

ALGILANAN AŞIRI VASIFLILIK VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMASI İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİLİK ETKİSİ

Metin IŞIK¹

Geliş: 02.05.2019 / Kabul: 30.09.2019

DOI: 10.29029/busbed.559814

Öz

Bireysel kariyer planlaması, bireyin kariyeriyle ilgili amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için kullanacağı yol/ları değerlendirdiği bir süreçtir. Bu süreci etkileyen birçok faktör olmakla birlikte, bunlardan biriside bireyin belirli iş gereksinimlerini aşan beceri ve eğitime sahip olma düşüncesi olarak ifade edilen aşırı vasıflılık olgusudur. Öte yandan bireyin çalışma hayatında sergilediği birçok davranışın arka planında bireyin örgütüne yönelik destek algısı yatmaktadır. Bu bağlamda, araştırmada algılanan aşırı vasıflılık algısı ile bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma verileri Bitlis faaliyet gösteren kamu ve özel sektör çalışanlarından elde edilmiştir. Veriler üzerinde güvenilirlik, geçerlilik, açıklayıcı ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerde, algılanan örgütsel desteğin, algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kontrol değişkenlerinden eğitim durumunun da düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın literatüre katkı sunmasının yanı sıra işletme yöneticilerine de yol göstermesi beklenmektedir

Anahtar Kelimeler: *Algılanan aşırı vasıflılık, kariyer, bireysel kariyer planlaması, algılanan örgütsel destek, düzenleyici etki.*

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, beu.metin@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4577-0095>.

THE MODERATING EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN OVERQUALIFICATION AND INDIVIDUAL CAREER PLANNING

Abstract

Individual career planning is a process in which the individual determines his/her career-related goals and uses the means to achieve these goals. While there are many factors affecting this process, one of these is the phenomenon of perceived over qualification, expressed as the idea of having an individual's skills and training exceeding certain job requirements. On the other hand, in the background of the many behaviours that an individual exhibits in his / her work life, the individual's perception of support for his organization lies. In this context, in this study, the effect of perceived organizational support on the perceived over qualification and the relationship between individual career planning is tried to be examined. For this purpose, a quantitative research was conducted. Data were obtained from public and private sector employees in Bitlis, Turkey. Reliability, validity, exploratory factor and hierarchical regression analyses were performed on the data. In the analyses conducted, it was determined that the perceived organizational support had a moderator effect on the relationship between perceived over qualification and individual career planning. In addition, it was found out that the education level had a moderator effect from the control variables. In addition to contributing to the literature, the research is also expected to guide business managers.

Keywords: *Perceived over qualification, career, individual career planning, perceived organizational support, moderating effect.*

Giriş

Kariyer planlama hem çalışanlar (birey kariyer planlaması) hem de işletmeler (örgütsel kariyer planlaması) için önemli bir kavramdır. Bu anlamda kariyer planlaması kavramı günümüzde birçok araştırmada ilgi odağı haline gelirken kavrama yönelik literatürün geniş bir düzlemde (kariyer uyarlanabilirliği, kariyer başarısı, kariyer hedefleri gibi) geliştiği görülmektedir. Bireyin çalışma yaşamı boyunca bilgi, beceri ve deneyimlerinin karşılığı olarak iş hayatındaki hareketliliğini ifade eden kariyer (Işık, 2017) hem yönetilmesi hem de planlanması gereken bir olgudur. Dolayısıyla iş hayatında belirli bir amaç doğrultusunda ilerlemek isteyen birey, kariyerini planlamak durumundadır (Erdoğan, 2009). Özellikle günümüz iş koşullarının oldukça stresli (Aknar vd., 2018), çalkantılı ve tahmin edilemez hale geldiği çalışma şartlarında bireyin kendi kariyerini planlaması kaçınılmaz hale gelmiştir (King, 2004). Çünkü kariyer planlaması bireysel düzeyde gerçekleşen bir faaliyet olup (Aryee ve

Debrah, 1992:85) birey, kendi kariyer gelişim ve planlamalarından öncelikle kendisi sorumludur (Walker ve Levesque, 2006: 28). Ancak her ne kadar çalışanlar bireysel kariyer planlaması yapsa da bireylerin niteliklerine uygun işlerde istihdam edilememesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim literatürde aşırı vasıflılık olarak ele alınan bu olgunun gelişmiş ülkelerde de büyük bir sorun olduğunu ortaya koyan araştırmalar olmakla birlikte, Görg ve Strobl (2003) bu sorunun gelişmekte olan ülkelerde de yaygın bir şekilde görüldüğünü belirtmektedir. Uçar (2015)'in de belirtmiş olduğu gibi ülkemizde de her yıl on binlerce eğitilmiş işgücü çalışma hayatına dahil olurken bunların önemli sayılabilecek bir kısmı niteliklerine uygun işlerde istihdam edilememektedir. Nitekim Aşık'ın (2013: 7) araştırma sonuçlarına göre ön lisans ve üzeri mezunların sadece %70.2'si kendi niteliklerine uygun işlerde çalışmaktadır. Söz konusu araştırmanın 2004 yılı verileri ile yapıldığını göz önünde bulundurduğumuzda; Türkiye'de ön lisans ve üzeri mezunlarının giderek kendi nitelik ve beceri setlerine göre çok daha düşük nitelikli işlerde çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilir.

Aşırı vasıflılık, bireyin çok vasıflı hissetme algısı (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996) ve belirli iş gereksinimlerini aşan beceri ve eğitime sahip olması (Green ve McIntosh, 2007; Verhaest ve Omev, 2006) şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Genel olarak literatürde aşırı vasıflılığın olumsuz bir olgu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu, büyük ölçüde çalışanların kendilerini aşırı vasıflı olarak algıladıklarında daha olumsuz iş tatminine sahip olduklarını (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006) ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteren araştırma bulgularından kaynaklanmaktadır (Allan, 1990; Verhaest ve Omev, 2006). Kendisini aşırı vasıflı olarak algılayan çalışanlar, iş tatmini de dahil olmak üzere, daha düşük düzeyde iş tutumu sergilemektedirler (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006; Verhaest ve Omev, 2006). Johnson vd., (2002: 426) algılanan aşırı vasıflılığı iş veya işe bağlı ödüllendirme ve terfi imkanlarının kısıtlı olması ya da hiç olmaması durumu ilişkilendirmekle birlikte; bireyin bir işin gerektirdiği eğitim, tecrübe ve yetenek gibi özelliklerden daha fazlasına sahip olmasını, eksik istihdam, yeteneklerini yeterince kullanamaması ve kariyer gelişim olanaklarının yokluğu ile açıklamaktadır. Birey, eğitim düzeyi arttıkça bilgi, beceri ve yetenek repertuarını oluştururken, toplumdaki yeri ve meslek türü hakkında daha yüksek beklenti içerisine girmektedir. Bununla paralel olarak da iyi bir statüyü hak ettiğini düşünmektedir (Vaisey, 2006). Nitekim aşırı vasıflılık olgusuna yönelik yapılan araştırmalarda, bireyin bir işin gerektirdiğinden daha fazla resmi bir eğitim düzeyine sahip olmasına, yani kariyerine dikkat

çekilmiştir (Frei ve Sousa-Poza, 2012: 1837). Çünkü insanların hayatlarında tam olarak kullanamayacakları eğitim bilgisine yatırım yapmaları beklenmemektedir (Sloane, 2003). Bütün bunlar bireyin algılanan aşırı vasıflılık düzeyinin bireysel kariyer planlamasına etki ettiğine işaret etmektedir. Literatürde algılanan aşırı vasıflılık ile bireysel kariyer planlamasını ilişkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, aşırı vasıflılığın kariyer tatmini (Erdoğan vd., 2018; Wassermann vd., 2018), kariyer gelişim deneyimleri (Russel vd., 2016), ve kariyer uyarlanabilirliği (Yang vd., 2015) gibi değişkenlerle ilişkisi ele alındığı görülmektedir. Bu anlamda araştırmamızın literatürel bir boşluğa dikkat çekmesi beklenmektedir.

Bir örgütün çalışanlarına değer vermesi, taleplerini göz ardı etmemesi, beklentilerini önemsemesi ve olası olumlu veya olumsuz koşullarda kendilerini yalnız hissetmemeleri için desteğini göstermesini ifade eden örgütsel desteğin (Işık ve Kama, 2018) algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Nitekim örgüt tarafından desteklendiklerini algılayan çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlar sergileyeceklerini (Liu ve Ding, 2012: 2716) ve örgütlerine çok daha kuvvetli bir aidiyet duygusu geliştireceklerini (Edwards ve Peccei, 2010) belirten çalışmalar söz konusudur. Bununla birlikte, Caesens ve Stinglhamber (2014)'ün de belirttiği üzere algılanan örgütsel destek sayesinde çalışanlar; ihtiyaç duyduklarında örgütlerinin kendilerine maddi ya da duygusal yardım ve kaynaklar sağlayacağına dair inanç yaratarak, yüksek performanslarının ödüllendirileceğine dair beklentiler oluşturarak, benlik saygısı ya da onay gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak ve öz yeterliklerini güçlendirerek pek çok açıdan tatmin olabileceklerdir. Ayrıca, çalışanlar algılanan örgütsel desteğin varlığı durumunda, emeklerinin karşılığının adil bir şekilde verileceğini, çalışmalarını daha teşvik edici hale getirmeye ihtiyaç duyduklarında onlara yardımcı olunacağını ve bunun için uygun çalışma koşullarını tesis edeceğinden emin olmaktadır (Aube vd., 2007). Böylelikle çalışanların örgüt tarafından takdir edildiklerine dair algıları kendilerinin tutum davranışlarının ödüllendirileceğine yönelik beklentiye girmelerine neden olacaktır. Bu ödüllerin kapsamı övme, yol gösterme, onaylama şeklinde (psikolojik içerikli) soyut biçimde olabileceği gibi, terfi, maaş zammı gibi (maddi) somut biçimde (Wayne vd., 1997: 83) bireyin kariyerine ilişkin de olabilir. Yine, Wayne arkadaşları (1997) çalışanları geliştirmeye yönelik faaliyetler ve terfiler ile algılanan örgütsel desteğin birbirini olumlu bir şekilde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda araştırma, algılanan algılarına örgütsel desteğin, algılanan aşırı

vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisindeki düzenleyici etkisine sahip olabileceği varsayımına dayanmaktadır.

1. Bireysel Kariyer Planlaması

Kariyer bir insanın çalışma ömrü boyunca gerçekleşen bireysel bir faaliyettir (Priyantha ve Mendis, 2005: 26). Dolayısıyla kariyer gelişimi hayat boyu sürdüğü için bireyin yaşamı boyunca kariyer planlaması yapması gerekir (Gysbers, 1983: 17). Birey, kariyer planlamasında amaçlarını, ideallerini, yeteneklerini, ilgi alanlarını, ihtiyaçlarını, hayallerini, fikirlerini, ilgisini çeken fırsatları ve potansiyel yeteneklerini belirleyip bunları işin kriterleriyle karşılaştırıp planı oluşturmaktır (Geçikli, 2002: 343). Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirerek kariyer hedefleri belirlemesi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için hangi adımların atılması gerektiğine karar verme süreci bireysel kariyer planlamasıdır (Orpen, 1994: 29). Başka bir tanım olarak bireysel kariyer planlaması, bireyin kişisel özellikleri başta olmak üzere, iş gücü piyasasını da değerlendirerek çalışma hayatı ile ilgili ulaşmak istediği hedefleri belirlemesi ve bunları planlamasıdır (Mathis ve Jackson, 2011: 327; Crane, 1986). Bu anlamda bireysel kariyer planlaması kısaca “bir birey için en uygun mesleğin seçilmesi süreci” olarak ifade edilebilir (Rauduvaite ve Lasauskiene, 2013: 175). Birey bu süreçte, kariyer hedeflerini fırsatlar, seçenekler ve bunlara ilişkin sonuçların muhasebesini yaparak belirlemektedir. Ayrıca bu hedeflere ulaşma noktasında en uygun yol ve zamanı belirlemesini sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetleri programlamaktadır (Crane, 1986; Milkovich ve Anderson, 1997). Esasında birey kariyer planlama yaparak, ilgilendiği iş doğrultusunda potansiyeline ulaşmak için gereken adımları / kaynakları anlamak için kendisini değerlendirmektedir (Njoku ve Amade, 2014: 40). Yani bireysel kariyer planlaması ile birey, kendisi adına en doğru yolu bulabilmek için hali hazırdaki işine değişik perspektiflerden bakarak kişisel gelişim fırsatlarını aramaktadır (Otte ve Kahweiler, 1995: 3). Dolayısıyla bireysel kariyer planlaması, işten ziyade bireye odaklanmakta ve bireyin hedef ve kabiliyetlerinin genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir (Deniz ve Ünal, 2007: 108). Bu bakımdan bireysel kariyer planlamasının temelini, geleceğini ve dolayısıyla kendisini neyin beklediğini öngörebilen, amaç ve hedeflerini bu doğrultuda belirleyen, motivasyon yüksek, kendi iş alanına yönelmiş bireyler oluşturmaktadır (Barutçugil, 2004). Sonuç olarak iyi bir kariyer planına sahip olan kişiler kariyer yolu üzerindeki önemli noktaların farkında olurlar ve belirledikleri noktaya erişirlerse başarı duygusunu hissetme olasılıkları da artar (Byars ve Rue, 2004: 227-229).

Birey merkezli bir kariyer planı, kariyer hedefleri doğrultusunda planı pazarlanabilir iş becerilerini tanımlamakla birlikte, bireysel sonuç hedeflerini belirleme ve bunları elde etmek için belirli eylem planlarını haritalandırır (Timmons vd., 2005). Bu süreç, bireyin kendi yeteneği doğrultusunda yapacağı hayat planlaması ve gelecekte çalışmayı düşündüğü iş için gelişimsel aktiviteleri içeren gelişimsel faaliyetleri planlaması ile başlar (Walker, 1973), daha sonra üstün ve eksik yönler belirlenir ve gelecekte gerçekleştirmek istenen ve gerçekleştirebileceklerin farkına varılarak süreç tamamlanır (Bilen, 1998: 39; Barutçugil, 2002: 78). Daha kapsamlı bir şekilde ifade etmek gerekirse süreç; örgüt içi ve örgüt dışı alternatifler doğrultusunda; bireysel kabiliyetler, kariyer basamakları ve yolların değerlendirilerek, bireyin amaç, istek ve ihtiyaç değişimleri göz önünde bulundurularak biçimlenmektedir (Geçikli, 2002: 341). Bireysel kariyer planları; kapsamlı (bireysel kariyer planlaması, bireylerin hedeflerini tanımlama ve yetkinlikleri, yetenekleri, ilgi alanlarını, değerleri ve fırsatları belirleme), gelişimsel (bireysel kariyer planlama sürekli devam eder, asla bitmez), birey merkezli, (plan, kullanan kişiye aittir) ve yetkinlik bazlı (bu öğelerin her biri yeterliliklere, yani kişilerin işte, okulda, işte veya toplulukta edindikleri bilgi, beceri ve tutumlara odaklanır) olmak üzere en az dört temel özelliğe sahiptir (Bhaerman, 1988: 6). Genel olarak literatürde birey açısından etkili kariyer planlamasının öz değerlendirme, kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi, hedefleri belirleme ve planları hazırlama ve uygulama aşamalarından oluştuğu (Phillips vd., 1980: 5; Magnusson, 1995; Taşcı, 2004; Çatır ve Karaçor, 2016; Bayram, 2012) görülmektedir.

Öz değerlendirme: Bu aşama, bireydeki mevcut yetenek, bilgi, beceri, birikim, istek gibi unsurların toplanıp bir dökümünün çıkarıldığı (Palmer ve Winters, 1993: 135) kendisini ilgi, değer, ihtiyaç, kabiliyet ve tecrübeleri ışığında değerlendirmesidir (Klehe vd., 2011: 218). Kısacası bu aşamada birey kendisi hakkında fikir sahibi olmakta ve kendisini tanımaktadır (Mondy vd., 2002: 256).

Kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi: Birey bu aşamada örgütün kendisine sunabileceği farklı iş ya da farklı bölümlerde görev alma gibi eğitim ve gelişim fırsatları hakkında bilgi edinmeye çalışır (Daft, 1997). Çünkü gerçekçi ve sağlam bir kariyer hedefinin belirlenebilmesi için, hali hazırdaki imkân ve fırsatlar değerlendirilmelidir (Byars ve Rue, 2004: 231). Bu noktada birey tarafından çevre araştırması, iş imkânları hakkında veri toplama, kariyer seçeneklerinin izlenimi, iş talepleri ve kültür gibi kariyer hedefleri için karar vermelerinde kolaylık sağlayacak unsurlar hakkında bilgi toplanmaktadır (Klehe vd., 2011: 218).

Hedefleri belirleme: Bireysel kariyer planlamasının bu aşamasında, birey tarafından kısa, orta ve uzun dönemli kariyer hedefleri belirlenmektedir (Daft, 1997; Deniz ve Ünal, 2007: 108). Dolayısıyla, bireyin fırsatları iyi tespit etmesi ve amaçlarını kendi bilgi, beceri ve tecrübesiyle eşleştirerek kariyer hedeflerini belirlemesi gerekir (Kirsh vd., 2005: 227). Kısacası fırsatlar ile bireysel potansiyel arasında uygun bir eşleşme yapılmadığı takdirde birey amacına ulaşamayacaktır.

Planları hazırlama ve uygulama: Bu safhada hedeflerini belirlemiş olan birey artık kariyer planını oluşturma sürecine girecektir (Tunç ve Uygur 2001: 74). Birey, son aşamada topladığı bütün verileri çevresindeki fırsatlar ile karşılaştırır ve kariyerine bu aşamalar doğrultusunda yön verir (Daft 1997: 767-768).

2. Algılanan Aşırı Vasıflılık

Son dönem araştırmalarında çeşitli sosyolojik ve örgütsel nedenlerden dolayı bir sorun olarak değerlendirilen algılanan aşırı vasıflılık, bir çalışanın işini yapmak için gerekenden daha fazla eğitime sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Algılanan aşırı vasıflılık olgusu makro düzeyde, modernliğin ana kurumlarından ikisi olarak kabul edilen, eğitim ve iş piyasasının kesiştiği noktada belirmektedir (Vaisey, 2006: 835). Nitekim aşırı vasıflılık olgusu başlangıçta ekonomistler tarafından eksik istihdam kavramı çerçevesinde kavramsallaştırılmıştır (Cohn ve Kahn 1995; Feldman, 1996: 387). Bireyin sahip olduğu yetenekler doğrultusunda (eğitim, bilgi, deneyim) mevcut işinden almış olduğu ücretin, önceki işinden daha yüksek olması (Feldman, 1996: 387) olarak ifade edilen eksik istihdam, bireyin sahip olduğu niteliklere göre belirlenmiş standartların altında bir işte çalışması olarak ifade edilmektedir (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 963). Feldman'na (1996) göre ekonomistler, daha düşük nitelikli bir işte çalışma olarak ifade ettikleri aşırı vasıflılık olgusunu, ücret düzeyi çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Her ne kadar aşırı vasıflılık olgusu ekonomistler tarafından kavramsallaştırılmış olsa da Burris (2005) ve Gibbons (2005)'na göre sosyologlar bu kavramı anlama ve açıklama noktasında en uygun entelektüel birikime sahiptirler. Nitekim son zamanlarda kavrama ilişkin yapılan çalışmaların büyük çoğunlukla sosyologlar tarafından gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Sosyologlar tarafından eğitim, gelir, işe devam, performans ve iş tatmini gibi faktörlerle ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılan olgunun, örgütsel davranış ve sosyal psikologlar tarafından mülakat teknikleriyle irdelenmeye başlanmıştır (Feldman, 1996: 387). Daha sonraları

kavram örgütsel davranış alan yazınında ele alınmaya başlanmıştır (Fine, 2007: 61).

Aşırı vasıflılık literatürde iki şekilde kavramsallaştırılmıştır. Bunlardan ilki; çalışanın algılarına dayanarak kendisini aşırı nitelikli olarak addetmesi (Jonhson ve Jonhson, 1996; Erdoğan ve Bauer, 2009) diğeri ise, çalışanın iş gereklerinde açıklanan özelliklerden daha fazla niteliklere sahip olduğuna dair düşüncesi (Green ve McIntosh, 2007) şeklindeki tanımdır. Bununla birlikte, literatürde algılanan aşırı vasıflılık kavramının gerçek ve algılanan aşırı vasıflılık olarak iki biçimde incelendiği görülmektedir. Gerçek aşırı vasıflılık, iş tanımları ve iş gerekleri çerçevesinde objektif ölçütlerle değerlendirilirken, algılanan aşırı vasıflılık ise bireyin subjektif olarak yaptığı işe yönelik algılaması olarak değerlendirilmektedir (Fine ve Nevo, 2008: 346). *-Bu çalışmada, aşırı vasıflılık olgusu çalışanların algısı üzerinden belirlemek amacıyla algısal yaklaşım benimsenmiştir-*. Kavramı daha açık bir şekilde tanımlamak gerekirse, bir bireyin iş için eğitim, tecrübe ve kabiliyetlerden çok daha fazlasına sahip olması aşırı vasıflılık olarak ifade edilmektedir (Verhaest ve Omev, 2006; Fine, 2007: 61; Green ve McIntosh, 2002). Bu doğrultuda, algılanan aşırı vasıflılık kavramı bireyin yapacağı iş için sahip olduğu yetenekler ile o işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyumsuzluk algısı şeklinde tanımlanmaktadır (Jonhson ve Jonhson, 2002: 170; Maynard ve Parfyonova, 2013: 436). Dolayısıyla algılanan aşırı vasıflılık kavramı, bireyin kendisini iş açısından gerekenden daha fazla nitelikli olarak algılamasıdır (Fine ve Nevo, 2008: 346). Algılanan aşırı vasıflılık, bireylerin normal iş gereksinimlerini aşan eğitim, deneyim veya becerilere sahip olduklarını algıladıklarında olduğu söylenir. Bu nedenle, bir aşırı vasıflılık kaynağı, bir bireyin işle ilgili niteliklerine dayanır. Algılanan aşırı vasıflılık aynı zamanda işle ilgili terfi olanaklarının bulunmamasından kaynaklanabilir ve bu da çıkmazlara yol açar (Johnson vd., 2002: 425-426).

Kavrama ilişkin gelişen literatür, çalışanların büyük bir kısmının kendilerini yaptıkları iş için fazla eğitilmiş veya fazla nitelikli bulduklarını belirtmektedir (Hartog, 2000). Aşırı vasıflı olmak işe göre bir ödül, niteliğe göre de bir ceza meydana getirmektedir (Brynin ve Longhi, 2009: 114). Yapılan araştırmalar belirli düzeyde aşırı yeterliliğin olmasını gerektiğini belirtmekte ve bunu da çeşitli nedenlerle önemli bulmaktadır. Bu bağlamda Vaisey (2006: 836) bireyin yaşamını deneyimleme biçimi açısından vasıflılık algısının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Vaisey, bireyin hayatının sadece iş ya da para gibi diğer maddi unsurları elde etmekle değil aynı zamanda dünya görüşünü ve kimliğini yaratmak ve sürdürmekle de ilgili olduğunu ifade etmektedir. Aşırı vasıflılık olgusunun belirleyicilerini tespit etmek amacıyla araştırma yapan Feldman

(1996: 385), olgunun öncüllerini dış faktörler, işin özellikleri, kariyer geçmişi değişkenleri, iş arama stratejileri ve demografik değişkenler başlıkları altında incelemiştir. Burandan anlaşılacağı üzere algılanan aşırı vasıflılığın bireyin kariyer planlarını etkilemektedir.

3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek Gouldner'ın (1960) karşılıklılık normu ve Balu'nun (1964) sosyal değişim teorisi referans alınarak geliştirilmiş ve çalışan ile örgüt arasındaki bağ/ları açıklamaktadır (Garg ve Dhar, 2014: 66). Sosyal değişim teorisi, değerli kaynakların karşılıklılaşmasının kişilerarası ilişkilerin başlatılmasını, güçlendirilmesini ve sürdürülmesini teşvik ettiğini varsaymaktadır (Lynch vd., 1999). Blau, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin bir tür mübadeleye dayandığını ve taraflardan her birinin bu süreçte kendi menfaatini gözetme eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Karşılıklılık normu ise, örgütün daha yüksek iş performansı sergileyen çalışanlarının çalışma organizasyonlarından daha fazla yararlanmalarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986). Hem sosyal değişim teorisi hem de karşılıklılık normundan hareketle geliştirilen algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların en zor durumları yönetmeleri ve işyerinde etkili olmaları için destekleyici olacağına ve katkılarını önemseyeceğine dair inançlar (Eisenberger vd., 1986; George vd., 1993; Rhoades & Eisenberger, 2002), ile çalışanların örgütleri tarafından kendilerine ne kadar değer verildiği ve refahlarının ne kadar önemsendiğine yönelik algılarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek teorisi (Eisenberger vd., 1986; Shore & Wayne, 1993), örgütün, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamaya ve yüksek performanslarını ödüllendirmeye hazır olduğunu göstermek için (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698), algılanan örgütsel destek çıktılarına temel teşkil eden psiko-sosyal durumları ele almaktadır. Algılanan destek, kişilerarası ilişkilerde sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı gibi (Cobb, 1976; Cohen ve Wills, 1985), iş yerinde saygı, önemsenme ve onaylanma gibi önemli sosyo-duygusal ihtiyaçları da karşıladığı varsayılmaktadır (Eisenberger vd., 1986; Armeli vd., 1998). Bu anlamda, algılanan örgütsel destek ilk olarak, karşılıklılık normuna dayanarak, örgütün refahını önemsemek ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilmiş bir yükümlülük getirmektedir. İkinci olarak, algılanan örgütsel desteğin bağdaştırdığı özen, onay, saygı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamakta ve çalışanların örgütsel üyeliği ve rol statüsünü, sosyal kimliklerini bir araya getirmelerine yardımcı olmaktadır. Son olarak, algılanan örgütsel destek çalışanların örgütün yüksek performanslarını ödüllendirdiğine dair (yani,

performans-ödül beklentileri) inançlarını güçlendirmektedir. Bu süreçler, hem çalışanlar (örneğin iş tatmini ve artan pozitif ruh hali) hem de örgüt (örneğin, artan duygusal bağlılık ve performans, azalan işten ayrılma) için olumlu sonuçlara neden olacaktır (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699). Algılanan örgüt destek, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olarak, örgütün bu süreçten artan performansla geri dönüt almasına yarayabilir. Algılanan örgütsel destek ile çalışanların yüksek performansları sergilemeleri daha kolay olacaktır. Bu anlamda, başarıları örgüt tarafından takdir edilen çalışanların saygınlık ihtiyacı da karşılanmış olacaktır (Armeli vd., 1998: 289). Nitekim algılanan örgütsel destekte çalışanların takdir ve kabul görme gereksinimleri giderildiği için çalışanların örgütleri ile bütünleşmeleri ve örgüt ile aralarında bir bağ kurmaları mümkün hale gelmektedir. Böylelikle, bu bağ sayesinde çalışanların hem performansları hem de örgütsel süreçlere aktif katılım sağlamalarından ötürü hedefleri başarma arzuları artacaktır (Eisenberger vd., 1986: 501).

Kraimer ve Wayne (2004), algılanan örgütsel desteği düzenleyici, kariyerle ilgili ve finansal örgütsel destek algısı olmak üzere üç başlıkta incelemiştir.

Düzenleyici algılanan örgütsel destek: Çalışanın örgüte dahil olmasının ardından ailesi de dahil olmak üzere uyum sağlamalarına dönük desteği,

Finansal algılanan örgütsel destek: Çalışanın finansal ihtiyaçlarının dikkate alınarak aylık, ek ödemeler, ikramiye gibi mali yönü olan örgütsel ödüller yolu ile örgütsel desteğin sunulmasını,

Kariyerle ilgili algılanan örgütsel destek: Çalışanın kariyer planlaması ve kariyer tatmini gibi kariyeri ile ilgili ihtiyaçlarına dönük örgütsel desteği ifade etmektedir.

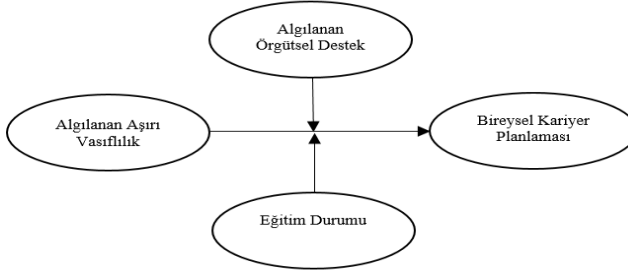
Kraimer ve Wayne'nin algılanan örgütsel desteğe ilişkin belirtmiş oldukları bu durum kavramın düzenleyicilik etkisine sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, araştırmada algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici değişken olarak etkisinin olabileceği varsayılmaktadır.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Kariyer planlaması, bireyin kariyer hedefleri belirlemesi ve onları gerçekleştirmek için, ilgili gelişimsel faaliyetlerin kişilik özellikleri başta olmak üzere; eğitim, işgücü piyasası ve çalışmak istenilen sektör gibi birtakım

faktörlerin göz önünde bulundurularak planlanması sürecini ifade etmektedir. Kariyer planlamasının bu tanımında belirtilen işgücü piyasasının yapısı ve eğitim durumu gibi unsurlar bireyin vasıflılık algısından yani, belirli iş gereksinimlerini aşan beceri ve eğitime sahip olma düşüncesinden (Green ve McIntosh, 2007; Verhaest ve Omev, 2006) etkilenebilmektedir. Aşırı vasıflılık olarak ifade edilen bu durum, Vaisey (2006)'nın da belirttiği üzere eğitim ve iş piyasasının kesiştiği noktada ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan Schein, (1990: 30-32) çalışmaları sonucunda bir bireyin kariyer tercihlerinin arka planında bireyin kendisine yönelik algıladığı beceri ve nitelikleri, önemseydiği değerler ile motivasyon ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramı şeklinde çeşitli bazı faktörlerin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, bireyin kariyer planlamasının vasıflılık algısından etkilenebileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, belirtilen bu açıklamalar bütüncül olarak değerlendirildiğinde; bireyin yetenek ve beklentilerine ilişkin değerlendirmesini ifade eden bireysel kariyer planlamasının, bireyin aşırı vasıflılık algısından etkilenebileceğini göstermektedir. Bu bakımdan araştırmanın ilk hipotezi; *H₁: algılanan aşırı vasıflılık algısının bireysel kariyer planlamasını etkilemektedir* şeklinde geliştirilmiştir. Öte yandan, bireyin çalışma hayatında sergilediği birçok davranışın belirleyicilerinden biriside örgütünden gördüğü destektir. Bu bakımdan, bireyin algıladığı örgütsel desteğin kariyer planlaması üzerinde etki sahip olduğu düşünüldüğünden araştırmanın ikinci hipotezi; *H₂: algılanan örgütsel destek bireysel kariyer planlamasını pozitif yönde etkilemektedir* şeklinde geliştirilmiştir. Ayrıca, Kraimer ve Wayne (2004)'ün algılanan örgütsel desteğin finansal, kariyerle ilgili ve düzenleyici algılanan örgütsel destek olabileceğine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda araştırmanın üçüncü hipotezi; *H₃: algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel destek düzenleyici etkiye sahiptir* şeklinde geliştirilmiştir. Son olarak, literatürde de belirtildiği üzere eğitim durumu bireyin kariyer planlaması üzerinde etkili faktörlerden birisi olduğu savından hareketle (Rehmdil, 2012; Hirsh, 1996), araştırmanın dördüncü hipotezi; *H₄: algılanan aşırı vasıflılık algısı ile bireysel kariyer planlaması ilişkisinde eğitim durumu düzenleyicilik etkisine sahiptir* şeklinde geliştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan modelde literatürden hareketle oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Veriler üzerinde güvenilirlik, geçerlilik, açıklayıcı ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Hipotez testlerinde SPSS 25 programından ve Hayes (2012) tarafından geliştirilen Process Macro 3.2 versiyonundan yararlanılmıştır. Test edilmek için kurulan model aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4.2. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Bitlis ilindeki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi benimsenmiştir. Hazırlanan anket formunun hem elektronik ortamdaki linki, hem de çıktısı alınıp örneklem kapsamındaki 400 kişiye ulaştırılmıştır. Katılımcılar tarafından 383 anket formu yanıtlanmış, fakat bunlardan 345 tanesinin değerlendirmeye uygun olduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınan anketlerdeki katılımcıların; %59,7'si (n=206) erkek, %40,3'ü (n=139) kadındır; %57,39'u (n=198) özel sektörde çalışırken, %42,61'i (n=147) kamu sektöründe çalışmaktadır, yaş ortalamaları ise 34,6'dır. Katılımcılardan; %5,8'i (n=20) ilköğretim, %22,2'si (n=139) lise, %20,3'ü (n=70) ön lisans, %41,7'si (n=144) lisans ve %10,1'i lisansüstü öğrenim durumuna sahiptir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında; en çok çalışma süresinin 1 yıldan az %27,5 (n=95) ve en az çalışma süresinin %14,2 (n=49) 16-20 yıl aralığında olduğu; ücret açısından da katılımcıların çoğu %34,2'si (n=118) 2000 TL ve altı, çok az sayıda katılımcıda %5,5'i (n=19) 5001 TL ve üzeri ücret aldıkları görülmüştür.

4.3. Ölçüm Araçları

Bireysel kariyer planlaması: Katılımcıların bireysel kariyer planlamasına ilişkin düşüncelerini ölçmek için Orpen (1994) tarafından geliştirilen 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin güvenilirliği $\alpha = .70$ olarak ölçülmüştür.

Algılanan aşırı vasıflılık: Katılımcıların algılanan aşırı vasıflılık düzeylerini ölçmek için Rhoades vd., (2001) tarafından geliştirilen ve toplam 9 ifadeden oluşan tek faktörlü ölçek kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin güvenilirliği $\alpha = .89$ olarak ölçülmüştür.

Algılanan örgütsel destek: Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri Maynard (2006) tarafından geliştirilen ve toplam 8 ifadeden oluşan tek faktörlü ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Araştırmacılar tarafından ölçeğin güvenilirliği $\alpha = .90$ olarak ölçülmüştür.

4.4. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada hipotezleri test etmeden önce ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, önceden belirlenmiş, ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlamaktadır (Sümer, 2010). Kullanılan ölçeklerin daha önce çeşitli çalışmalarca geçerlilik ve güvenilirlikleri doğrulandığından, geçerlilik yöntemi olarak DFA yapılması uygun görülmüştür. DFA analizine geçilmeden önce eksik doldurulan ölçeklere ortalama değerler atanmıştır. Lisrelv8.72 programıyla gerçekleştirilen DFA'nın sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. DFA Sonuçları

	$\chi^2 / df < 5$	AGFI $> .85$	GFI $> .80$	CFI $> .90$	NFI $> .90$	TLI $> .90$	RMSEA $< .08$
AVA	3,051	,903	,922	,918	,941	,955	,073
BKP	1,521	,981	,990	,981	,977	,948	,054
ÖD	3,537	,851	,832	,896	,913	,927	,079

Uyum iyiliği değerlerinin belirlenmesinde literatürde yaygın kullanılan “kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri” esas alınmıştır. Bu değerlere göre, aşırı vasıflılık algısı ölçeği ile örgütsel destek ölçeğinin iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu, bireysel kariyer planlaması ölçeğinin ise mükemmel uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür (Cole, 1987). Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3
(1) AVA	3,082	0,695	-		
(2) BKP	3,907	1,021	,200**	-	
(3) ÖD	3,249	0,847	,092*	,344**	-

N= 345; Ort= Ortalama; SS= Standart Sapma; AVA= Aşırı Vasıflılık Algısı; BKP= Bireysel Kariyer Planı; ÖD= Örgütsel Destek; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tablo 2’de de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçekler birbirleriyle anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Ortalama değerleri tüm ölçekler için

3'ün üzerinde çıkmıştır. Ayrıca BKP için 3,907 ile en yüksek algıya sahip olduğu savunulabilir. Standart sapma değerleri düşük olduğundan değerler arasındaki farklılıkların az olduğu dolayısıyla grubun homojen olduğu görülmektedir. Araştırma hipotezleri test edilmeden önce ölçeklerin güvenilirliğine, dağılımın normalliğine ve doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. İlgili testlerin sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Güvenirlik, Normallik, Doğrudaşlık Testleri Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's	VIF	Çarpıklık	Basıklık
AVA	,730	0,960	-0,052	-0,339
BKP	,891	1,009	-1,165	0,802
ÖD	,800	1,009	-0,261	-0,530

Yapılan testlere göre, kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür (Santos, 1999). VIF değerleri incelendiğinde değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı (VIF<5) anlaşılmıştır (Hair vd., 2014). Ayrıca kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 değer aralığında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla dağılımın normal olduğu bulgulanmıştır (George ve Mallery, 2010). Tüm bu sonuçlarla birlikte kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacını gerçekleştirecek nitelikte olduğuna kanaat getirilmiştir ve hipotezlerin test edilmesi adımına geçilmiştir.

4.5. Bulgular

Araştırmada kurulan hipotezleri test etmek amacıyla SPSS 25 paket programı ve Process Makro v3.12 yardımıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak bağımsız ve kontrol değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki ilişkisini anlamak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Bağımsız ve Kontrol Değişkenlerinin Bireysel Kariyer Planlama Üzerindeki Etkisi

Değişkenler _a	β	R ²	Düz. R ²	F
Sabit	3,127***	,060	,041	3,075
Aşırı Vasıflılık	,314***			
Cinsiyet	-,016			
Medeni Durum	-,181			
Yaş	-,087			
Eğitim Durumu	,126*			
Çalışma Süresi	-,044			
Aylık Gelir	-,001			

^aBağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması; N= 345; ***p<0,001; *p<0,05

Bağımsız ve kontrol değişkenlerinin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan regresyon analizine göre model açıklama yüzdesi $R^2 = \%4$ ile anlamlıdır ($F(7, 337) = 3,075$; $p < ,05$). Yapılan regresyon analizinde Bireysel kariyer planlamasını üzerinde aşırı vasıflılık algısı ($\beta = ,314$) ve eğitim durumu ($\beta = ,126$) değişkenlerinin pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Analizlerin ilerleyen safhalarında anlamsız olan kontrol değişkenleri modellere dahil edilmemiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşırı vasıflılık algısı ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide örgütsel desteğin ve eğitim durumunun düzenleyicilik rolünü ortaya koymak için Process Macro v3.2 aracılığıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Bireysel Kariyer Planlaması Değişkenini Yordayan Değişkenlerin Regresyon Analizi

Değişkenler _a	1. Adım			2. Adım			3. Adım		
	β	S.h.	Beta	β	S.h.	Beta	β	S.h.	Beta
Sabit	1,19	,053		1,17	0,49		-,014	,050	
Algılan Aşırı Vasıflılık (Bağımsız)	,20	,053	,20***	,191	,050	,19***	,185	,050	,19***
Algılan Örgütsel Destek (Moderatör)				,335	,050	,34***	,308	,050	,31***
Eğitim Durumu (Kontrol)				,128	,050	,13*	,126	,050	,13*
Al.Aşırı Vas. X Eğitim Durumu							-,141	,049	,14**
Al.Aşırı Vas. X Al.Örg. Destek							-,109	,046	,12*
R^2	,040			,163			,194		
ΔR^2	,037			,155			,182		
F	14,276***			22,097***			16,307***		
aBağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması; N= 345; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$									

Bağımlı değişken (bireysel kariyer planlaması) ile bağımsız (aşırı vasıflılık algısı) ve düzenleyici (örgütsel destek, eğitim durum) değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi için Process Macro 3.2 eklentisi ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde her 3 modelin de anlamlı olduğu görülmüştür (Sırasıyla, $F(1, 343) = 14,276$; $F(3, 341) = 22,097$; $F(5, 339) = 16, 307$; $p < 0,001$). Analizin ilk aşamasında bağımlı ve bağımsız değişkenin ilişkisini ortaya koymak için kurulan 1. modelin $R^2 = \%3,7$ ile anlamlı ($p < ,001$) olduğu görülmüştür. Daha sonra bağımlı değişken ile bağımsız

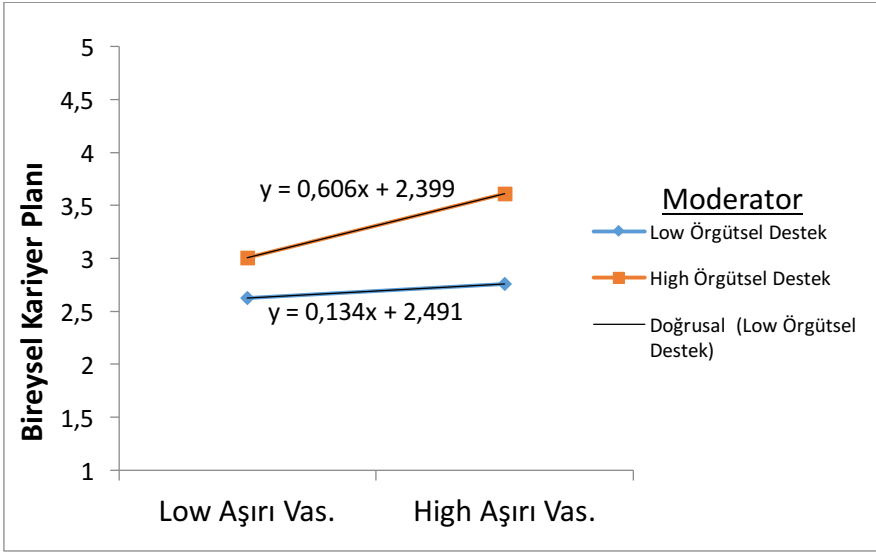
ve düzenleyici değişkenlerin ilişkilerini incelemek için 2. model kurulmuştur. Bu modelin de $R^2 = \%15,5$ ile anlamlı ($p < ,001$) olduğu görülmüştür. Son olarak bağımlı değişken ile bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin ilişkisini incelemek için 3. model test edilmiştir. Bu modelin de $R^2 = \%18,2$ ile anlamlı ($p < ,001$) olduğu görülmüştür. Böylelikle aşırı vasıflılık algısı ($\beta = ,19$), örgütsel destek ($\beta = ,31$) ve eğitim durumu ($\beta = ,13$) değişkenlerinin bireysel kariyer planı üzerinde pozitif anlamlı ($p < ,05$) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca bireysel kariyer planlaması ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin ($\beta = ,12$) ve eğitim durumunun ($\beta = ,14$) düzenleyicilik etkisine ilişkin yapılan analiz de anlamlı olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgularına göre H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Process Macro eklentisi aracılığıyla elde edilen koşulsal ilişki değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Düzenleyici Değişkenlerin Koşullu Etkileri

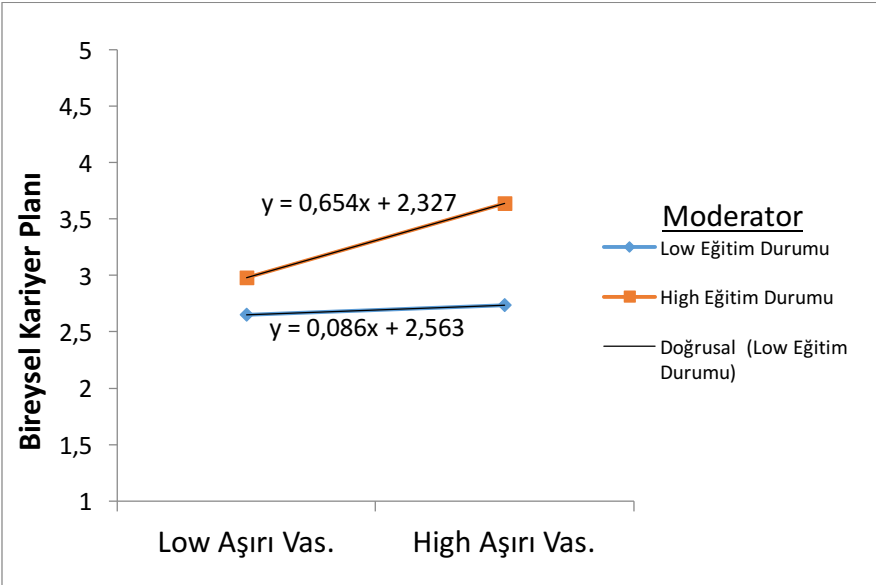
Örgütsel Destek						
Koşul	β	S.h	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	,070	,097	4,252	,488	,2226	,6057
Orta	,242	,073	3,311	,001	,0983	,3859
Yüksek	,414	,101	,692	,000	-,1287	,2687
Eğitim Durumu						
Düşük	,586	,108	5,424	,000	,3736	,7987
Orta	,320	,077	4,148	,000	,1685	,4723
Yüksek	,054	,108	,501	,616	-,1592	,2682

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere örgütsel destek değişkeni orta ve yüksek düzeyde olduğunda anlamlı ($p < ,01$) düşük olduğunda ise anlamsızdır. Buna göre örgütsel destek arttıkça aşırı vasıflılık algısının bireysel kariyer üzerindeki etkisini düzenlediği görülmektedir. Eğitim durumuna göre ise koşul tam tersi yönde değişmektedir. Düşük ve orta eğitim durumunda düzenleyicilik anlamlı ($p < ,001$) iken yüksek eğitim durumunda düzenleyicilik anlamsızlaşmaktadır. Başka bir deyişle eğitim durumu arttıkça düzenleyicilik etkisi kaybolmaktadır. Bu durumun temel sebebi olarak az sayıda lisans üstü eğitim gören çalışanların olması gösterilebilir. Bu nedenden dolayı istatistiki açıdan anlamlılık düzeyi sağlanamamaktadır. Düzenleyicilik ilişkisine ait slope matrisleri Şekil 1 ve 2'de verilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Etkisi

Şekil 1’den de görüleceği üzere örgütsel destek bireysel kariyer planı ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.



Şekil 2. Eğitim Durumunun Düzenleyicilik Etkisi

Şekil 2’den de anlaşılacağı üzere eğitim durumu bireysel kariyer planı ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.

Sonuç

Bir işletmenin katlanmış olduğu işgücü maliyetinin karşılığını alabilmesi için nitelikli insan kaynağı istihdamı önem arz etmektedir. Nitelikli bir insan denildiğinde ise bireyin ilgili iş türünde kendisini geliştirmiş olması ve o işin gerektirdiği niteliklere sahip olması akla gelmektedir. Bunun içinde bireyin kendini tanıyıp, kişilik özelliğine uygun bir kariyer planlaması yapmış olması gerekmektedir. Ancak, her ne kadar birey kariyer planlaması yapsa da bireyin niteliklerine uygun işlerde istihdam edilememesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda doğal olarak karşımıza çıkan diğer önemli bir faktör ise aşırı vasıflılık olgusudur. Bireyin eğitim durumu ve geçmiş deneyimlerine göre daha düşük nitelikli bir işte çalışma durumu (Johnson & Johnson, 1996; Johnson vd., 2002; Green ve McIntosh, 2007; Verhaest ve Omev, 2006) olarak ifade edilen aşırı vasıflılık, kariyer planlaması üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan Kraimer ve Wayne (2004)’ün de belirttiği üzere; bireyin kariyer planlaması ve kariyer tatmini gibi kariyeri ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanmasında algıladığı örgütsel destek önemli bir düzenleyicilik etkisine sahiptir. Bu bağlamda, araştırmada algılanan aşırı vasıflılık ile bireysel kariyer planlama ilişkisinde algılanan örgütsek desteğin düzenleyici etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle bağımsız ve kontrol değişkenlerinin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizinde; bağımsız değişken olan algılanan aşırı vasıflılık ile kontrol değişkenlerinden eğitim durumunun bireysel kariyer planlamasını üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularından eğitim durumunun bireysel kariyer planlaması üzerindeki anlamlı etkisi birçok araştırmada (Hirsh, 1996; Geçikli, 2002; Rehmdil, 2012; Tanoli, 2016) belirtilen kuramsal yapı tarafından desteklendiği ve örtüştüğü görülmektedir. Analizlerde cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalışılan sektör ve aylık gelir gibi kontrol değişkenlerinin bireysel kariyer planlaması üzerinde bir etkiye sahip olmadığı bulgulanmıştır. Bu bulgunun da Çelik vd., (2015) araştırma bulguları ile kısmen desteklendiği görülmektedir.

Analizlerin ilerleyen safhalarında anlamsız olan kontrol değişkenleri modellerden çıkarılmıştır. Daha sonra, araştırmanın amacı doğrultusunda bağımlı değişken (bireysel kariyer planlaması) ile bağımsız (aşırı vasıflılık algısı) ve düzenleyici (örgütsel destek, eğitim durum) değişkenler arasındaki

ilişkinin ölmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde her 3 modelin de (Tablo 5) anlamlı olduğu görülmüştür. Analizin ilk aşamasında bağımlı ve bağımsız değişkenin ilişkisini ortaya koymak için kurulan 1. modelin, daha sonra bağımlı değişken ile bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin ilişkilerini incelemek için kurulan 2. modelin, son olarak bağımlı değişken ile bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin ilişkisini incelemek için 3. modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Böylelikle algılanan aşırı vasıflılık, algılanan örgütsel destek ve eğitim durumu değişkenlerinin bireysel kariyer planı üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; bireysel kariyer planlaması ile aşırı vasıflılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin ve eğitim durumunun düzenleyicilik etkisine ilişkin yapılan analizin de anlamlı olduğu görülmüştür. Nitekim Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere algılanan örgütsel destek değişkeni orta ve yüksek düzeyde olduğunda anlamlı ($p<.01$) düşük olduğunda ise anlamsızdır. Buna göre örgütsel destek arttıkça aşırı vasıflılık algısının bireysel kariyer üzerindeki etkisini düzenlediği görülmektedir. Eğitim durumuna göre ise koşul tam tersi yönde değişmektedir. Düşük ve orta eğitim durumunda düzenleyicilik anlamlı ($p<.001$) iken yüksek eğitim durumunda düzenleyicilik anlamsızlaşmaktadır. Başka bir deyişle eğitim durumu arttıkça düzenleyicilik etkisi kaybolmaktadır. Bu durumun temel sebebi olarak az sayıda lisansüstü eğitim gören çalışanların olması gösterilebilir. Bu nedenden dolayı istatistiki açıdan anlamlılık düzeyi sağlanamamaktadır.

Herhangi bir alan çalışmasında olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur. Birincisi, aşırı vasıflılık olgusunun örneklemimizin eğitim düzeyi ile birlikte gerek Türkiye gerekse de Bitlis'teki işsizlik oranlarından etkilenebileceğinden bu durum genelleştirilebilirlik için bir sınır olabilir. Araştırma örnekleminin ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü gibi öğrenim durumuna sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu nedenle, bu bulguları çok eğitim çeşitliliğinden oluşan bir örneklemden ziyade, özellikle üniversite mezunu bireylerden oluşan bir örnekleme yapmak önemlidir. Çünkü öğrenim düzeyi yüksek olan bireylerin vasıflılık algısı ve buna bağlı olarak da kariyer planlamaya ilişkin algısı değişkenlik göstermesi kuvvetle muhtemeldir. Nitekim Erdoğan vd., (2018)'de araştırma bulgularında, algılanan aşırı vasıflılığın kariyer sonuçları bakımından öğrenim durumu yüksek olan kişiler için daha problemliliğini göstermektedir. İkinci olarak, hem örneklem büyüklüğü hem de sektör açısından bir sınırlılık oluşturduğu söylenebilir. Bu durum da ortaya çıkan sonuçları örneklem büyüklüğü ve yapısı açısından genelleştirilebilirlikle ilgili sınır ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma bulgularının genelleştirilebilmesi ve bulgulara duyulan güveni arttırmak için

ilgili değişkenlerin daha geniş bir örnekleme yapılması önemli sonuçlar verebilir. Ayrıca gelecekteki araştırmaların farklı sektörleri (örneğin, bilişim, hizmet, sağlık gibi) ve bunların hem bireylerin aşırı vasıflılık algısı hem de kariyer planları üzerindeki etkilerini incelemeye çalışabilir. Son olarak, bu araştırma modelinin kişi-iş uyumu, kariyer tatmini, kariyer uyarlanabilirliği ve sosyal destek gibi değişkenleri içerecek şekilde genişletmek, bireylerin kariyer planlaması üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın etkisi ile bu değişkenlerin ilişkisini düzenleyen farklı değişkenlerin incelenmesi konuya değer katabilir.

KAYNAKLAR

- AKNAR, Ahmet., ÇİÇEK, Berat., & KARAKAŞ, Yusuf Emre (2018). Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Tükenmişlik Algıları: Belek'teki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma, *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 1-16.
- ALLAN, Peter (1990). Looking For Work After Forty: Job Search Experiences of Older Unemployed Managers and Professionals, *Journal of Employment Counseling*, 27, 113-121.
- ARMELI, Stephen., EISENBERGER, Robert., FASOLO, Peter., & LYNCH, Patrick (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socio Emotional Needs, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- ARYEE, Samuel., & DEBRAH, Yaw A (1992). Career Planning an Examination of Individual Non-Work and Work Determinants, *International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 85-104.
- AŞIK, Güneş A (2013). İşgücü Piyasalarının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu*, 1-11.
- AUBE, Caroline., ROUSSEAU., Vincent., & MORIN., Estelle M (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment, The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2002). *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.

- BAYRAM, Fatih (2017). Career Planning Tendencies of Students: An Implementation On Students of Karabük University Business Faculty, *Ecoforum Journal*, 6(1). 1-10.
- BHAERMAN, Robert D (1988). *Individualized Career Plan Models*: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED292975.pdf> adresinden alındı.
- BİLEN, Deniz (1998). Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BLAU, Peter M (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- BRYNIN, Malcolm., & LONGHI, Simonetta (2009). Overqualification: Major or Minor Mismatch?, *Economics of Educationreview*, 28(1), 114-121.
- BURRIS, Val (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation, *American Sociological Review*, 48, 454-67.
- BYARS, Liyod L. & RUE, Leslie W (2004). *Human Resource Management, United States: Mc Graw Hill, inc.*
- CAESENS, Gaetane., & STINGLHAMBER, Florence (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes, *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- COBB, Sidney (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress, *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- COHEN, Sheldon., & WILLS, Thomas Ashby (1985). Stress, Social Support and The Buffering Hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- COHN, Elchanan., & KAHN., Shanina P (1995). The Wage Effects of Overschooling Revisited. *Labor Economics* 2, 67-76.
- COLE, David A (1987). Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584.
- CRANE, Donald P (1986). *Personnel: The Management of Human Resources*, Boston: PWS Publishing Company.
- ÇATIR, Ozan., & KARAÇOR, Musa (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 201-220.
- ÇELİK, Adnan., FETTAHLIOĞLU, Ömer Okan & DEMİR, Sevda (2015). The Effect of Personal Success Perception on Career Planning, *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 3(7), 211-220.
- DAFT, Richard L (1997). *Management*, (4. Ed), Londra: Dryden Press.

- DENİZ, Mehmet., & ÜNAL, Ahmet (2007). İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2(2), 101-119.
- KIRSH, Steven J., DUFFY, Karen Grover., & ATWATER, Eastwood (2005). *Psychology for Living: Adjustment, Growth, and Behavior Today*, USA: Pearson / Prentice Hall.
- EDWARDS, Martin R., & PECCEI, Riccardo (2007). Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- EISENBERGER, Robert., HUTCHISON, Steven., & SOWA, Debora (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- ERDOĞAN, Berrin., TOMAS, Ines., VALLS, Victor., & GRACIA, Francisco J (2018). Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: The Moderating Role of Career Centrality, *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- ERDOĞAN, Berrin., & BAUER, Talya N (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment, *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- ERDOĞAN, Hasan Turgut (2009). Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- FELDMAN, Daniel C (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment, *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- FINE, Saul (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- FINE, Saul., & NEVO, Baruch (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.
- FREI, Christa., SOUSA-POZA, Alfonso (2012). Overqualification: Permanent or Transitory?, *Applied Economics*, 44, 1837-1847.
- GARG, Shreya., & DHAR, Rajib Lonchan (2014). Effects of Stress, LMX and Perceived Organizational Support on Service Quality: Mediating Effects of Organizational Commitment, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.

- GEÇİKLİ, Fatma (2002). Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 15, 337-354.
- GEORGE, Darren., & MALLERY, Paul (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update (10a ed.)* Boston: Pearson.
- GEORGE, Jennifer M., REED, Thomas F., BALLARD, Karen A., COLIN, Jessie., & FIELDING, Jane. (1993). Contact With AIDS Patients as a Source of Work-Related Distress: Effects of Organizational and Social Support, *Academy of Management Journal*, 36, 157-171.
- GIBBONS, Robert (2005). What is Economic Sociology and Should Any Economists Care?, *Journal of Economic Perspectives*, 19, 3-7.
- GOULDNER, Alvin. W (1960). The Norm of Reciprocity: a Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- GÖRG, Holger., & STROBL, Eric (2003). The Incidence of Visible Underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago, *Journal of Development Studies*, 39(3), 81-100.
- GREEN, Francis., & MCINTOSH, Steven (2002). Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over Qualified?”, *Applied Economics*, 39(04), 427-439.
- GYSBERS, Norman C (1983). *Create and Use an Individual Career Development Plan*. A Thens, GA: National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University.
- HAIR, Joseph F., BLACK, William C., BABIN, Barry. J., ANDERSON, Rolph E (2014). *Multivariate Data Analysis (7 ed.)*, Pearson Education Limited, Edinburgh Gate Harlow.
- HARTOG, Joop (2000). Over-Education and Earnings: Where are We, Where Should We Go?, *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- HAYES, Andrew F (2012). *PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling*, Kansas: University of Kansas, KS.
- IŞIK, Metin (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Academic Values Studies*, 3(8), 25-40.
- IŞIK, Metin., & KAMA, Aycan (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.

- JOHNSON, Gloria Jones., & JOHNSON, W. Roy (1996). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being, *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- JOHNSON, W. Roy., MORROW, Paula C., & JOHNSON, Gloria Jones (2002). An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings, *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- KHAN, Linda J., & MORROW, Paula C (1991). Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction, *Journal of Business Research*, 22, 211–218.
- KING, Zella (2004). Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
- KLEHE, Ute Christine., ZIKIC, Jelena., VAN VIANEN, Annelies E. M., & DE PATER, Irene E (2011). Career Adaptability, Turnover and Loyalty During Organizational Downsizing, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- KRAIMER, Maria., & WAYNE, Sandy J (2004). An Examination of Perceived Organizational Support As a Multidimensional Construct in The Context of An Expatriate Assignment, *Journal of Management*, 30(2), 209–237.
- LIU, Na Ting., & DING, Cherng G (2012). General Ethical Judgments, Perceived Organizational Support, Interactional Justice, and Work Place Deviance, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2712–2735.
- LYNCH, Patrick D., EISENBERGER, Robert., & ARMELI, Stephen (1999). Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees, *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467.
- MAGNUSSON, Kris (1995). *Five Processes of Career Planning*. ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services.
- MATHIS, Robert L., & JACKSON, John H (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*, New York: Cengage Learning.
- MAYNARD, Douglas C., JOSEPH, Todd Allen., & MAYNARD, Amanda M (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- MAYNARD, Douglas C., & PARFYONOVA, Natalya M (2013). Perceived Overqualification and With Drawal Behaviours: Examining The Roles of Job Attitudes and Work Values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.

- MCKEE-RYAN, Frances M., ve HARVEY, Jaron (2011). I Have a Job, But. . . : A Review of Underemployment, *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- NJOKU, Uchenna., & AMADE, Benedict (2014). Individual Career Development Planning: A Survey, *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(2), 40-48.
- ORPEN, Christopher (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success, *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- OTTE, Fred L., & KAHNWEILER, William M (1995). Long-Range Career Planning During Turbulent Times, *Business Horizons*, 38(1), 2-8.
- PALMER, Margaret., & WINTERS, Kenneth T (1993). *İnsan Kaynakları*, Çeviren: Doğan Şahiner, İstanbul: Rota Yayın.
- PHILLIPS, Susan D., CAIRO, Peter C., MYERS, Roger A., RYAN, Theodore G., HOFFER, Gilbert L., & SILVERMAN, Marjorie Croes (1980). *Career Planning Modules for The Officer Career Information and Planning System*, Columbia University Newyork Teacherscoll. U.s. Army Research Institute for The Behavioral and Social Sciences 5001 Eisenhower Avenue, Alexandria, Virginia 22333.
- PRIYANTHA, H. M. S., & MENDIS, W. D. N. S (2005). Individual Career Planning of Workers and Influence on Job Satisfaction: A Case Study of Workers Employed in The C.V. Gooneratne International Industrial Park in Sri Lanka, *Sabaragamuwa University Journal*, 5(1), 25-39.
- RHOADES, Linda., & EISENBERGER, Robert (2002). Perceived Organizational Support: a Review of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- RHOADES, Linda., EISENBERGER, Robert., & ARMELI, Stephen (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- ROTTINGHAUS, Patrick., JENKINS, Nicholas., & JANTZER, Amanda M (2009). Relation of Depression and Affectivity to Career Decision Status and Self-Efficacy in College Students, *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- RUSSELL, Zachary A., FERRIS, Gerald R., THOMPSON, Katina W., & SIKORA, David M (2016). Overqualified Human Resources, Career Development Experiences, and Work Outcomes: Leveraging an Underutilized Resource With Political Skill, *Human Resource Management Review*, 26(2), 125-135.

- SANTOS, J. Reynaldo A (1999). Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing The Reliability of Scales, *Journal of Extension*, 37(2), 1-5.
- SCHEIN, Edgar H (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development, <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf> adresinden alındı.
- SHORE, Lynn McFarlane & WAYNE, Sandy J (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- SLOANE, Peter J (2003). *Much a Do About Nothing? What Does The Overeducation Literaturereallytell Us?*In F. Buchel, A. de Grip, & A. Mertens " (Eds.), *Overeducation in Europe. Currentissues in Theory and policy* (ss. 11-45). Northampton, MA: Edward Elgar.
- SÜMER, Nebi (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- TANOLI, Mubashar Farooq (2016). Understanding Career Planning: A Literature Review, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74730/> adresinden alındı.
- TAŞCI, Deniz (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- TIMMONS, Joe., PODMOSTKO, Mary., BREMER, Christine., LAVIN, Don., & WILLS, Joan (2005). *Career Planning Begins With Assessment: A Guide for Professionals Serving Youth With Educational and Career Development Challenges*, Washington, D.C.: National Collaborative on Workforce and Disability for Youth, Institute for Educational Leadership.
- TUNÇ, Azize., & AKYAR, Uygur (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- UÇAR, Zeki (2015). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi, *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.
- VAISEY, Stephen (2006). Education and Its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002, *Social Forces*, 85, 835- 864.
- VERHAEST, Dieter., & OMEY, Eddy (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement, *Social Indicators Research*, 77, 419-448.
- WALKER, H. Fred., & LEVESQUE, Justin (2006). Climbing The Career Ladder: It is Up to You, *Quality Progress*, 39(10), 28-32.

- WALKER, James W (1973). Individual Career Planning: Managerial Help for Subordinates, *Business Horizons*, 16(1), 65-72.
- WASSERMANN, Maria., FUJISHIRO, Kaori., & HOPPE, Annekatrin (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.
- MONDY, R. Wayne., ROBERT M., Noe, & SHANE., Premeaux R (2002). Human Resource Management, Prentice Hall, Eight Edition, New Jersey.
- WAYNE, Sandy J., SHORE, Lynn M. & LIDEN, Robert C (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: a Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- YANG, Weiguo., GUAN, Yanjun., LAI, XIN., SHE, Zhuolin., & LOCKWOOD, Andrew John (2015). Career Adaptability and Perceived Overqualification: Testing a Dual-Path Model Among Chinese Human Resource Management Professionals, *Jurnal of Vocational Behavior*, 90, 154-162.

