşin gerektirdikleri ile işçilerin yetkinlikleri arasındaki uyumsuzluklar OECD ülkelerinde de yaygındır. İsveç'te çalışanların % 35'inden fazlasının Finlandiya'da ise sadece %10'unun aşırı vasıflı olduğu analizi ülkeler ve sosyo-demografik gruplar arasındaki farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır (Quintini, 2011: 4).

Beceri-iş uyumunun yanı sıra aşırı vasıflılık kavramını, günümüzde teknolojik gelişmelerle birlikte iş yapış biçimlerinin değiştiği, otomasyonlaşmanın arttığı, yapay zeka teknolojilerinin entelektüel sermayenin yerini aldığı gerçeğinden hareketle beyaz yakalı kesimin bile tehdit altında olduğu işsizlikle birlikte ele almak gerekmektedir. İşsizlikten kaçınmanın bir yolu yetkinliklerin altında kalan işlerin tercih edilmesi ya da lisansüstü eğitime başvurarak işsizliğin ertelenmesi ve daha fazla vasıflılığın ortaya çıkmasıdır.

Aşırı vasıflılık, bir çalışanın, konumunun gerektirdiklerinden daha fazla eğitim, deneyim ve/veya bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahip olma düzeyidir (Maynard ve Parfyonova, 2013: 436). Kişilerin beceri ve yeteneklerinin işin gereklerine uymadığı bir kişi-iş uyumsuzluğu anlamına gelmektedir (Kulkarni ve arkadaşları, 2015: 530). Aşırı vasıflılık dezavantajlı olarak algılansa da nitelikliliğin avantaj olarak algılanmasından ötürü belki de pozitif ayrımcılığı yansıtmaktadır (Johnston ve arkadaşları, 2014: 197).

Aşırı vasıflılık literatürde çalışanın algılarına dayalı olarak kendisini (veya başkasını) aşırı vasıflı görmesi (algılanan aşırı vasıflılık) (Fine, 2007; Fine ve Nevo, 2008; Erdoğan ve Bauer, 2009) ve çalışanın işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe (aşırı eğitim, aşırı deneyim, yetersiz beceri kullanımı) sahip olması (gerçek aşırı vasıflılık) (Green ve McIntosh, 2007; Fine ve Nevo, 2008) olarak iki şekilde kavramsallaştırılmıştır (Işık, 2019: 1022). Algılanan aşırı vasıflılık, gerçek aşırı vasıflılıktan farklıdır. Gerçek aşırı vasıflılık, iş analizi verilerine dayanarak objektif olarak ölçülebilmeye rağmen algılanan aşırı vasıflılık, işçilerin işlerine ilişkin algıları ve çalışma ortamlarına dair yorumları içerdiğinden ölçümü sıklıkla net değildir (Johnson ve arkadaşları, 2002: 427). Fakat çalışanların işlerine ilişkin algıları yine de iş ortamına ilişkin anlamlı yorumlar katabilmektedir (Akın ve Ulukök, 2016: 74).

Luksyte ve arkadaşları (2011) çalışmalarında aşırı vasıflılığın objektif (nesnel) ve subjektif (öznel) iki boyutu olduğunu, objektiflik boyutunun işin gerekleri doğrultusunda kazanılmış nitelikleri, subjektif boyutunun ise daha çok çalışanın kendisine yönelik ve çalışandan çalışana değişebilecek algısını ifade ettiğini vurgulamaktadırlar (Yıldız ve arkadaşları, 2017: 44). Tablo 2 aşırı vasıflılığın objektif ve subjektif ölçümüne dair veriler içermektedir:

Tablo 2: Aşırı Vasıflılığın Objektif ve Subjektif Ölçümü

Objektif Ölçüm	Subjektif Ölçüm	
	Görünen (İstihdam Öncesi)	Ortaya Çıkan (İstihdam Sonrası)
• Çok eğitilmiş • Çok tecrübeli • Çok zeki • Çok becerikli • Diğer objektif göstergeler	Kaynak	Kaynak
	• İşe başvuran aday • İşe alan • İlk kademe amir	• Çalışan • İşveren • İş Arkadaşı

Kaynak: Erdoğan ve arkadaşları (2011)'ndan aktaran (Akın ve Ulukök, 2016: 75).

Tablo 2'ye göre, işe başvuran kişi işe alınmadan önce işveren değerlendirmesini ya da kendi algısını içeren subjektif ölçütlerle aşırı vasıflılık değerlendirmesi yapılabilirken, işe alındıktan sonra subjektif ölçütlerin yanı sıra objektif ölçütler de kullanılarak değerlendirilebilmektedir. Oysaki işe alınmadan önce objektif kriterlerle yapılacak çalışan değerlendirmesinde aşırı vasıflı olduğu bilinen çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri daha az olacaktır.

Algılanan aşırı vasıflılık, çalışanın örgütün kendisinden beklediği eşitlik değerinin üzerindeki potansiyelinin algısıdır (Yıldız ve Arda, 2018: 143). Çalışanın aşırı vasıflılık algısı, hem iş hem de çalıştığı örgüt ortamı ile uyumlu olmadıkları zaman bu kişilerde yenilikçi davranışlar sergileme eğiliminin az olacağını ve kendisine daha iyi alternatifler arayacağını göstermektedir (Yıldız ve Arda, 2018: 145).

Algılanan aşırı vasıflılık kavramının öncüllerinin tespiti amaçlı yaptığı araştırmasında Feldman (1996); demografik değişkenler, iş arama stratejileri, işin özellikleri, kariyer geçmişi değişkenleri ve dış faktörler başlıkları altında bu nedenleri incelemiştir (Işık, 2019: 1023). Aşırı vasıflılık algısının oluşmasına neden olan faktörler sıralanacak olursa (Özkanan, 2018: 666); iş başvuru niteliklerindeki artışın işin gereklerindeki artıştan fazla olması, işten çıkarmalardaki artış, alınan eğitimin türü, kalitesi ve seviyesi, aynı konumda uzun süre çalışmak, işin ve pozisyonun basit, rutin ve tekrarlı olması sayılabilir.

Aşırı vasıflılık hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilen bir çalışan algısıdır. (Yıldız ve arkadaşları, 2017: 41). Olumlu sonuçlarına değinilecek olursa, aşırı vasıflı çalışanların doğru yönetimi başarılı işgören ve yüksek örgüt sermayesi anlamına gelebilecektir. Fakat literatürde genellikle birey açısından olumsuz sonuçları ile ilgilenilmekte ve iş tatmininden sağlık problemlerine kadar bir dizi sonuç ele alınmaktadır. Bunlardan bazıları şöyle sıralanmaktadır:

- Araştırmalarda aşırı vasıflılık algısının bireysel sonuçlarına ilişkin, iş doyumunu azalttığı (Johnson ve Johnson, 2000; Johnson ve arkadaşları, 2002; Maynard ve arkadaşları, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lobene ve Meade, 2010), ve devamsızlığa neden olduğu (Lobene ve Meade, 2010) bulgularına ulaşılmıştır.
- Örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Johnson ve arkadaşları, 2002; Maynard ve arkadaşları, 2006; Lobene ve Meade, 2010; Mutlu, 2013).
- İş gören devir oranını yükseltmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009).
- Gönüllü işten ayrılmaları artırdığı (Maynard ve arkadaşları, 2006; Lobene ve Meade, 2010; Mutlu, 2013; Maynard ve Parfyonova, 2013) bilinmektedir.
- Kişinin akıl ve fizik sağlığında da olumsuzluklara neden olduğu görülmektedir. Çalışanların bilişsel gerileme yaşamalarına sebep olmaktadır (Green ve Zhu, 2010).
- Çalışanlarda düşük seviyede psikolojik iyi olma (Erdoğan ve Bauer, 2009; Johnson ve Johnson, 1996) ve yüksek depresyon halleri görülmektedir (Johnson ve Johnson, 1999).
- Aşırı vasıflılık algısı üretkenlik karşıtı davranışlar (Luksyte ve arkadaşları, 2011; Liu ve arkadaşları, 2015) ve başka işler arama (Fine, 2007) gibi olumsuz tutum ve davranışlara da neden olmaktadır.

Literatürden hareketle Türk iş hayatı, işletmeleri ve ekonomisi açısından algılanan aşırı vasıflılık kavramının anlaşılması ve yönetilmesi yetenek, eğitim ve deneyimini tam olarak kullanamayan işgörenlerin toplam üretim içindeki katma değeri düşürmesi şeklindeki olumsuz tutumların ve sonuçların önüne geçebilecektir (Uçar ve Sezgin, 2019: 889).

Eğitim Yatırımları, İşgücü ve İşsizlik Göstergeleri Bağlamında Aşırı Vasıflılık

Eğitime yapılan yatırımlar; bireyin daha iyi yaşam sürmesinin, ulusal kalkınma ve refahın göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ülke deneyimleri ile anlaşılan bilişsel kapasitenin finansal desteklerle artırılmasının mümkün olmaması okullaşma oranlarını artırmaktadır. Fakat okullaşma oranlarındaki artış içerik kalitesi anlamına gelmediği gibi beşeri sermaye kazanımlarının da ekonomiye kazandırılmadığı hallerde atıl kapasiteleri ortaya çıkarmaktadır (Tuy, 2017: 4). Bir başka ifade ile ekonomik büyümeyi sağlamak için toplumdaki eğitim fırsat eşitsizliğinin azaltılması ve yükseköğretimin

genişlemesi gerektiği yönünde Avrupalı uzmanlarca varılan sonuç zaman içinde eğitim enflasyonuna ve aşırı vasıflılığa yol açabilmektedir (Mutlu, 2013: 4).

Bu bağlamda çalışmanın alana katkısı; aşırı vasıflılık algısının öncüllerinin belirlenmesi için günümüz bilgi çağında toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik alanda meydana gelen olaylar hakkında ve karar almada ihtiyaç duyduğu güvenilir bilgiyi sağlamasında 1926 yılından beri etkin rol oynayan TÜİK'in istatistiki bilgilerinden yararlanarak çıkarımlarda bulunmaktır. Artan okullaşma, öğretim elemanı, mezun sayısı ve kişi başı eğitime yapılan harcamaya kıyasla işgücü istatistiklerinin özellikle yükseköğrenim mezunlarının meslek alanlarına göre yerleşme durumu ya da eğitim durumuna göre istihdam edilebilirlik oranları ile örtüşüp örtüşmediğini belirlemek hedeflenmiştir. Böylece mevcut durum analizinden yola çıkılarak eğitim politikaları, yükseköğrenimde öncelikli programlar, üniversite-sanayi işbirliği neticesinde belirlenecek müfredat çalışmaları, vb. nin etkisine yönelik tespitlerde bulunmak amacıyla diğer çalışma ve bulgularından ayrılması amaçlanmıştır. Bu ise, çalışmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. İlk olarak Tablo 3 Türkiye'de yükseköğretimde net okullaşma oranına ilişkin verileri özetlemektedir:

Tablo 3: Öğretim Yıllarına Göre Yükseköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretim Elemanı, Öğrenci ve Mezun Sayısı (2004-2019)

Öğretim yılı	Net okullaşma oranı (%)	Yükseköğretim			
		Okul /Birim	Öğretim elemanları	Öğrenci	Mezun
2004-2005	16,6	1.283	82.096	1.969.086	316.128
2005-2006	18,9	1.306	84.785	2.181.217	340.599
2006-2007	20,1	1.339	89.329	2.291.762	378.818
2007-2008	21,1	1.387	98.766	2.372.136	409.023
2008-2009	27,7	1.495	100.504	2.757.828	447.132
2009-2010	30,4	1.617	105.427	3.322.559	520.614
2010-2011	33,1	1.756	111.495	3.626.642	496.794
2011-2012	35,5	1.914	118.839	4.112.687	573.434
2012-2013	38,5	2.086	130.653	4.676.566	648.535
2013-2014	39,9	2.748	142.437	5.139.469	686.879
2014-2015	39,5	3.196	148.903	5.642.562	752.593
2015-2016	40,9	3.735	156.168	6.186.007	753.480
2016-2017	41,7	3.729	151.763	6.627.505	749.707
2017-2018	45,6	3.827	158.098	7.010.598	771.460
2018-2019	44,1	3.982	166.225	7.250.129	797.138
2019-2020	43,4	3.979	174.494	7.541.890	-

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Öğretim, 2004-2019.

Tablo 3'e göre tablodaki parametrelerin tamamında artış gözlemlenmektedir. 2004-2019 yılları artan mezun sayısının da aşırı vasıflılık algısını tetikleyici rol oynadığı söylenebilir. Beklenti, fiziksel sermaye gibi azalan verimlere tabi olmayan beşeri sermayenin eğitimle birlikte artan getiriye sahip olması, eğitim sürelerindeki artışın aşırı vasıflı çalışanların sayısını artırarak ücretlerinin düşmesine neden olmasıdır. Fakat her geçen gün ekonomik krizler ve iş olanaklarının yetersizliği gibi nedenlerle yetkinlikleriyle uyummayan işlere yerleşip verimsiz olan beşeri sermaye örnekleri artmaktadır (Tuy, 2017: 4).

Üniversiteden iş hayatına geçiş, eğitime yapılan harcamalar da düşünüldüğünde hem aileler hem de devlet açısından önemli olup, sürecin uzaması halinde iş sayesinde finansal giderlerini karşılayacak ve belli bir statü elde edecek kişide yoksulluk ve toplumsal dışlanma gibi risklere yol açmaktadır (Tuy, 2017: 6). Tablo 4 Türkiye'de kalkınma, gelişmişlik ve refahın da gereği olarak ilkokuldan yükseköğretime kadar öğrenci başına yapılan toplam eğitim harcamalarını göstermektedir:

Tablo 4: Eğitim Düzeylerine Göre Öğrenci Başına Eğitim Harcaması (2011-2019)

Yıl	Eğitim harcaması (Milyon TL)	Öğrenci başına yapılan harcama (TL)	Öğrenci başına yapılan harcama (\$)
2011	77 308	4 008	2 389
2012	93 041	4 729	2 626
2013	106 041	5 242	2 751
2014	122 741	5 941	2 710
2015	135 249	6 426	2 358
2016	160 733	7 498	2 477
2017	176 452	8 111	2 220
2018	219 363	10 005	2 075
2019	259 220	11 769	2 071

Kaynak: TÜİK, Eğitim Harcamaları İstatistikleri, 2019.

Tablo 4'e göre, 2011 ve 2019 yılı verileri baz alınarak eğitime yapılan yatırımlar TL bazında yaklaşık 3,5 kat artarken, kişi başına yapılan harcamalarda TL bazında yaklaşık 3 kat artmasına karşın, dolar bazında yaklaşık %15'lik azalma görülmektedir. Bu durum yıllar itibarıyla eğitime artan bir şekilde önem verildiğini ortaya koyarken, bunun aşırı vasıflılık olgusunu tetikleyici rol oynadığı söylenebilir.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (Yıllık)

[15+ yaş]

Yıllar	İşgücüne katılım oranı (%)					İstihdam oranı (%)					İşsizlik oranı (%)				
	Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Mesleki veya teknik lise	Yüksek- öğretim		Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek- öğretim	Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek- öğretim
	Toplam														
2014	19,1	47,8	53,5	65,0	79,2	17,9	43,3	47,1	58,1	70,7	6,3	9,4	11,9	10,6	10,6
2015	18,6	48,1	54,1	65,4	79,8	17,6	43,3	47,3	58,7	71,0	5,3	10,0	12,4	10,2	11,0
2016	17,8	48,4	54,4	65,9	79,7	16,8	43,5	47,2	58,2	70,1	5,7	10,2	13,4	11,6	12,0
2017	18,8	48,9	54,8	66,1	80,2	17,7	44,1	47,6	58,2	70,1	5,8	9,8	13,3	11,9	12,7
2018	18,6	49,1	55,3	66,1	79,5	17,6	44,1	48,0	58,6	69,6	5,8	10,1	13,1	11,4	12,4
2019	18,2	48,3	54,2	65,1	79,3	16,6	41,9	45,5	55,2	68,4	9,2	13,2	16,1	15,3	13,7
2020	15,3	45,3	50,1	62,7	75,4	14,2	40,2	42,7	53,8	64,7	7,5	11,2	14,7	14,2	14,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

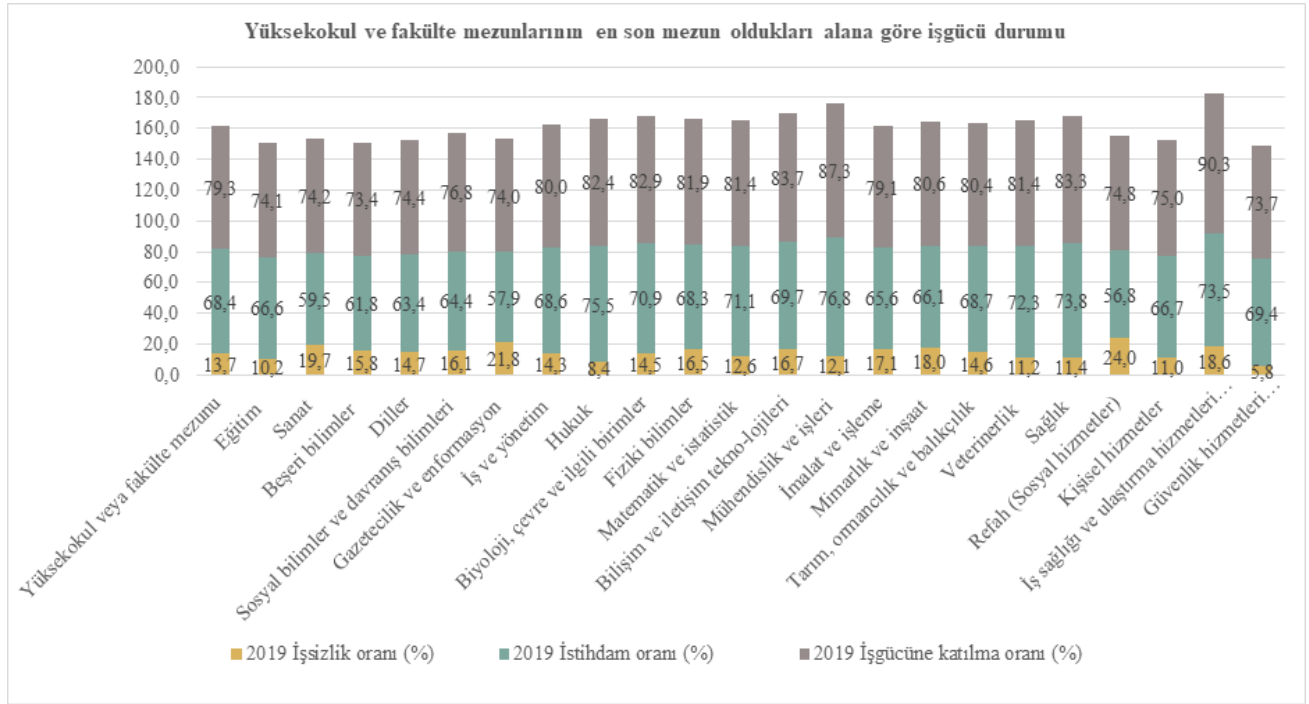
Not: 2020 yılı verisi Eylül ayını kapsamaktadır.

Tablo 5 verilerine göre her yıl yükseköğretimden mezun olup işgücüne katılan sayısı 2014-2017 yılları arası (% 79,2'den % 80,2'ye) artış gösterirken, 2018 ve 2019 yıllarında (% 79,5 ve % 79,3 olarak) azalış ve 2020 yılında (% 75,4 ile) daha sert bir azalış göstermiştir. Son üç yıldaki azalışlarda aşırı vasıflılık algısının etkisi olduğu düşünülmektedir. 2020 yılındaki sert düşüşte ise aşırı vasıflılık algısının yanı sıra

COVID-19 pandemisinin etkisi olduğu söylenebilir. Tablo 5’de benzer şekilde, işsizlik oranı sütununda yer alan yükseköğretimde yıldan yıla artan işsizlik oranları da aşırı vasıflılık olgusunu destekleyici biçimde artış kaydetmektedir.

Tablo 6’da ise, yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumu; işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı gösterilmektedir:

Tablo 6: Yüksekokul ve Fakülte Mezunlarının En Son Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu

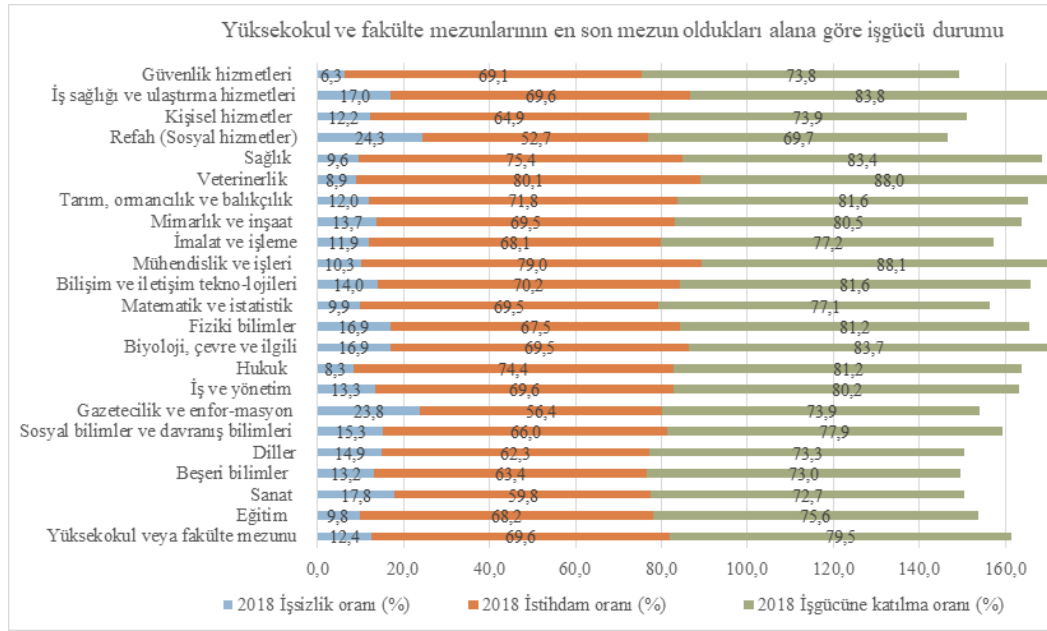


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 6’da, yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumu işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılma oranları incelendiğinde, alınan yükseköğretime paralel işlerde istihdamın istenen seviyede olmadığı görülmektedir. Her yıl artan mezun sayısına oranla bu durumun yükseköğretimde öğrencinin öğretim sırasında/sonrasında devlet memurluğuna, polislik, operatörlük, sözleşmeli personel gibi işlere kaydığını ve ara eleman açığını doldurduğu söylenebilmektedir. Buradan hareketle, şu an piyasada ara eleman açığının giderilmesi yönünde yükseköğretim kurumlarında programların revize edilmesinin gerekliliği üzerinde durmanın önemine dikkat çekmek gerekmektedir. Böylelikle yükseköğretim mezunu olarak bu işlerde çalışan bireylerde aşırı vasıflılık algısının ve olumsuz sonuçlarının da hafifletilmesi mümkün olabilecektir.

Yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumu; işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı ise Tablo 7’de görülmektedir.

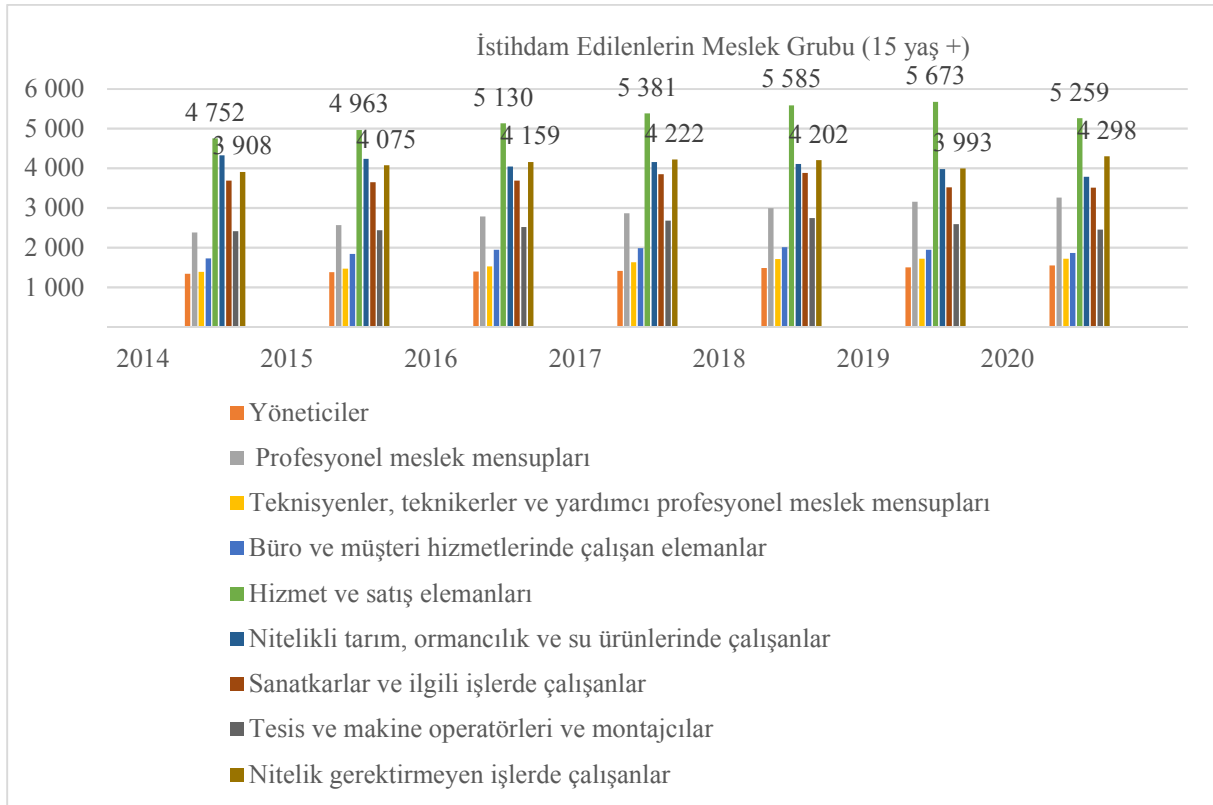
Tablo 7: Yüksekokul ve Fakülte Mezunlarının En Son Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 7'ye göre yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumu; işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı incelendiğinde, tatminkar olmaktan uzak olduğu ve tablonun aşırı vasıflılık algısını desteklediği görülmektedir. Tablo 8'de ise, istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 8: İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 8’de görüldüğü üzere hizmet ve satış elemanları ve nitelik gerektirmeyen işler grubu en fazla istihdamın sağlandığı alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilik ve profesyonel meslek gruplarında istihdam edilebilirlik diğerlerine oranla düşüktür. Bu durum bir yükseköğretim programından mezun olunarak talip olunabilecek bu alanlarda, arzın azlığına karşın çok fazla sayıda talep nedeniyle kişilerin istihdam edilemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum adayların grafikte çıktısının yükseldiği hizmet sektörüne ve ara kadrolara ya da yetkinlik gerektirmeyen işlere kaydığını göstermekte ve aşırı vasıflılık algısını desteklemektedir.

Tablo 7 ve 8 birlikte değerlendirildiğinde; yükseköğretim mezunlarında daha çok sağlık, veterinerlik, istatistik, hukuk ve güvenlik alanlarında istihdam edildikleri görülmektedir. Diğer alanlarda öğrenim gören yükseköğretim mezunlarının büyük bir kısmı ise öğrenim gördükleri alan dışındaki işlerde çalışıp, hizmet sektörü, operatörlük, büro ve müşteri hizmetlerine kaymaktadır. Bu durum da aşırı vasıflılık algısını desteklemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler için vasıflı insan kaynaklarının istihdamı verimlilik, yüksek iş performansı, rekabet avantajı ve işgücü maliyetlerinin azalması için önemli bir unsurdur. Belirli bir amaç uğruna bile işin gerektirdiği vasıflarla uyum olmadan istihdam edilen çalışanlar bir süre sonra organizasyon için problem haline gelebilmektedir. İşe uygun vasıfta çalışanların seçilmemesi ile ortaya çıkacak işten ayrılma davranışı; tamamlanmamış çalışmalar, karşılanmamış taahhütler ve karlılığın azalması ile sonuçlanabilmektedir. Bu durum çalışan açısından da işte tatminsizlik ve mutsuzluk getirmektedir. Çünkü işgörenler çalıştıkları pozisyonlarda aşırı ya da yetersiz vasıflı olmaktan ziyade yeterli vasfa sahip olduklarını düşündükleri durumda tatmin olmaktadır.

Sayıları giderek artan lisans ve lisansüstü programlardan mezun olanlar, her geçen gün ekonomik krizler ve iş olanaklarının yetersizliği gibi nedenlerle yetkinlikleriyle uyuşmayan işlere yerleşip düşük performans ve üretkenlik karşısı davranışlar sergilemektedir. Okullaşma oranının içerik kalitesini ve adayın mezun olduğu alanda yetkin olduğunu kanıtlar seviyede objektif bir ölçütü bulunmamaktadır. Öte yandan eğitimle ortaya çıkan beşeri sermaye kazanımları da ekonomiye dahil edilmediği zaman atıl kapasite ortaya çıkmaktadır.

Çoğu halde kişi üniversiteden iş hayatına geçişte sürecin uzaması halinde finansal giderlerini karşılayacak herhangi bir işte çalışmayı göze almaktadır. Aksi halde belli bir statü elde edememe, yoksulluk, işe yaramama hissi, toplumsal dışlanma gibi psikolojik rahatsızlıklar, ortaya çıkmaktadır. Artan işsizlik oranları ve yaşanan COVID-19 pandemi süreci de bu olguyu artırıcı şekilde katalizör rolü oynamaktadır. Dolayısıyla işgücü devir oranlarının yüksek olduğu hizmet sektöründe, sözleşmeli personel ve ara eleman pozisyonlarında istihdam oranları artmaktadır. Bu gibi pozisyonlarda mevcut beceri ve yeteneklerin yetersiz kullanımı ve eksik istihdam şeklinde ifade edilen aşırı vasıflılık olgusunun öncülleri ve etkileri giderek sadece çalışanları değil aynı zamanda işverenleri de etkileyen ekonomik maliyetler içeren sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle potansiyel olarak olumsuz etkilerini azaltmak için kavramla ilgili değişkenlerin literatürdeki boşluğu giderecek ölçüde tanımlanması önemlidir. Özellikle aşırı vasıflılık algısı ile herhangi bir işin getirilerini beklentileri ile örtüştüremeyen adaylar sınavlara ve lisansüstü eğitime odaklanarak işsizliği ertelemekte ve aşırı vasıflılık algısı artmaktadır.

Çalışmada öncelikle 2004-2019 yıllarında artan mezun sayısı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun aşırı vasıflılık algısını tetikleyici rol oynadığı söylenebilir. Nitekim bu çalışmadaki tespitler ile paralel Akın ve Ulukök (2016) yapmış oldukları araştırmada Türkiye’deki işgücünün aşırı nitelikli olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Artan üniversite mezunu genç nüfus ve artan işsizlik oranları nedeniyle becerisinden daha düşük nitelikte işleri kabul edecek işgücü oranının ve aşırı vasıflılık algısının artabileceğine dikkat çekmişlerdir.

Bu çalışmada 2011 ve 2019 yılı verileri baz alınarak eğitime kişi başına yapılan harcamalarda TL bazında görülen 3 kat artışa rağmen, dolar bazında yaklaşık %15’lik azalma olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu durum yıllar itibarıyla eğitime artan bir şekilde önem verildiğini ortaya koyarken, bunun

aşırı vasıflılık olgusunu tetikleyici rol oynadığı söylenebilir. Eğitime yapılan harcamalar ve süreler de göz önüne alındığında giderlerini bir an önce karşılamak isteyen bireylerde niteliklerinin altında kalan işleri yapmaya hazır bir profil ortaya çıkabilmektedir. Bulgularda yer alan işsizlik oranı sütununda yükseköğretimde yıldan yıla artan işsizlik oranları ve azalan işgücüne katılım durumları da aşırı vasıflılık olgusunu destekleyici biçimde artış kaydetmektedir.

Çalışmadaki bu bulgular ile paralel Akbıyık (2016) araştırmasında Türkiye gibi işsizlik oranının yüksek olduğu ülkede aşırı vasıflı kişinin işsiz kalmamak için mevcut işinde niteliklerinin altında verilen işleri yapmaya ve işte kalmaya devam edebileceği sonucuna ulaşmıştır. Valls ve arkadaşları (2020) ise üniversite mezunlarının proaktif kişiliği ile istihdam durumu ve aşırı vasıflılık algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kariyer planlamalarının becerilerinin altında kalan işleri tercih etme yönünde olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bulgulara göre alınan yükseköğretime paralel işlerde istihdamın istenen seviyede olmadığı görülmektedir. Yöneticilik ve profesyonel meslek gruplarında istihdam edilebilirlik diğerlerine oranla düşüktür. Bu durum bir yükseköğretim programından mezun olunarak talip olunabilecek bu alanlarda, arzın azlığına karşın çok fazla sayıda talep nedeniyle kişilerin istihdam edilemediği şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan işverenler tarafından diğer çalışanlar ve maaş dengesi gibi işyeri politikaları açısından olumsuz etkileri göz önüne alınarak aşırı vasıflılık algısı olan çalışanların istihdam edilmedikleri de söylenebilir. Buna paralel bir başka çalışmada Ma ve arkadaşları (2020) aşırı vasıflılığın esasen uygun yönetim koşulları altında kurumlar ve çalışanları üzerinde olumlu etkilerinin olabileceği ve istihdamının gerekliliği tespitinde bulunmuşlardır.

Çalışma sonuçları adayların grafikte çıktısının yükseldiği hizmet sektörüne ve ara kadrolara ya da yetkinlik gerektirmeyen işlere kaydığını göstermekte ve aşırı vasıflılık algısını desteklemektedir. Bu durum verimsizlikle sonuçlanabilmektedir. Öyle ki Schreurs ve arkadaşları (2020) algılanan aşırı vasıflılığın göreceli yoksunluk teorisi ile pozitif ilişki içinde olduğu ve bu durumun da verimsiz iş davranışına yol açtığı bulgusuna ulaşmışlardır. Yine Hao (2019) araştırmasında algılanan aşırı vasıflılığın verimlilik üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Cheng ve arkadaşları (2020) da algılanan aşırı vasıflılığın iş yerinde kaytarma davranışı ile pozitif ilişkide olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda araştırma sonuçları literatürle uyumlu bulunmaktadır.

Bulgular ışığında eksik istihdamın, aşırı eğitimin, eğitimde içerik kalitesi ve sürelerin, yükseköğretimde öncelikli programların, ders müfredatlarının sanayide iş kolları ile birlikte belirlenmesinin, beceri-iş uyumunun ve nitelik ölçümünün objektif kıstaslarla yapılmasının gerekliliği tartışılabilir. Araştırmacıların, politikacıların ve iş sahiplerinin çalışanların işlerini yaparken elde ettikleri beceri, eğitim ve bilgi seviyelerini ne ölçüde kullandıklarına dikkat etmeleri önem arz etmektedir. İşgücü piyasalarında değişen talep koşullarına bağlı olarak iş-eğitim uyumunun sağlanmasına yönelik esnek programlara ağırlık verilmesi de önemlidir. Görevde rotasyonların olmaması, edinilen teorik bilginin görev tanımında beklenenlerle uyuşmaması, ücretlerin yetersizliği, örgüt ortamındaki yetersizlikler gibi beklenen iş ile gerçek iş getirileri arasındaki tutarsızlıklar kişide hayal kırıklıkları ve aşırı vasıflılık algısına yol açabilecektir. Bu durum azalan iş tatmini, üretkenlik karşıtı davranışlar, memnuniyetsizlik, düşük performans, zayıf örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ile sonuçlanabilecektir. Olumsuz sonuçların giderilerek aşırı vasıflı çalışanların yetkinliklerinden ve performansından kurum içinde doğru konumlandırma ile yararlanılması yerinde olacaktır. Bu ise öncelikle iş tanımları yapılmasını gerekli kılarken öte yandan bu iş tanımlarına uygun vasıfta işgöreni işe almayı gerektirmektedir. Bunun öncülü ise, eğitim müfredatlarının üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde sanayinin önceliklerini göz önüne alarak çağın gereklerine göre yeniden konumlandırılması ve teorik bilgilerin daha rafine verilerek bunun uygulamalı eğitim ile desteklenmesinden geçmektedir.

Ayrıca, eğitim yönüyle güncelliğini kaybetmiş, öğrencilerin talep etmediği fakülte ya da bölümlerin ya güncel hale getirilerek iş dünyasının taleplerini yerine getirecek şekilde yeniden dizayn edilmesi ya da kapatılarak, ihtiyaç duyulan fakülte ya da bölümlerin açılması gerekmektedir. Bu ise devlet üniversiteleri, vakıf ve özel üniversiteler açısından karar vericilerin bu yönde irade ortaya

koymaları halinde mümkün görünmektedir. Politikacılara da üniversite-sanayi işbirliğine, taraftarlarını önceleyen tarzda değil, liyakatı ve vasıf uyumunu önceleyen tarzda, ülkenin, iş dünyası ve eğitimcilerin ihtiyaçları doğrultusunda rasyonel şekilde destekleyici politika üretmeleri önerilmektedir.

Son söz olarak, kurumlar için sadece bugün katma değeri olan ürün ve hizmetlerin üretilerek ülke ekonomisinin kalkınmasını sağlayacak çalışanlar değil, aynı zamanda ileriye dönük stratejik hedefleri de yerine getirecek büyümeye etkisi ve yenilikçi fikirleri olan çalışanların varlığı gerekmektedir. Bu durum iş dünyası, eğitimci ve politikacıların çalışma bulguları ışığında ortaya konulan vasıf uyumuna yönelik tespit ve önerilere uygun tarzda proaktif yaklaşım sergilemeleri halinde mümkün görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, Ü. B. S. (2016). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü, *Journal of Tourism Theory and Research*, 2 (1), 19-29.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 71-86.
- Akyol, M. E. ve Budak, G. (2013). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Çok Uluslu Bir Firma Örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 155-174.
- Alfes, K., Shantz, A. ve Baalen, S. V. (2016). Reducing Perceptions Of Overqualification And Its Impact Of On Job Satisfaction: The Dual Roles Of Interpersonal Relationships At Work, *Human Resource Management Journal*, 26 (1), 84-101.
- Allen, J. ve Velden, R. Van Der (2001). Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects On Wages, Job Satisfaction And On-The-Job Search, *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434-452.
- Brynin, M. ve Longhi, S. (2009). Overqualification: Major Or Minor Mismatch?, *Economics Of Education Review*, 28 (1), 114-121.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. ve Yang, K. (2020). Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory, *Journal Of Business Ethics*, 164, 565-577.
- Erdoğan, B. , Bauer, T. N., Peiro, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualification Theory, Research And Practice: Things That Matter, *Industrial And Organizational Psychology*, 4, 215-232.
- Erdoğan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification And Its Outcomes: The Moderating Role Of Empowerment, *Journal Of Applied Psychology*, 94 (2), 557-565.
- Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents And Consequences Of Underemployment, *Journal Of Management*, 22 (3), 385-407.
- 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.
- Fine, S. (2007). Overqualification And Selection In Leadership Training, *Journal Of Leadership ve Organizational Studies*, 14 (1), 61-68.
- Freeman, R. B. (1976). *The Overeducated American*, New York: Academic Press.
- Green, F. ve Zhu, Y. (2010). Overqualification, Job Dissatisfaction And Increasing Dispersion In The Returns Tu Graduate Education, *Oxford Economic Papers*, 62, 740-763.
- Green, F. ve McIntosh, S. (2007). Is There A Genuine Under Utilisation Of Skills Amongst The Over-Qualified?, *Applied Economics*, 39 (4), 427-439.
- Hao, Y. (2019). Research on Influencing Mechanism of Perceived Overqualification on New-Generation Employee's Proactivity, *4th International Symposium on Management, Economics, E-Business and Marketing* (ISMEEM 2019).
- Işık, M. (2019). Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Bireysel Kariyer Planlaması İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Etkisi, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.9, S. 18, 1015-1041.
- 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.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification, Positive And Negative Affectivity And Satisfaction With Work, *Journal Of Social Behavior And Personality*, 15 (2), 167-184.

- 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.
- Johnston, R., Khattab, N. ve Manley, D. (2014). East Versus West? Overqualification And Earnings Among The UK's European Migrants, **Journal Of Ethnic And Migration Studies**, 41 (2), 196-218.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimsenliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 33 (1), 107-135.
- Kayalık, A. (2017). Üstün Niteliklilik Algısının Mental İyi Oluş Üzerindeki Etkisi ve Duygusal Yeteneğin Aracılık Rolü, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L. ve Martinez, G. P. (2015). Overqualification, Mismatched Qualification And Hiring Decisions: Perceptions Of Employers, **Personnel Review**, 44 (4), 529-549.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. (2015). Overqualification And Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model, **Journal Of Organizational Behavior**, 36 (2), 250-271.
- Lobene, E. ve Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: An Exploration Of Outcomes, **25th Annual Meeting Of The Society For Industrial And Organizational Psychology**, Atlanta, GA.
- 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.
- Ma, C., Ganegoda, D. B. Chen, Z. X., Jiang, X. ve Dong, C. (2020). Effects of Perceived Overqualification on Career Distress and Career Planning: Mediating Role of Career Identity and Moderating Role of Leader Humility, **Human Resource Management**, 59, 521-536.
- 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.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes And Turnover Intentions, **Journal Of Organizational Behavior**, 27, 509-536.
- Mutlu, P. (2013). The Effect Of Perceived External Prestige On The Relationship Between Perceived Overqualification And Both Organizational Commitment And Turnover Intention, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul.
- Quintini, G. (2011). Overqualified Or Under Skilled: A Review Of Existing Literature, **OECD Social, Employment And Migration Working Papers**, 121.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğe İki Yönlü Bakış: Çalışan-Amir Değerlendirmesi, **Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3 (4), 664-672.
- Polatçı, S., Sobacı, F. ve Kaban, İ. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, **Journal Of Organizational Behavior Review**, 2, 1, 12-30.
- Schreurs, B., Hamstra, M. R. W., Jawahar, I.M. ve Akkermans, J. (2020). Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behavior: Testing The Mediating Role of Relative Deprivation and The Moderating Role of Ambition, **Personnel Review**, 50 (3), 1038-1055.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation In The Labor Market, **Journal Of Labor Economics**, 9 (2), 101-122.

- Tuy, G. (2017). Fazla Vasıflılık Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki İle Narsisizmin Bu İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi, **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Uçar, Z. ve Sezgin, B. O. (2019). Algılanan Aşırı Vasıflılık: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, **7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**, 01-02 Kasım, Burdur.
- Uçar, Z. (2016). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi, **International Journal Of Applied Business And Management Studies**, 1(1), 40-58.
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10 (54), 916-923.
- Vaisey, S. (2006). Education And Its Discontents: Overqualification In America, **Social Forces**, 85 (2), 835-864.
- Valls, V., Roma, V. G., Hernandez, A. ve Rocabert, E. (2020). Proactive Personality and Early Employment Outcomes: The Mediating Role of Career Planning and The Moderator Role Of Core Self Evaluations, **Journal of Vocational Behavior**, 119, 1-15.
- Wirz, A. ve Atukeren, E. (2005). An Analysis Of Perceived Overqualification In The Swiss Labor Market, **Economics Bulletin**, 9 (2), 1-10.
- Yıldız, B. ve Arda, A. Ö. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri 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 İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi, **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi**, 2 (2), 40-61.
- <https://www.tuik.gov.tr> adresinden alınmıştır (Erişim Tarihi: 15.02.2021).