Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 50, Şubat 2021, s. 157-172

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.49183>

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap ÖZTÜRK

Selçuk Üniversitesi, İşletme/Yönetim ve Organizasyon, mehtapfindik@selcuk.edu.tr

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİN META ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

Özet

Bu çalışmanın amacı ulusal ve uluslararası yazında algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi temel alan çalışmaların meta analiz yöntemi ile incelenmesidir. Meta analiz için gerekli olan örneklem sayısına sahip olan ve Pearson korelasyon katsayısını (r) içeren 23 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. 23 çalışmadan elde edilen verilere (n=6953) yönelik etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi amacıyla Fisher z değeri, yayın yanlılığı, heterojenlik ve anlamlılık testleri sonuçları Jamovi istatistik paket programı ve MAJOR – Meta Analysis eklentisi ile test edilmiştir. Araştırmada ele alınan çalışmaların etki yönünün ve derecesinin belirlenebilmesi amacıyla rastgele etki modeli kullanılmıştır. Analiz sonucunda, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ($p<0.01$) ve değişkenler arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğünün -0.281 değeri ile algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin düşük düzeyde, negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Algılanan aşırı niteliklilik, İş Tatmini, Meta Analiz.

A META-ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED OVERQUALIFICATION AND JOB COMMITMENT

Abstract

The aim of this study is to examine the studies based on the relationship between perceived overqualification and job satisfaction in national and international literature using meta-analysis method. The study was conducted 23 studies, which

number of samples required for meta-analysis and include the Pearson correlation coefficient (r) were included in the study. In order to calculate the effect size for the data obtained from 23 studies (n = 6953), Fisher z value, publication bias, heterogeneity and significance tests results were tested with Jamovi statistical package program and MAJOR - Meta Analysis add-in. A random effect model was used in order to determine the effect direction and degree of the studies discussed in the study. As a result of the analysis, it was determined that the relationship between perceived overqualification and job satisfaction was significant ($p < 0.01$), and the effect size of the relationship was found -0.281, low and negative.

Keywords: Perceived Overqualification, Job Satisfaction, Meta Analysis.

GİRİŞ

Türkçe yazında algılanan fazla niteliklilik/vasıflılık (Ulukök vd., 2017), algılanan aşırı niteliklilik/vasıflılık (Tınaztepe ve İrge, 2021; Uçar ve Sezgin, 2021) ve fazla niteliklilik algısı (Akın ve Ulukök, 2016) gibi farklı şekillerde ifade edilen aşırı niteliklilik kavramının kuramsal temelleri nispeten eskiye dayansa da Türkçe yazında son 10 yılda daha görünür bir hal almaya başlamıştır. Algılanan aşırı niteliklilik, en genel tanımıyla çalışanın iş gerekliliklerinden daha fazla eğitim, bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmasını ifade eden bir durumdur (Kahn ve Morrow, 1991: 212). Algılanan aşırı niteliklilik olgusu yönetim yazınında pozitif iş sonuçları ile ilişkilendirilebildiği gibi genellikle negatif iş sonuçları ile de ilişkilendirilmiştir (Erdoğan ve Bauer, 2020). Algılanan aşırı niteliklilik özellikle subjektif perspektiften değerlendirildiğinde, işten ayrılma niyetine sebep olarak iş tatminsizliğine neden olduğu bilinmektedir (Maynard vd., 2006). İş tatmini kavramı çalışan tutumlarının ayrıntılı bir değerlendirmesini sunması nedeniyle uzun yıllardır araştırmacıların ilgi odağı olmuş bir kavramdır (Brayfield ve Rothe, 1951; Locke, 1970; Kalleberg, 1977; Scarpello ve Campbell, 1983; Judge ve Watanabe, 1993; Clark, 1996; Judge vd., 2000; Saari ve Judge, 2004; Gazioğlu ve Tansel, 2006; Mishra, 2013; Judge vd., 2017). İş tatmininin yazında en sık incelenen kavramlardan biri olmasının nedeni ise çalışanlarının işlerine yönelik deneyim ve tecrübelerine bağlı olarak işlerine yönelik olumlu tutum geliştiren çalışanların işin farklı yönlerine ve örgütüne karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek pozitif iş sonuçlarına neden olması, aynı zamanda işine yönelik olumsuz bir tutum geliştiren çalışanların ise yine işinin farklı yönleri ve örgütüne karşı olumsuz tutum geliştirerek negatif iş sonuçlarına neden olmasıdır (Ülbeği ve Yalçın, 2016: 81). Bu doğrultuda aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların işine yönelik olumsuz tutum geliştirerek iş tatminsizliği yaşaması olağandır. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi görgül araştırmalar kapsamında ele alan birçok çalışma bulunmasına rağmen (Johnson ve Johnson, 2000; Hoskins, 2003; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Arvan vd., 2019) yazında bu iki kavram arasındaki ilişkinin yönünü ve etkisini boylamsal açıdan değerlendiren bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi ile incelenmesidir. Bu açıdan mevcut çalışma ile yazında yer alan çalışmaların kapsamlı bir değerlendirilmesi sunularak yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Aşırı niteliklilik bireyin iş için gerekli olmayan veya kullanılmayan beceri, bilgi, yetenek, eğitim, deneyim ve diğer niteliklere fazla düzeyde sahip olduğu bir durumdur (Erdoğan vd.,

2011: 217). Aşırı niteliklilik kavramı, çalışanların geçmiş deneyim ve tecrübeleri doğrultusunda kazanılmış nitelikleri ile iş gerekliliklerini karşılaştırılarak objektif olarak tanımlanabileceği gibi çalışanların bir işin gerektirdiği niteliklere ilişkin algıları kapsamında subjektif olarak da kavramsallaştırılabilmektedir (Luksyte vd., 2011: 280). Objektif aşırı niteliklilik, iş analizi verileri temelinde (Johnson vd., 2002: 427) ve bireyin bir iş için gerekli olan eğitim düzeyi üzerinden açıklanmaktadır (Erdoğan ve Bauer, 2020). Bu kapsamda objektif aşırı niteliklilik, bireyin kendini diğer çalışanlar ile kıyasladığında bir iş için gerekli eğitim düzeyinden daha fazla eğitime sahip olmasının bir sonucu olarak kendini daha nitelikli hissetmesi durumudur (Brynin ve Longhi, 2009: 114; Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 110). Ancak aşırı niteliklilik kavramına yönelik objektif değerlendirmelerin iş analizi ve eğitim gibi tek bir ölçüt çerçevesinde ele alınması, insanların gerçeklik algılarının, belirli durumlara ilişkin bilişsel değerlendirmelerini ve tepkilerini yönlendirmesi gibi nedenlerle aşırı niteliklilik kavramının subjektif olarak değerlendirilmesinin daha uygun olduğu ileri sürülmüştür (Johnson vd., 2002). Subjektif veya algılanan aşırı niteliklilik, çalışanın veya bireyin kendisini mevcut işi için gereğinden fazla vasıflı/nitelikli hissettiğine ilişkin algısıdır (Maltarich vd., 2011: 236). Kahn ve Morrow (1991) tarafından eksik istihdam çerçevesinde subjektif eksik istihdam türü olarak ele alınan algılanan aşırı niteliklilik, çalışanların çok fazla eğitime sahip olması veya becerilerinin yetersiz kullanılması olarak tanımlanmıştır. Algılanan aşırı niteliklilik, bireylerin kendilerini (veya başkalarını) bir iş için gerekli olan niteliklerden daha fazlasına sahip olarak algılama derecesini ifade eder (Fine ve Nevo, 2008: 346). Liu ve Wang (2012: 2) ise kavramı çalışanların nitelikleri ve iş talepleri arasındaki uyumsuzluk olarak ifade etmektedir.

Aşırı niteliklilik sosyoloji, çalışma ekonomisi, endüstriyel ve örgüt psikolojisi gibi çeşitli disiplinlerde incelenen bir kavram olmakla birlikte özelde yönetim yazınında da farklı kuramsal temellerle kavramsallaştırılmaktadır (Maynard vd., 2006: 511). Yönetim literatüründe algılanan aşırı niteliklilik kavramı, Crosby'ın göreceli yoksunluk teorisi, birey-iş uyumu teorisi (Liu vd., 2015), Adams'ın eşitlik kuramı (Liu ve Wang, 2012) ve yetenek temelli yaklaşım (Wu vd., 2017) çerçevesinde açıklanmaktadır. Kavramın açıklanmasında ele alınan teorilerden biri olan ve Kristof-Brown vd. (2005: 284-285) tarafından ileri sürülen birey iş uyumu, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin iş gereklilikleri ile orantılı olmasını ve çalışanların ihtiyaçlarının, arzularının veya tercihlerinin gerçekleştirdikleri işler tarafından karşılanmasını ifade etmektedir. Teori kapsamında algılanan aşırı niteliklilik bireyin iş ile uyumsuzluk veya tutarsızlık yaşadığı durumda ortaya çıkan, çalışanın iş taleplerine göre aşırı eğitim, deneyim ve/veya beceriye sahip olması sonucu yaşadığı talep-yetenek uyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Maynard ve Parfyonova, 2013: 436). Eşitlik teorisine göre, bir bireyin eğitim/bilgi/beceri girdisi ile fırsat çıktısı (kişinin yeteneklerini gösterme fırsatı) arasındaki oran göz önüne alındığında, aşırı niteliklerin bir tür eşitsizlik olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla bir çalışan çıktısının girdiye oranının bir başka çalışan ile farklı olduğunu algıladığında eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Özellikle, çalışanın kendisine benzer pozisyonlarda çalışan iş arkadaşlarıyla karşılaştırıldığında, daha düşük bir çıktı/girdi oranı sahip olması teori kapsamında çalışanın bu eşitsizlik nedeniyle kendisini aşırı nitelikli olarak algılamasına neden olmaktadır (Liu ve Wang, 2012: 4). Yetenek/yetenek temelli bakış açısı ise, bireyin veya çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini uyarlanabilir davranışlar kapsamında ele alarak, örgütsel değişime yönelik bireysel farklılıklara vurgu yapmaktadır (Ployhart ve Bliese, 2006: 28). Bireysel farklılıklar temelinde algılanan aşırı niteliklilik, bir iş için gerekenden daha fazla bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olan çalışanların, yeni görevleri ve teknolojileri için yeterli (ve hatta daha fazla) kapasiteye sahip oldukları için

örgütsel ve çevresel değişikliklere daha etkili bir şekilde yanıt verebileceklerini ileri sürmektedir (Wu vd., 2017: 339). Bu doğrultuda aşırı niteliklilik, çalışanın iş talepleriyle başa çıkabilmesine yönelik yüksek yeteneklere odaklandığı için yazında genellikle pozitif iş sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir (Hu vd., 2015; Faiz Abozaid vd., 2019; Ma vd., 2020).

Görelî yoksunluk teorisine göre ise algılanan aşırı niteliklilik, bireyin hak ettiği işten mahrum kalma duygusuna neden olduğu için genellikle negatif iş sonuçlarıyla ilişkilendirilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2020). Bu teori kapsamında kavram, eğitim ve mesleki kazanım arasındaki uyumsuzluğa neden olan sosyal bir problem olarak tanımlanmıştır. Teoriye göre, eğitim sistemi içinde hareket eden bireylerin eğitimlerini tamamladıktan sonra beklenen sosyal statü, ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından “uygun” bir iş beklemeğe başladıkları ve aldıkları eğitim karşılığında çalışanın kendisini hazırladığının altında bir konumda bulduğunda ise işgücü piyasasında uyum eksikliğine neden olarak bilişsel uyumsuzluk yaşadığını ileri sürmektedir. Bireyin yaşadığı bu bilişsel uyumsuzluk ise iş tatminsizliği gibi negatif iş sonuçlarına neden olmaktadır (Vaisey, 2006: 837). Bununla birlikte aşırı niteliklilik kavramının psikolojik doğası göz önünde bulundurulduğunda, görelî yoksunluk teorisinin kavramı ileri sürülen diğer teorilerden özellikle birey iş uyumu teorisinden daha ayrıntılı bir açıklama sunduğu belirtilmektedir (Simon vd., 2019). Benzer şekilde birey iş uyumu teorisinin aşırı niteliklilik kavramının objektif yönüne odaklandığı görelî yoksunluk kuramının ise aşırı niteliklilik kavramının sübjektif yönüne odaklandığı ileri sürülmüştür (Arvan vd., 2019). Çalışanlar, işleriyle ilgili istek ve beklentilerini karşılayamadıklarında göreceli olarak yoksunluk hissedebilirler. Bu göreceli yoksunluk nedeniyle, aşırı nitelikliliğe genellikle eğitim ve kendini geliştirme fırsatlarından dışlanma gibi negatif iş sonuçları eşlik etmektedir (Woo, 2020).

Algılanan aşırı niteliklilik alan yazınında hem pozitif hem de negatif iş sonuçları ile ilişkilendirilmiş ve farklı teori veya perspektifler kapsamında ele alınmıştır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019: 111). Algılanan aşırı nitelikliliğin yabancı yazında psikolojik iyi oluş (Johnson ve Johnson, 1996; Wassermann ve Hoppe, 2019), iş tatmini (Johnson ve Johnson, 2000; Hoskins, 2003; Arvan vd., 2019), geri çekilme davranışı (Maynard ve Parfyonova, 2013; Triana vd., 2017), üretkenlik karşıtı iş davranışları (Liu vd., 2015), iş güvencesizliği (Sánchez-Cardona vd., 2020; Erdoğan vd., 2020), iş becerikliliği (Wang vd., 2019), işe yabancılaşma, tükenmişlik (Yu vd., 2019), işe adanmışlık (Lou ve Ye, 2019), yenilikçi davranışlar (Luksyte ve Spitzmueller, 2016) kavramlarıyla ilişkilendirilirken; Türkçe yazında ise yabancı yazına paralel bir şekilde iş tatmini (Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Acaray, 2019), iş performansı (Ünsal Akbıyık, 2016), yenilikçi iş davranışları (Arda ve Yıldız, 2018; Kaymakçı ve Görener, 2019), işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti (Ulukök vd., 2017) ile ilişkilendirilmiştir.

Bu çalışmada ise algılanan aşırı nitelikliliğinin iş tatmini üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Çalışma kapsamında aşırı niteliklilik kavramı sübjektif açıdan görelî yoksunluk teorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bir çalışanın işine yönelik genel duygusal, bilişsel ve değerlendirici tepkisi iş tatmini olarak tanımlanmış (Locke, 1969) ve çalışanların ücret, yönetim, tarzı ve iş gerekliliklerine ilişkin her türlü değerlendirmesi iş tatmini kavramı içerisinde ele alınmıştır (Krueger vd., 2002). İş tatmini, bir çalışanın iş değerlerine ulaşılmasını sağlayan veya kolaylaştıran iş rolünün değerlendirilmesinden kaynaklanan duygusal durumdur (Saragih vd., 2021: 24). Aşırı niteliklilik algılayan çalışanlar açısından ise niteliklerine göre daha iyi bir işte çalışmaya hak kazandıklarını hissettikleri için, daha az değer gördüklerini ve

sonuç olarak iş tatminsizliği hissedebilmektedirler (Wassermann vd., 2017). Bu doğrultuda yapılan çalışmalar kapsamında algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Bu bağlamda çalışmada aşağıda ileri sürülen hipotez test edilecektir:

H₁: Algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma kapsamında algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisi meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisini Türk yazında ele alan çalışmaların nispeten sınırlı olması ve bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara literatürde mevcut olan çalışmaların kapsamlı bir değerlendirilmesi sunularak, eleştirilerin ve yazındaki bulguların birleştirilmesi amacıyla (Akgöz vd., 2004) çalışmada psikometrik meta analiz yöntemi (Hunter ve Schmidt Metodu) tercih edilmiştir. Nicel araştırma desenine dayalı meta analiz, belirli bir araştırma sorusuna verilen çoklu yanıtların varlığından kaynaklanan bazı zorlukların ele alınmasına yardımcı olmaktadır. Meta analiz yöntemi birkaç veya daha fazla çalışmadan elde edilen istatistiksel sonuçların birleştirilerek istatistiklerin doğru tahmin edilmesine ve araştırmalar arası tutarsızlıkların ortaya çıkarılarak yazının daha doğru ve daha güvenilir sonuçlara ulaşmasını sağlayan bir yöntemdir (Rosenthal ve DiMatteo, 2001: 61). Yönetim yazınında ve özellikle algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatminine yönelik çalışmalarda meta analiz yöntemi sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Kristof-Brown vd., 2005; Judge vd., 2010; Ülbeği ve Yalçın, 2016; Harari vd., 2017; Wassermann vd., 2017; Akar, 2018).

Araştırma evren ve örneklemini Türk ve yabancı yazında algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisini temel alan çalışmalar oluşturmaktadır. Yazın taraması yapılırken Web of Science, Scopus, PsycINFO, Science Direct, Springer Link gibi alan yazında nitelikli dergilerdeki yayınların tespit edilmesi amacıyla kullanılan veri tabanlarının yanı sıra tez, bildiri vb. yayınlarında tespit edilmesi amacıyla Google Scholar arama motoru elektronik ortamda tarama yapmak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmada Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanan çalışmalar incelenmiştir. Ayrıca elektronik veri tabanlarında ve arama motorunda tarama yapılırken özellikle algılanan aşırı niteliklilik kavramının farklı şekillerde Türkçe'ye çevrilmesi nedeniyle Türk yazında kavrama karşılık gelen algılanan fazla niteliklilik, algılanan fazla vasıflılık, algılanan aşırı niteliklilik, algılanan aşırı vasıflılık, fazla niteliklilik algısı gibi anahtar kelimeler araştırma kapsamına dahil edilmiş ayrıca özellikle İngilizce yazında ise overeducation, underemployment gibi algılanan aşırı niteliklilik kavramına dahil edilebilecek kelimeler de araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Yazın taraması kapsamında listelenen çalışmalar meta analizde kullanılacak veriler göz önünde bulundurularak ön elemeye tabi tutulmuş ve araştırma yöntemine uygun olarak kodlanmıştır. Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmesi önemli bir dahil edilme unsuru olarak belirlenmiştir. Meta analize dahil edilen çalışmalarda korelasyon katsayısını veya korelasyon katsayısını hesaplamasına yardımcı olan değerlerin (t-testi ve F testi) verilmiş olması bir diğer dahil edilme unsuru olarak belirlenmiştir. Meta analize uygun olduğu düşünülen 23 çalışma (n= 6953) araştırma kapsamına alınmış ve değerlendirilen çalışmalardan 1 tanesinin tez ve 22 tanesinin ise makale olduğu tespit edilmiştir. Verilerin analizi için Jamovi istatistik paket programı ve MAJOR – Meta Analysis eklentisi kullanılmıştır.

3. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları kapsamında öncelikle meta analize dahil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımlarına Tablo 1’de yer verilmiştir. Tablo 1’e göre algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların 1991-2021 yılları arasında yer aldığı ve en fazla çalışmanın 2017 yılında yapıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde
1991	1	4.35
2000	1	4.35
2002	1	4.35
2006	1	4.35
2008	1	4.35
2009	1	4.35
2010	2	8.70
2013	2	8.70
2014	1	4.35
2015	2	8.70
2016	1	4.35
2017	4	17.35
2019	2	8.70
2020	2	8.70
2021	1	4.35
Toplam	23	100

Algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analize dahil edilen 23 çalışmanın künyesi Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde çalışmaların genellikle makale olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların örneklem sayıları incelendiğinde en küçük örneklem sayısının 120, en büyük örneklem sayısının ise 981 olduğu anlaşılmaktadır. Toplam örneklem sayısının 6953 olduğu ortalama örneklem büyüklüğünün ise 302.304 olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Meta-Analizine Dahil Edilen Çalışmaların Künyesi

Çalışmanın Künyesi	N	Yayın Türü
Kahn ve Morrow (1991)	256	Makale
Johnson ve Johnson (2000)	288	Makale
Johnson vd. (2002)	288	Makale
Maynard vd. (2006)	292	Makale
Fine ve Nevo (2008)	156	Makale
Erdoğan ve Bauer (2009)	244	Makale
Lobene ve Meade (2010)	170	Makale
Peiró vd. (2010)	643	Makale
Lobene ve Meade (2013)	120	Makale
Weymer vd. (2014)	238	Makale
Maynard ve Parfyonova (2013)	574	Makale
Maynard vd. (2015)	981	Makale
Berk vd. (2015)	132	Makale
Alfes (2016)	183	Makale
Wassermann vd. (2017)	124	Makale

Zheng ve Wang (2017)	301	Makale
Tuy (2017)	199	Tez (YL)
Ayala vd. (2017)	513	Makale
Arvan vd. (2019)	174	Makale
Acaray (2019)	316	Makale
Dong vd. (2020)	218	Makale
Kengatharan (2020)	386	Makale
Saragih vd. (2021)	157	Makale
Toplam Örneklem		6953
Ortalama Örneklem		302.304

Meta analiz çalışmalarında dikkat edilmesi gereken noktalardan biri ise meta analize dahil edilen çalışmaların temsil edilebilme sorunudur. Temsil sorunu veya yayın yanlılığı olarak ifade edilen bu durum, meta analize dahil edilen çalışmaların incelenen konuya ilişkin bütün çalışmaların yanlı bir örneklemine temsil ediyor olması durumudur (Hunter ve Schmidt, 2004; Kürü, 2020). Bir diğer ifade ile meta analiz yöntemi ile incelenen bütün çalışmaların istatistiksel sonuçlarının anlamlı olması ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan çalışmaların, henüz yayınlanmamış veya araştırmacının ulaşamadığı çalışmaların analiz kapsamına dahil edilmemesi yayın yanlılığına neden olmaktadır (Rosenthal ve DiMatteo, 2001). Yayın yanlılığının olması durumunda meta analiz çalışmalarındaki etki büyüklükleri sapma göstererek yayın yanlılığı hakkında bilgi sunabilecektir. Meta analiz çalışmalarında önemli bir sorun olarak ele alınan yayın yanlılığının araştırma kapsamında tespit edilebilmesi için Rosenthal (1979) yaklaşımı ile hata koruma sayısının (Fail-Safe N) anlamlılığına bakılmıştır. Hata koruma katsayısının yanı sıra Funnel grafiği ile de yayın yanlılığına ilişkin bulgular değerlendirilmiş ve analiz sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3. Fail-Safe N İstatistiği Değerleri

Değişkenler	Değerler
Fail-Safe N	4979
Gözlenen Çalışma Sayısı	23
p	<0.01

Meta analiz kapsamında incelenen 23 çalışmaya ilişkin p değerinin 0,05'ten büyük olması için ulaşılması gereken ek çalışma sayısı 4979'dur. Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik 4979 çalışmaya ulaşılması mümkün olmadığından analize ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yayın yanlılığına ilişkin Funnel grafiği Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Yayın Yanlılığına İlişkin Funnel Grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel grafiğinde etki değeri küçük olan çalışmaların standart hatalarının büyük olması nedeniyle tabana yakın bir yerde konumlanması etki değeri büyük olanların ise standart hatalarının küçük olmasından dolayı üste yakın bir yerde konumlanması ve simetrik bir şekilde dağılım göstermesi beklenir (Kılıçkap, 2018). Bu doğrultuda meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın merkez çizginin iki tarafında yoğunlaşarak simetrik bir dağılım gösterdiği ve yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilmektedir. Meta analiz çalışmalarında heterojenlik testi sonuçlarına göre araştırma değişkenlerin uygun analiz modelinin belirlenmesi amaçlanır. İstatistiksel açıdan heterojenlik, her çalışma tarafından tahmin edilen gerçek etkilerdeki değişimi ifade etmektedir (Cornell vd., 2014: 267). Elde edilen etki büyüklüğünün ortak bir etki büyüklüğünü paylaşması sonucunda sabit etki modeli, ortak bir etki büyüklüğünü paylaşmayıp heterojen bir dağılım gösteriyorsa rastgele etkiler modeli tercih edilmelidir (Kürü, 2020: 448). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini arasındaki ilişkiye ait heterojenlik testi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Heterojenlik Testi Sonuçları

Tau	Tau ²	I ²	H ²	df	Q	p
0.229	0.0522 (SE=0.0171)	%93.87	16.316	22.000	306.459	<0.01

Tablo 4'de heterojenlik testi sonuçları incelendiğinde Q değerinin df değerinden büyük ve anlamlı olması nedeniyle heterojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca I² için heterojenliğin seviyesinin %25, %50 ve %75 değerleri sınır olmak üzere sırasıyla düşük, orta ve yüksek olduğu belirtilmiştir (Atalay, 2019). I² değeri değerlendirildiğinde etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği ifade edilebilir. Dolayısıyla algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini arasındaki ilişkisinin incelenmesinde rastgele etkiler modeli esas alınmıştır.

Tablo 5. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

k	SE	Z	r	%95 CI	p
23	0.0496	-5.65	-0.281	(-0.378;-0.183)	<0.01

Meta analiz kapsamında incelenen çalışmaların sonuçlarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ($p<0.01$), etki büyüklüğü değerinin güven aralığı sınırları içerisinde kaldığı ve algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin -0.281 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şekil 2’de ise algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etki büyüklüğü değerleri her bir çalışma özelinde ayrı ayrı incelendiği Forest Grafiği sonuçları yer almaktadır.

Şekil 2. Araştırma Kriterleri Çerçevesinde Ele Alınan Çalışmaların Forest Grafiği

Şekil 2 incelendiğinde araştırma kriterleri doğrultusunda incelenen her çalışma farklı bir nokta tahmini ve %95 GA değerini vermektedir. Örneğin Dong vd. (2020)’nin çalışmasında algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etki büyüklüğünün %95 güven aralığında -0.35 olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Arvan vd. (2019)’nin çalışmasında da algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etki büyüklüğünün %95 güven aralığında (-0.55;-0.25) ve etki değerinin -0.40 olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki etki büyüklüğü incelendiğinde, güven aralığında etki büyüklüğünün alt sınırının -0.49, üst sınırı ise -0.22 olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya ilişkin güven aralığı değeri alt ve üst sınırlar içerisinde kaldığı gerekçesiyle, bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde diğer çalışmalar da incelendiğinde nokta tahmini değerlerinin veya etki büyüklüğü değerlerinin %95 GA değerleri içerisinde yer aldığı görülmektedir. Meta-analizine dahil edilmiş olan her bir çalışmanın güven aralığını ve tahmin edilen sonuçları göstermek üzere elde edilen Forest grafiğine göre sağ tarafta yer alan çalışmalar olan Tuy (2017) ve Saragih vd. (2021)’in

çalışmalarının etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği ifade edilebilir. Şekil 2’de yer verilen bulgulara göre, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna dair kurulan ve “Algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilen H_1 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi meta-analizi yöntemi kullanarak incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda meta analize uygun olduğuna karar verilen ve değerlendirme kriterlerini karşılayan 23 çalışma (n= 6953) ile meta analizi gerçekleştirilmiştir. Meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olup olmadığının ölçülmesi amacıyla Funnel grafiği ve Fail-Safe N analiz yöntemleri kullanılmış, analiz sonucunda incelenen çalışmalar çerçevesinde yayın yanlılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi ve uygun araştırma modeline karar verilebilmesi için heterojenlik testi yapılmış ve etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle etki büyüklüğünün hesaplanmasında rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Araştırmaların istatistiki analizinin gerçekleştirilmesiyle bu alanda yapılan çalışmaların yeniden yorumlanması ve algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında ilişkinin olup olmadığı, bununla birlikte ilişkinin olması takdirde bu ilişkinin hangi yönde ve ne yoğunlukta olduğu tespit edilmeye çalışılarak bu iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik ortak bir görüşe ulaşılması amaçlanmıştır. Meta analiz çalışmasının sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu literatürde yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir (Fine ve Nevo, 2008; Ayala vd., 2017). Yapılan analiz sonucunda Tuy (2017) ve Saragih vd. (2021)’in çalışmalarının etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği gözlemlenmiş ve bu nedenin araştırmalar kapsamında algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatminini pozitif yönde etkilediği iddiası olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bulguları ve araştırma yöntemi kapsamında, özellikle algılanan aşırı nitelikliliğin yabancı yazında uzun yıllardır çalışılıyor olmasına rağmen, Türk yazında nispeten sınırlı sayıda çalışma alanı bulan bu kavramın incelenmesinin Türkçe yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmacının elde ettiği veri setinin kullanılan veri tabanlarının özellikleri bağlı olarak değişebileceği göz önünde bulundurulduğunda ulaşılan çalışmalar ve dil seçeneği bu çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisi temel alınarak bir meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırma yönelimlerde ise hem iş tatminin iş sonuçları kapsamında değerlendirilebilecek olan örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi kavramların algılanan aşırı niteliklilik kavramı ile birlikte değerlendirilmesinin, hem de iş tatminin öncülleri olarak nitelendirilebilecek olan kişilik, iş becerikliliği, psikolojik dayanıklılık, psikolojik güçlendirme gibi örgütsel davranış türlerinin araştırma değişkenlerine dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Bu çalışmada meta analiz için kullanılan kaynaklar yıldız (*) işaretiyle belirtilmiştir.

- *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.
- Akar, H. (2018). A meta-analytic study concerning the effect of educational stakeholders' perceptions of quality of work life on their job satisfaction and organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(3), 101-115.
- Akgöz, S., Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Meta-analizi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 107-112.
- Akın, A., & Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- *Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Arda, Ö.A., & Yıldız, B. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161.
- *Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-14.
- Atalay, M. Ö. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 430-444.
- *Ayala, Y., Silla, J. M. P., Tordera, N., Lorente, L., & Yeves, J. (2017). Job satisfaction and innovative performance in young spanish employees: Testing new patterns in the happy-productive worker thesis—A discriminant study. *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1377-1401.
- *Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B. & Bayramlık, H. (2015). Effect of laborers' overqualification perception on job satisfaction and organizational commitment: An empirical study on health sector in Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 70-73.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brynin, M., & Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or minor mismatch?. *Economics of Education Review*, 28(1), 114-121.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.

- Cornell, J. E., Mulrow, C. D., Localio, R., Stack, C. B., Meibohm, A. R., Guallar, E., & Goodman, S. N. (2014). Random-effects meta-analysis of inconsistent effects: a time for change. *Annals of Internal Medicine*, 160(4), 267-270.
- *Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career adaptability and turnover intention: a dual-mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 145-157.
- *Erdoğan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557.
- Erdoğan, B., & Bauer, T. N. (2020). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Erdoğan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gümüşlüoğlu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59(6), 555-567.
- Faiz Abozaid, R., Mansoor, R. M., Shah, S. S. H., Harjan, S. A., Alalimi, A., & Mustafa, A. (2019). Perceived overqualification and its positive impact on organization employee's behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(6), 58-71.
- *Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- Gazioğlu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Hoskins, T.E. (2003). *The effects of perceived overqualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover: A study of AFIT graduates*. Master Thesis, USAF Department of The Air Force Air University, Air Force Institute of Technology.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228-1238.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. USA: Sage Publication.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.

- *Johnson, G. J., & 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, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 124-143.
- Karacaoğlu, K., & Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Kaymakcı, R., & Görener, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100-114.
- *Kengatharan, N. (2020). Too many big fish in a small pond? The nexus of overqualification, job satisfaction, job search behaviour and leader-member exchange. *Management Research and Practice*, 12(3), 33-44.
- *Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Kılıçkap, M. (2018). Meta-analizleri nasıl yorumlayalım: Türkiye’de kardiyovasküler risk faktörlerine yönelik yapılan meta-analizlerin metodolojik açıdan değerlendirilmesi. *Türk Kardiyoloji Derneği Arşivi*, 46(7), 624-635.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals'Fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., & Tjam, E. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 2(1), 1-8.
- Kürü, S. A. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve performans ilişkisi: Ulusal yazında bir meta-analizi çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 438-459.

- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: a review and recommendations for research and practice. Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. and Rosen, C.C. (Ed.) *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 10), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 1-42.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- *Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- *Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). Perceived overqualification: An exploration of outcomes. In *25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA, 1-7.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289.
- Lou, T., & Ye, M. (2019). Studying on the impact of perceived overqualification on work engagement: The moderating role of future work self salience and mediating role of thriving at work. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 24-36.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Ma, C., Lin, X., & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118, 199-209.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236-239.
- *Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.

- *Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232.
- *Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- *Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. Burke, C. S., Pierce, L. G., & Salas, E. (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environments*. UK: Emerald Group Publishing Limited, 3-39.
- Rosenthal, R. (1979). The “file drawer problem” and tolerance for null results. *Psychology Bulletin*, 86, 638- 641.
- Rosenthal, R., & DiMatteo, M. R. (2001). Meta-Analysis: Recent developments in quantitative methods for literature reviews. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 59–82.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
- *Saragih, H., Supriati, Y., Nikensari, S. I., & Sutawidjaya, A. H. (2021). The impact of overqualification perception and job satisfaction on working intentions for employees of the ministry of defense. *International Journal of Developmental Sciences*, 15(1), 17-24.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there?. *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600.
- Simon, L. S., Bauer, T. N., Erdogan, B., & Shepherd, W. (2019). Built to last: Interactive effects of perceived overqualification and proactive personality on new employee adjustment. *Personnel Psychology*, 72(2), 213-240.
- Tınaztepe, C., & İrge, N. T. T. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 1-29.
- Triana, M. D. C., Trzebiatowski, T., & Byun, S. Y. (2017). Lowering the threshold for feeling mistreated: Perceived overqualification moderates the effects of perceived age

- discrimination on job withdrawal and somatic symptoms. *Human Resource Management*, 56(6), 979-994.
- *Tuy, G. (2017). *Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Uçar, Z., & Sezgin, O.B. (2021). Algılanan aşırı vasıflılık: Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, 196-208.
- Ulukök, E., Akın, A., & Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 916-923.
- Ülbeği, İ. D., & Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 80-98.
- Ünsal Akbıyık, B.Ü. (2016). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: Örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1712-1720.
- Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces*, 85(2), 835-864.
- Wang, Z., Lu, H., & Wang, X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(2), 1-10.
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34-45.
- *Wassermann, M., Fujishiro, K., & 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.
- *Weymer, A. S. Q., de Oliveira Maciel, C., & Castor, B. V. J. (2014). The influence of the overqualification and learning on individuals' job satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios-RBGN*, 16(50), 96-109.
- Woo, H. R. (2020). Perceived overqualification and job crafting: The curvilinear moderation of career adaptability. *Sustainability*, 12(24), 1-17.
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review*, 46(2), 339-354.
- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., & Hu, W. (2019). How perceived overqualification relates to work alienation and emotional exhaustion: The moderating role of LMX. *Current Psychology*, 1-9.
- *Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1675-1690.