

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

UYUMSUZ EŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda ÇORAKÇI

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

HAZİRAN – 2021

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

UYUMSUZ EŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda ÇORAKÇI

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez sınavı 22/06/2021 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Adem Uğur	Başarılı
Prof. Dr. Mustafa Çağlar Özdemir	Başarılı
Doç.Dr. Doğa Başar Sarıipek	Başarılı

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Seda ÇORAKÇI
Öğrenci Numarası	:	Y176005003
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Uyumsuz Eşleşme Olgusu ve İş Tatmini ile İlişkisi
Benzerlik Oranı	:	%.....

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../2021
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../2021
Öğrenci İmza

Uygunur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimin başlangıcından bu yana her konuda yolumu aydınlatan, cesaretlendiren, yönlendiren, karşıma çıkan problemlerde çözüm odaklı ve içten yaklaşımı ile motive eden saygıdeğer Hocam Prof.Dr. Adem UĞUR'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Öğretici ve destekleyici yaklaşımı sayesinde akademik anlamda ilk yayınlarımı hazırlamayı başarabildiğim kıymetli hocam Doç.Dr.Elvan OKUTAN'a, bu süreçte ders aldığım hem bilgi birikimi hem de farkındalık anlamında beni aydınlatan değerli bölüm hocalarıma ve yüksek lisans eğitimim sürecinde tanıdığım, samimi ve içten yaklaşımı ile hayatımda önemli değere sahip olmuş, eğitimi benim için keyifli hale getiren çok sevdiğim arkadaşım Aleyna YETİM'e teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışma hayatına başladığım günden bugüne bana hep örnek olan, mesleğimi öğreten, hayatta bir duruşa sahip ve çizgisinden hiçbir koşulda sapmayan, destekleyici, öğretici ve içten yaklaşımı ile İnsan Kaynakları alanında profesyonel gördüğüm ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince bana eğitimimi tamamlamak için ortam yaratmaya çalışan ve motive eden değerli yöneticim Demet ÇAP' a, bu süreçte izin programımı düzenleyerek beni destekleyen ve manevi açıdan da her zaman yanımda olduğuna inandığım değerli müdürüm Hasan KAYIŞ'a, insan kaynakları yönetiminde zirvede gördüğüm, disiplini, zekası ve liderlik becerileri ile kendisine hayran bırakan, idol olarak gördüğüm ve tez sürecinde de benden desteklerini esirgemeyen değerli direktörüm Sinem YORULMAZ'a, yoğun çalışma temposunda bana her zaman destek olan, motive eden, birlikte güzel bir sinerji oluşturduğumuz değerli ekip arkadaşlarım Burcu GÜNLÜ ve Pınar BAŞOL'a desteklerinden ötürü teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimin araştırma kısmında bana geri dönüş yapan değerli katılımcılara da vakit ayırdıkları için ayrı ayrı teşekkür ederim.

Son olarak hayatta beni her anlamda destekleyen, kendime inanmadığım zamanlarda bile bana inanan, hayatın bana verdiği en güzel hediye olduğuna inandığım çok değerli eşim Ata Barış ÇORAKÇI'ya , beni her zaman cesaretlendiren, bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim canım annem Ayşe KARADENİZ'e ve canım babam Seçkin KARADENİZ'e, her koşulda yanımda olduğuna inandığım canım ağabeyim Serdar KARADENİZ' e, hayatımda tanıdığım en becerikli insan olduğumu düşündüğüm ve bu yaklaşımı ile tüm zor anlarımı kolaylaştıran canım ablam Hacer YILMAZ' a, birlikte büyüdüğümüz, benden küçük olmasına rağmen düşünce ve

davranışları ile bana örnek olan, en yakın arkadaşım gördüğüm, canım kardeşim Tuğba KARADENİZ' e ve destekleyici yaklaşımları ile her koşulda yanımda olduklarına inandığım, annem ve babam bildiğim Jale ÇORAKÇI ve Dr. Aydın ÇORAKÇI' ya teşekkürlerimi iletmek isterim.

Seda ÇORAKÇI

06.06.2021

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM I: UYUMSUZ EŞLEŞME	5
1. 1. Kavramsal Çerçeve.....	5
1.2. Dikey Uyumsuzluk	7
1.3. Yatay Uyumsuzluk	8
1.4. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Nedenleri	9
1.4.1. Kişisel Nedenler	9
1.4.2. Teknolojik Gelişmeler.....	10
1.4.3. İşgücünün Kutuplaşması	11
1.4.4. Credentializm	12
1.4.5. Ekonomik Konjonktür.....	12
1.4.6. Eğitim Politikaları	14
1.5. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Etkileri	14
1.5.1. Bireysel Etkileri.....	15
1.5.2. Firma Üzerindeki Etkileri.....	17
1.5.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri	17
1.6. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Ölçülmesi	19
1.6.1. İş Analizi Yöntemi (Objektif Yöntem)	19
1.6.2. Öz Değerlendirme Yöntemi (Subjektif Yöntem).....	20

1.6.3. İstatistiksel Yöntem.....	20
1.6.4.Araştırma için Seçilen Yöntemin Avantaj ve Dezavantajları	21
1.7. Eğitimsel Niteliklerin İşgücü Piyasasındaki Rolü	22
1.8. Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Göstergeleri	22
BÖLÜM II:İŞ TATMİNİ.....	24
2.1.Kavramsal Çerçeve.....	24
2.2.İş Tatminin Önemi.....	25
2.3.İş Tatminini Etkileyen Faktörler	25
2.3.1.İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	26
2.3.1.1. Kişilik	26
2.3.1.2. Cinsiyet.....	27
2.3.1.3. Yaş.....	27
2.3.1.4. Eğitim Düzeyi	27
2.3.1.5. Medeni Durum	28
2.3.2.İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	28
2.3.2.1. Ücret	28
2.3.2.2. Terfi	29
2.3.2.3. Yönetim Tarzı	29
2.3.2.4. Çalışma Ortamı	30
2.3.2.5. İletişim.....	30
2.3.2.6. Çalışma Koşulları	31
2.4. İş Tatminin Ölçülmesi	31
2.5.Tatminsizliğin Göstergeleri ve Sonuçları	32
BÖLÜM III: UYUMSUZ EŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE	
ALAN ARAŞTIRMASI	34
3.1. Araştırmanın Önemi	34

3.2. Araştırmanın Amaçları	35
3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri.....	35
3.4. Araştırmanın Yöntemi	36
3.5. Araştırma Kapsamının ve Katılımcıların Seçimi.....	38
3.5.1. Araştırma Kapsamı Hakkında Genel Bilgi.....	39
3.5.2. Araştırma Alanının ve Katılımcıların Seçiminde Etkili Olan Unsurlar	42
3.6. Verilerin Analizi	42
3.7. Verilerin Geçerliliği ve Güvenilirliği	42
3.8. Araştırma Bulguları: Katılımcı Profili.....	43
3.9. Araştırma Bulguları: Uyumsuz Eşleşme	47
3.9.1. Nitelik Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular	47
3.9.1.1. Dikey Uyumsuzluk.....	48
3.9.1.1.1. Dikey Uyumsuzluk: İş Analizine Ait Bulgular	48
3.9.1.1.2. Dikey Uyumsuzluk: Çalışan Algısına Ait Bulgular	53
3.9.1.1.3. İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Nitelik Uyumsuzluğun Karşılaştırılması	62
3.9.1.2. Yatay Uyumsuzluk.....	64
3.9.1.3. Aşırı Eğitimliliğe İlişkin Bulgular	64
3.9.2. Beceri Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular	67
3.10. Eğitimin Piyasadaki Geçerliliğine İlişkin Bulgular	69
3.11. Credentializme İlişkin Bulgular.....	72
3.12. İş Bulma Yöntemine İlişkin Bulgular	73
3.13. İşin Seçilmesine İlişkin Bulgular.....	74
3.14. İş Memnuniyetine İlişkin Bulgular.....	75
3.15. İş Değiştirme Eğilimine İlişkin Bulgular	77
3.16. Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	81

3.16.1. İş Tatmini Normallik Testleri.....	79
3.16.2. Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	81
3.16.2.1.Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – İş Analizi Kontrolü.....	81
3.16.2.2.Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – Çalışan Algısı Değerlendirmesi.....	82
3.16.2.3. Beceri Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	83
SONUÇ VE ÖNERİLER	85
KAYNAKÇA.....	90
EK	98
ÖZGEÇMİŞ	105

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
CEDEFOP	: European Center for the Development of Vocational Training
EDAŞ	: Elektrik Dağıtım Şirketi
EPDK	: Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
ILO	: International Labour Organization
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development
SPSS	: Statistical Packages for Social Sciences
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Uyumsuzluk Türleri ve Teorik Açıklamalar	6
Tablo 2: Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Etkileri.....	15
Tablo 3: Dağıtım Şirketleri, Kapsadığı İller ve Çalışan Sayıları.....	40
Tablo 4: Belirli Evren Boyutu İçin Örneklem Sayısı	42
Tablo 5: İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi	43
Tablo 6: Kişisel Özelliklere İlişkin Değişkenler.....	43
Tablo 7: Eğitim Durumlarına Ait Değişkenler	44
Tablo 8: İş Deneyimlerine Ait Değişkenler (Mevcut Görev Unvanı & İş Alanı)	45
Tablo 9: İş Deneyimlerine Ait Değişkenler (Toplam Kıdem ve Şirket Kıdemi)	46
Tablo 10: İlk İş Deneyimine Ait Bulgular	47
Tablo 11: İş Analizi Doğrultusunda Gerekli Eğitim Düzeyleri.....	48
Tablo 12: Dikey Uyumsuzluk Düzeyi & İş Analizi	49
Tablo 13: Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme	50
Tablo 14: Pozisyon Seviyesine Göre Uyumsuz Eşleşme Durumu.....	51
Tablo 15: Kıdem Durumuna Göre Uyumsuz Eşleşme	52
Tablo 16: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri.....	54
Tablo 17: Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme	56
Tablo 18: Pozisyon Seviyesine Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme	58
Tablo 19: Kıdem Durumuna Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme	60
Tablo 20: İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Uyumsuzluk Durumunun Karşılaştırılması	62
Tablo 21: Eğitim Alanı Algısı	64
Tablo 22: Aşırı Eğitimliliğin Nedenleri.....	65
Tablo 23: Beceri Uyumsuzluğu: Eğitim ve Deneyim Gerekliliği	67
Tablo 24: Beceri Uyumsuzluğu: Eğitim ve Beceri Kullanabilme İmkânı.....	68
Tablo 25: Beceri Uyumsuzluğu: Nitelik ve Pozisyon Karşılaştırması	69
Tablo 26: Eğitimin Piyasadaki Geçerliliğine İlişkin Bulgular	70
Tablo 27: Credentializme İlişkin Bulgular	72
Tablo 28: İş Bulma Yöntemleri	73
Tablo 29: İş Seçme Nedenleri	74
Tablo 30: İş Memnuniyeti Düzeyi.....	76

Tablo 31: İşten Memnun Olmama Nedenleri	76
Tablo 32: İş Değişirme Sayısı	78
Tablo 33: İş Değişirmeyi İsteme	78
Tablo 34: İş Tatmini Skewness ve Kurtosis Değerleri	79
Tablo 35: Varyasyon Katsayısı.....	80
Tablo 36: Kolmogrov-Smirnov Testi	81
Tablo 37: Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – İş Analizi.....	82
Tablo 38: Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – Çalışan Algısı	83
Tablo 39: Beceri Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	84

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Ekonomik Koşullar ve Uyumsuz Eşleşme.....	13
Şekil 2: AB Beveridge Eğrisi.....	19
Şekil 3: Ana Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini	26
Şekil 4: İş Analizi Metodolojisi için Veri Talebi.....	37
Şekil 5: Aşırı Eğitimliliğin Nedenleri	66
Şekil 6: İş Seçme Nedenleri	75
Şekil 7: İşten memnun olmama nedenleri.....	77
Şekil 8: Normal Dağılım Histogramı	80

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>
Tezin Başlığı: Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini İlişkisi			
Tezin Yazarı: Seda Çorakçı		Danışman: Prof. Dr. Adem Uğur	
Kabul Tarihi: 22.06.2021		Sayfa Sayısı: x (ön kısım) + 105 (tez)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	
<p>Uyumsuz eşleşme kavramı 1970’li yıllarda batılı ülkelerde eğitimli çalışan oranının artmasıyla kullanılmaya başlanmış sosyolojik bir terimdir. Türkiye’de eğitimli işgücü artışının istihdam sorunu haline gelmesiyle yaklaşık 10 yıldır tartışılmaya başlanmıştır. Bu açıdan incelendiğinde, aslında işgücünün ne kadar verimli ve etkin bir şekilde çalışma hayatında bulunduğuyla ilgilenen eksik istihdamın bir türevidir. Olumsuz sonuçlarını yaşamamak adına, farklı yönleri ile değerlendirilmesi ve önceden tespit edilerek yönetilmesi gereken bir problemdir.</p> <p>Araştırmada uyumsuz eşleşme, iş tatmini ile birlikte değerlendirilmiştir. İş tatmini, bireyin harcadığı emek karşısında elde ettiği maddi ve manevi kazançtan aldığı hazdır. Bireysel bir olgu gibi görünse de etkin yönetim araçlarıyla kitlesel olarak pozitif etkileri gözlemlenebilmektedir. Bu açıdan uyumsuz eşleşme ile arasındaki ilişkinin analiz edilmesi hem çalışanlar, hem işverenler, hem de politika yapıcılar tarafından oldukça önemlidir.</p> <p>Bu araştırmanın amacı, uyumsuz eşleşme olgusunun, nedenleri, etkileri ve var olma biçimleriyle birlikte analiz edilmesi ve iş tatminiyle ilişkisinin tespit edilmesidir. Araştırmanın kapsamı Türkiye’de faaliyet gösteren 21 elektrik dağıtım şirkettir. Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup online anket ilgili firmalar ile paylaşılmıştır. Ankete katılım sağlayan 383 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda iş analizi değerlendirmesine göre %18, çalışan algısına göre ise %56 uyumsuzluk olduğu görülmüştür. Yapılan korelasyon analizlerinde, iş tatmini ile dikey uyumsuzluk arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki, iş tatmini ile yatay uyumsuzluk arasında ise negatif yönlü zayıf ilişki bulunduğu tespit edilmiş olup uyumsuz eşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin çok güçlü olmadığı anlaşılmıştır.</p>			
Anahtar Kelimeler: Uyumsuz Eşleşme, Uyumsuzluk, Dikey Uyumsuzluk, Yatay Uyumsuzluk, Beceri Uyumsuzluğu, Nitelik Uyumsuzluğu, İş Tatmini, Aşırı Eğitimlilik			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	<input checked="" type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>
Title of Thesis: The Relationship between Qualification and Skill Mismatch and Job Satisfaction			
Author of Thesis: Seda Çorakçı		Supervisor: Proffessor Doctor Adem Uğur	
Accepted Date: 22.06.2021		Number of Pages: x (front section) + 105 (thesis)	
Department: Labor Economics and Industrial Relations		Subfield: Human Resources and Industrial Relationship	
<p>The concept of qualification and skill mismatch is a sociological term that has been used with the increase in the rate of educated employees in western countries in the 1970s. In Turkey, it has been discussed for approximately 10 years as the increase in the educated working day has become an employment issue. From this perspective, this is a derivative of underemployment, which is concerned with how productively and effectively the workforce is involved in business life. In order to avoid negative consequences, it is a problem that requires to be evaluated with different aspects and to be determined and managed beforehand.</p> <p>In the research, both mismatch and job satisfaction was evaluated. Job satisfaction is the pleasure that an individual receives from the material and moral gains from work. Although it may seem like an individual phenomenon, its positive effects can be observed mass with effective management tools. From this perspective, analyzing the relationship between mismatch is very significant for both employees, employers and the policy makers.</p> <p>The aim of this research is to analyze the qualification and skill mismatch phenomenon together with its causes, effects and ways of existence and to determine its relationship with job satisfaction. The scope of the research is 21 electricity distribution companies operating in Turkey. Quantitative method was used in the research, and the online survey was shared with the companies. In line with the data obtained from 383 employees who participated in survey, it can be stated that there is a 18% rate mismatch according to the job analysis control and 56% according to the employee perception. In the correlation analysis, it was determined that there is a very weak negative relationship between job satisfaction and vertical mismatch, and a weak negative relationship between job satisfaction and horizontal mismatch. It was understood that the relationship between maladaptive match and job satisfaction was not very statistically strong.</p>			
Keywords: Qualification and Skill Mismatch, Mismatch, Vertical Mismatch, Horizontal Mismatch, Skill Mismatch, Qualification Mismatch, Job Satisfaction, Overqualification			

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

Uyumsuz eşleşme kavramı, bireyin eğitim aldığı düzeyin veya alanın dışında farklı bir işte çalışıyor olması anlamına gelmektedir. Türkiye için yeni olan bu kavram, temelde yatay ve dikey olmak üzere 2 farklı şekilde zuhur etmektedir. Dikey uyumsuzluk incelendiği zaman, içerisinde pozisyona göre fazla eğitilmiş olma durumu, aşırı eğitilmişlik ve pozisyondan beklenen eğitim seviyesinin altında olma, yetersiz eğitilmişlik kavramlarının yer aldığı görülmektedir. Yatay uyumsuzluk ise işgücünün eğitim aldığı alandan farklı bir alanda çalışması şeklinde kendini göstermektedir.

Aşırı eğitim ve yetersiz eğitim yaklaşımı, işgücü piyasasında yıllarca eğitimden elde edilen getirilerin zengin bir resmini sağlar. Sosyal politika perspektifinden bakıldığında bu, vazgeçilen kazançlar ve eğitimin doğrudan maliyetleri hesaba katıldığında ve işgücü piyasasının arz ve talep taraflarının etkili bir şekilde eşleştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Burada, iş gereksinimlerine ve çalışanların beceri düzeylerine göre, ek eğitim yıllarının net faydasının belirlenmesi konusunda önemli çıkarımlar elde edilmesini sağlar (Dockery ve Miller, 2012:8).

Uyumsuz eşleşme, gelişmiş ülkelerde politika yapıcılar arasında büyüyen bir endişe haline gelmiştir. Konunun temel unsurlarından biri, hızlı değişime uyum sağlamanın ve becerileri işlerle eşleştirmenin çok önemli olmasıdır. Aslında, uyumsuzluğun çeşitli düzeylerde önemli ekonomik sonuçları vardır. Bireysel düzeyde, iş tatmini ve ücretleri etkiler. Firma düzeyinde, üretkenliği düşürür ve işgücü devrini artırır. Makroekonomik düzeyde, denge işsizliğini artırır ve beşeri sermaye kaybı ve/veya ürettiği verimlilikte azalma yoluyla GSYİH büyümesini azaltır. Bu olumsuz etkileri sınırlamak için, uyumsuz eşleşmenin ana nedenlerini belirlemek ve bunları ele almak için kapsamlı bir politika stratejisi tasarlamak önemlidir (Quintini,2011:7).

Eksik istihdam işgücünden olabileceğinden daha az yararlanılması anlamına gelmektedir ve terim “tatmin edici” olmayan herhangi bir istihdam türünü anlatmak için kullanılmaktadır. (tatmin edici olmama durumu kendi açısındandır). Tatmin edici olmama, yetersiz çalışma saatlerinden (zamanla ilgili eksik istihdam), düşük ücretlerden (gelirle ilgili eksik istihdam) veya kişinin becerilerinden yeterince yararlanılmamasından

(beceriyle ilgili istihdam) kaynaklanabilir. Bugüne dek bunlardan yalnızca zamanla ilgili eksik istihdam konusunda doyurucu bir mutabakata varılmıştır ve uluslararası işgücü istatistikçileri bunun ölçümü için uygun tanımlar yapmışlardır ((Rosas & Rossignotti, 2010:28). Uyumsuz eşleşme durumu bu açıdan bakıldığında eksik istihdam ile yakından ilişkilidir ve eksik istihdamın alt unsurudur.

Araştırmanın Önemi

Son yıllarda bu konu özel olarak Türkiye’de de ilgi çekmiş ve bu konuda sempozyumlar düzenlenmeye başlanmıştır, bazı Üniversitelerin eşleştirme konusunda çalışmalar başlattığı görülmektedir. Bu çalışmalar gerçekten gereklidir, uyumsuzlukların önceden önlenmesi, işsizlik, profesyonel çalışanlar, iş tatmini ve yönetsel birçok faaliyet açısından katkı sağlayacaktır.

Çeşitli faktörler nedeniyle işgücü piyasasındaki hareketlilik ve bunun sonucunda ortaya çıkan işgücü talebi ve arzı, yüksek eğitilmiş çalışanları uygun işleri bulamayacak hale getirir. Böyle bir gerçeklikte, belirli işlerin gerektirdiği bilgi, beceri ve kapasiteler o işte çalışan insan kaynağından farklı olabilir ve bu farklılıklara daha önce de bahsedildiği üzere “uyumsuz eşleşme” denir. Bu arada, işgücü piyasasındaki uyumsuzluk sorununun esas olarak makro düzeyde işgücü arz-talep uyumsuzluğu açısından tartışıldığı ve bireysel düzeyde uyumsuz eşleşmeye ilişkin görece az sayıda çalışma olduğu açıktır. Bununla birlikte, uyumsuz eşleşmenin işgücü piyasasının performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır; bireysel ücret seviyesi, iş tatmini ve grup performansının yanı sıra makroekonomik verimliliği olumsuz etkileyen bir faktör olarak uyumsuz eşleşme göz ardı edilmemelidir (Kim ve Choi, 2018;2).

Uyumsuz eşleşmenin en çok ilgi çeken boyutlarından biri aşırı eğitimliliktir. Aşırı eğitimlilik konusunda Gürbüz (2007)’ ün yaptığı araştırmaya göre; yüksek eğitilmiş insanların, daha iyi bir iş buldukları için düşük eğitilmiş insanlara göre daha memnun görülmektedir. İşin tüm özellikleri kontrol edildiğinde, yüksek eğitilmiş insanların ilk işlerinden daha az mutlu olduğu görülmüştür. Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki belirsizdir. Aşırı eğitimin iş tatmini üzerinde açık bir olumsuz etkisi vardır ancak yetersiz eğitim için erkekler ve kadınlar için farklı sonuçlar elde edilmiştir. Mevcut literatürün aksine, genç çalışanlar için bir cinsiyet etkisi ve büyük bir şirkette çalışmanın

olumlu bir etkisi bulunmuştur. Ebeveynlerin mesleki statülerinin veya çalışma koşullarının özelliklerinin hiçbir etkisi gözlemlenmemiştir(Gürbüz,2007:39).

Tüm bu bilgiler ışığında nitelik arz ve talebinin birbirine uygunluk düzeyi yani ne ölçüde eşleştiği, işgücü piyasası çıktılarının, ekonomik büyümenin, verimliliğin ve rekabet gücünün şekillenmesi açısından son derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Niteliklerinin altında işlerde çalışanlar yeteneklerini tam olarak kullanamadıkları için mesleki tatminlerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olması beklenmektedir. Araştırmanın önemi; gizli işsizliğin türlerinden biri olan uyumsuz eşleşme kavramı tüm yönleriyle ele alınması ve iş tatmini ile ilişkisinin araştırılmasıdır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın birinci bölümünde uyumsuz eşleşme konusu ele alınmıştır. Öncelikle dikey uyumsuzluk ve yatay uyumsuzluk konuları hakkında bilgi verilmiş ve dikey uyumsuzluğun bir türü olan aşırı eğitimsizlik olgusuna ayrıca yer verilmiştir. Ardından eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında uyumsuz eşleşme olgusunun nedenleri olan, kişisel nedenler, teknolojik nedenler, işgücünün kutuplaşması, credentializm, ekonomik konjonktür ve eğitim politikaları hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında etkileri ele alınmış olup bireysel, firma ve ekonomi üzerindeki etkileri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmada ölçüm metodolojileri hakkında bilgi verilmiş olup iş analizi, öz değerlendirme ve istatistiksel yöntem aktarılmıştır. Araştırma için seçilen yöntemin avantaj ve dezavantajları hakkında bilgi verilerek uyumsuz eşleşme konusunun tüm detayları hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde, iş tatmini konusu ele alınmıştır. Öncelikle kavramsal çerçeve ve iş tatmininin önemi aktarılmıştır. Ardından etkileyen faktörler ele alınmış olup bireysel faktörlerden kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum faktörlerinin iş tatminini nasıl etkilediği hakkında bilgi verilmiştir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler olarak ücret, yönetim tarzı, iş ortamı, iletişim, çalışma koşulları ve tatmin düzeyi ele alınmıştır. Son olarak ölçüm metodolojileri hakkında bilgi verilmiş olup son olarak tatminsizliğin gösterge ve sonuçları ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise araştırmanın problemi, önemi, amaçları, hipotezleri, yöntemi, kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Ardından analizler ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Öncelikle frekans analizleri yapılmış, katılımcı profili hakkında bilgi

verilmiştir, uyumsuz eşleşme durumu katılımcı profili doğrultusunda çalışan algısında ve eğitim düzeylerinin karşılaştırılması ile değerlendirilmiştir. Burada nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu ayrı ayrı ele alınmıştır. Sonrasında eğitimin piyasadaki geçerliliği, credentializm, iş bulma yöntemleri, iş seçimi nedenleri, iş memnuniyet durumu ve iş değiştirme eğilimine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Son olarak ise nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu ile iş tatmini ilişkisi analiz edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma postpozitivist dünya görüşü çerçevesinde nicel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamı, elektrik dağıtım sektöründe faaliyet göstermekte olan 21 elektrik dağıtım şirketinde görev yapan çalışanlardır. Veri toplama sürecinde kapsam dahilindeki çalışanlara uyumsuz eşleşme ve iş tatmini ilişkisini değerlendirmeleri adına anket uygulanmıştır. Firmaların insan kaynaklarından ise iş analizi sonuçlarına göre gerekli eğitim durumlarını paylaşımları istenmiştir. Araştırma kapsamında tüm Türkiye’den ankete katılım sağlayan 383 kişiden elde edilen veriler analiz edilerek uyumsuz eşleşme ve iş tatmini ile ilişkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM I: UYUMSUZ EŞLEŞME

1. 1. Kavramsal Çerçeve

Uyumsuz eşleşme, aşırı eğitilmişlik, mesleki uyumsuzluk ve benzer terimler 1970'lerde okullaşma ve mesleki dağılımdaki değişimin sonuçlarından birini belirtmek için kullanılan sosyolojik bir terimdir. Eğitimli işgücü gerektiren mesleklerin genişlemesi 1970'den sonra önemli ölçüde yavaşlarken, üniversite eğitimi almış emeğin artış göstermesi daha önce görülmemiş bir hızda devam etti. Sonuç olarak, 1970'li yıllardan sonra işgücü eğitim açısından oldukça nitelikliydi ancak bunu karşılayacak işgücü talebi bulunmuyordu (Halaby, 1994:47).

Eğitim konusunda kişisel taleplerin artması gelişmiş ülkelerde bazı problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Benzer problemleri, farklı dönemlerde, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler de yaşamıştır. Bugün eğitim ve işgücü piyasası ile ilişkili sorunların yeniden tanımlanmasına ve yeni çözüm yollarının geliştirilmesine çalışılmaktadır (Ünal, 1995: 475).

Uyumsuz eşleşme ilk olarak nicelik uyumsuzluğu ve nitelik uyumsuzluğu olarak ikiye ayrılmaktadır. İşgücü piyasasında yer alan işlerin ve toplam işlerin sayısının karşılaştırıldığı uyumsuzluk çeşidi, nicelik uyumsuzluğudur. İşgücünün yetenek ve becerileri ile işgücü piyasasının ihtiyacının karşılaştırıldığı uyumsuzluk çeşidi nitelik uyumsuzluğudur (Kurnaz,2015:11). Nitelik uyumsuzluğuna odaklanan çalışmalar, çalışanların genel beceri düzeyi ile işte kullanılan beceriler arasındaki farklılıkları kullanarak beceri uyumsuzluğunu incelemiştir (Quintini, 2011:4).

Uyumsuz eşleşme iki ayrı kanaldan kaynaklanabilir. İlki, işgücü piyasasındaki dengesizlik nedeniyle işveren ve işçi arasındaki kusurlu bir eşleşme olabilir. İkincisi ise uyumsuz eşleşme, toplam arz ve talep arasındaki bir boşluktan da kaynaklanabilir. Örneğin, teknolojik değişim büyük olasılıkla işverenler tarafından istenen nitelik türlerini hızla değiştirirken, çalışanların yetkinlikleri aynı hızda uyum sağlayıp gelişmeyebilir (Asai, Breda, Rain, Romanello ve Sangnier, 2020:16).

Nitelik uyumsuzluğu geniş bir şekilde, bir çalışanın eğitim niteliklerinin, yaptığı iş için gerekli niteliklerle eşleşmediği durum olarak tanımlanır. Çalışanın yeterlilik seviyesinin işin gerektirdiği düzeyde olmadığı durumlarda uyumsuzluk dikey olabilir. Örneğin,

mezuniyet dışı bir işi kabul eden çalışanlarda kişi gerekenden fazla eğitilmiş olabilir. Çalışanın yeterlilik seviyesinin iş için doğru seviyede olduğu, ancak yeterlilik türünün olmadığı durumlarda uyumsuzluk yatay olabilir. Örneğin; mühendislik bilgisi gerektirmeyen bir işte çalışan mühendislik diplomasına sahip bir kişi olabilir. Uyumsuzluk hem yatay, hem de dikey olabilir; burada değerlendirilmesi gereken kişinin, işe alındığı iş için yanlış düzeyde ve yanlış türde niteliklere sahip olmasıdır (Mahuteau, Mavromaras, Sloane ve Wei,2013:2).

Uyumsuz eşleşme olgusu farklı biçimlerde karşımıza çıkabilir. Teorik açıdan incelendiğinde çeşit, tanım, seviye ve önem açısından biçimler aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Quintini,2011:8):

Tablo 1: Uyumsuzluk Türleri ve Teorik Açıklamalar

Beceri Uyumsuzluğunun Türü	Tanım	Analiz Seviyesi	Neden ortaya çıkmıştır? (talep veya arz faktörü)
Beceri Eksikliği	İşverenler, işgücü piyasasında gerekli becerilere sahip çalışanı işe alamadığında ortaya çıkar	Meslek	Firmalardaki planlama gecikmeleri (beceri talebi); Esnek olmayan ücret planlamaları (beceri talebi); Eğitim sistemindeki planlama gecikmeleri (beceri arzı); Coğrafi hareketlilik eksikliği (beceri arzı); Öğrenciler için hangi becerileri edinecekleri konusunda eksik bilgi (beceri temini).
Beceri Uyumsuzluğu	Beceri yetersizliği, çalışanın becerilerinin işinin gereklerine göre yetersizliğine işaret eder. Becerilerin yetersiz kullanımı (aşırı beceri), bir çalışanın becerilerinin işinin gerektirdiklerini aştığı zıt fenomeni işaret eder.	Bireysel	Firmalardaki planlama gecikmeleri (beceri talebi); Esnek olmayan ücret planlamaları (beceri talebi); Eğitim sistemindeki planlama gecikmeleri (beceri arzı); Eşleştirme sürecindeki uyumsuzluk (beceri talebi ve arzı).
Nitelik Uyumsuzluğu	Aşırı nitelik, bir çalışanın işinin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip olması durumunda ortaya çıkar. Yetersiz nitelik, bir çalışanın işinin gerektirdiğinden daha az niteliğe sahip olması durumunda ortaya çıkar.	Bireysel	Beceri uyumsuzluğuyla aynı; Nitelik grupları arasında beceri heterojenliği (beceri arzı); Başvuru sahiplerinin becerileri hakkında eksik bilgi (beceri talebi ve arzı).

Kaynak: Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2-47.

Çalışmada, uyumsuz eşleşme olgusu nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu açısından değerlendirilmekte olup ardından iş tatmini ile arasındaki ilişki analiz edilecektir.

1.2. Dikey Uyumsuzluk

Beceri uyumsuzluğu, işverenler tarafından aranan beceriler ile bireylerin sahip olduğu beceriler arasındaki tutarsızlıktır. Basitçe söylemek gerekirse, beceriler ve işler arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu, eğitim ve öğretimin işgücü piyasasında talep edilen becerileri sağlamadığı veya ekonominin bireylerin becerilerine karşılık gelen işler yaratmadığı anlamına gelmektedir (Palmer,2017:7).

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu, çalışanın yetenekleri ve işlerinin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılıkların analizi üzerinde odaklanmıştır. Fakat nitelik çalışanların yeteneklerinin bir göstergesi değildir, örneğin; bir alanda sertifika almak, o işi yapmak açısından yeterlilik sağlayabilir ancak kişinin bu işi yapmak için beceri açısından da yeterli olduğu anlamına gelmeyebilir. Çoğu çalışmada nitelik ve beceri uyumsuzluğu birlikte ele alınmaktadır (Kurnaz, 2015:16).

Dikey uyumsuzluğu tanımlamak için kullanılacak birbiriyle ilişkili birkaç kavram vardır; eğitim süreleriyle ölçülen aşırı eğitimsizlik, çalışanların mesleklerindeki çalışma alanlarının "benzerlikleri" ve yetenekleri arasındaki eşleşme. Bu farklı boyutların herhangi birindeki veya daha fazlasındaki dikey uyumsuzluk, işgücü piyasalarında önemli sonuçlar doğursa da, genel olarak ölçmek zordur. Örneğin, zorluklardan biri, okullaşma düzeyini, çalışma alanını veya farklı kişilerin gerektirdiği bir dizi beceriyi belirlemektir. Meslekler, daha sonra çalışanların sahip olduklarıyla karşılaştırılabilir (Aydede ve Dar,2015:2).

Aşırı Eğitimsizlik Olgusu

Bir çalışan işi için gerekenden daha fazla eğitime sahipse aşırı eğitimsizlik durumu söz konusudur. Ayrıca "aşırı eğitimsizlik", çalışanın sahip olduğu bilgi ve becerilerini işinde kullanmaması durumunda da kullanılır. Bu durum aynı zamanda bir eksik istihdam biçimi olarak da görülebilir ve bu nedenle işgücü piyasasındaki durgunluğun derecesine katkıda bulunur (www.bbc.com; Almost a third of graduates 'overeducated' for their job;

<https://www.bbc.com/news/business-48091971> <https://www.bbc.com/news/business-48091971>; 06.03.2021).

Aşırı eğitimle ilgili ekonomik araştırmalar temel olarak fazladan eğitim yılının karlılığına ve bunun üretkenlik ve iş tatmini açısından sonuçlarına odaklanmıştır. Bununla birlikte, sosyolojik bakış açısı ile, aşırı eğitimlilik, bireylerin sosyal sınıfını etkileyen ve eğitimin sosyal hareketlilik mekanizması olan rolüne meydan okuyan sosyal bir fenomen olarak anlaşılabilir. Bazı araştırmalar aşırı eğitimin kazançlar üzerinde olumlu sonuçları olduğunu göstermekte, bazıları ise motivasyon ve üretkenlik üzerinde olumlu bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmalardan bazılarına göre; aşırı eğitilmiş çalışanların işe yönelik motivasyonları daha düşük olabilir ve bu da üretkenlikleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir (Capsada Munsench, 2019:1).

Aşırı eğitimlilik bireysel demografiye göre değişiklik göstermektedir. Bunun yanı sıra sosyoekonomik özellikler nedeniyle, belirli işlerde aşırı eğitimlilik daha belirgindir. Standardın dışında (kayıt dışı veya belirli süreli sözleşme ile çalışanlar vb.) ve özel sektördeki daha küçük ölçekli firmalarda çalışanların, eğitimlerinin yetersiz kullanıldığını görme olasılıkları daha yüksektir. Temel meslekler; hizmet, satış, tesis, makine operatörleri ve montajcılar gibi daha yüksek eğitim gerektirmeyen işlerde çalışanlar için aşırı eğitimlilik insidansı daha yüksektir (Cedefop,2018:68).

Firmalar boş pozisyonlar oluşturarak işgücü piyasasına serbestçe girerler. İş arayan kişi ise açık bir işi belli bir olasılık ile karşılarken, firma şartlı olarak bir adayı işe alıp almayacağına kendi değerlendirmelerine göre karar verir. İlk istihdam arayışında olan yeni mezunlar söz konusu olduğunda, işverenlerin bireyin üretkenliğini değerlendirebilecekleri çok fazla işareti yoktur. İlgili değerlendirmeleri, çalışma alanı, mezuniyette gecikme ve yüksek öğrenim kurumlarının türü olduğunu varsayabilir. Bu sinyaller çalışanın üretkenliğini temsil etmekte ve işverenlerin işe alma kararını etkilemektedir (Domadenik,2013:5).

1.3.Yatay Uyumsuzluk

Yatay uyumsuzluk konusu, yüksek öğrenim alanları ile işgücü piyasası gereksinimleri arasındaki uyumu yansıttığı için politika yapımcılar ve araştırmacılar tarafından büyük ilgi çekmektedir. Mezun arzı ile işverenlerin beşeri sermaye talebi, belirli alanlar ve meslekler

arasındaki ilişkileri vurgular. İşgücü piyasalarının dinamikleri, lisansüstü işlerin doğası ve yapısında hızlı değişikliklere yol açar. İşgücü piyasaları, teknolojilerdeki değişime veya belirli mesleklere olan talebe anında tepki veremeyen eğitim sistemlerinden daha dinamiktir. Bu durum eğitim ve teknoloji arasında bir yarış olarak tanımlanmaktadır (Rudakov, Figueiredo, Teixeira ve Roshchin,2019:2;Goldin ve Katz, 2009).

Mevcut uyumsuzluk çalışmalarının çoğu, belirli bir meslekteki eğitim seviyesinin iş gereklilikleriyle eşleşmediği, dikey uyumsuzluk boyutuna odaklanmıştır. Ancak literatürde dikey uyumsuzluk kapsamına giren verilerin çoğu hem dikey, hem de yatay uyumsuzluk unsurlarını içermektedir. Örneğin, aşırı eğitilmiş bir üniversite mezunu, yalnızca lisansüstü olmayan bir işte değil, aynı zamanda alanının çok az alakalı olduğu bir işte de çalışıyor olabilir. Literatürdeki ortak bir sonuç, aşırı eğitimin olumsuz işgücü piyasası sonuçlarıyla ilişkili olmasıdır. Eğitim niteliklerini tam olarak kullanmayan çalışanlar daha düşük ücret alırlar, daha düşük iş tatmini elde ederler ve daha yüksek gönüllü ve gönülsüz işgücü hareketliliği yaşarlar (Mahuteau ve diğerleri,2013:3).

Yatay uyumsuzlukta dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. Bazı alanlar, öğrencileri tıp ve hukuk gibi belirli mesleklere açıkça hazırlarken, diğer alanlar geneldir. Sonuç olarak, bazı meslekler, çalışanlarının öğrencilere mesleğe özgü bilgi ve beceri sağlamakta, bazı meslekler ise mezunların çeşitli çalışma programları aracılığıyla edinilebilecek daha genel becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. Bu genel alanlardan mezun olan çalışanlarda yatay uyumsuzluk olduğunu söylemek doğru olmayabilir(Somers, Cabus ve Greet,2018;8).

1.4. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Nedenleri

Uyumsuz eşleşme durumu farklı nedenlerden kaynaklanabilmektedir, aşağıda nedenler hakkında bilgi verilmiştir.

1.4.1. Kişisel Nedenler

Kişisel özellikler, aşırı eğitilmişlik ve yetersiz eğitilmişlik durumunu etkileyebilir. Bu faktörler, diğerleri arasında göç durumu, yaş ve eğitim düzeyini içerir. Calhoun (2015) tarafından Kanada’ da uyumsuz eşleşme ile ilgili yapılan bir çalışmada, aşırı becerilerin yaygınlığı, üniversite eğitimi almış çalışanlar arasında, eğitimsiz çalışanlara kıyasla önemli ölçüde daha yüksek olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle, yüksek eğitilmişlik

Kanadalılar, muhtemelen yüksek vasıflı işgücünün yanlış tahsisi veya daha yüksek beceri seviyeleri gerektiren istihdam fırsatlarının yetersizliği nedeniyle, daha az eğitilmiş işçilere kıyasla işyerlerinde becerilerini tam olarak kullanamamaktadır (Mahboubi,2019:11).

Çalışma hayatında yer alan çalışanların, teoride çalıştıkları işler seçme fırsatları bulunmaktadır. Örnek olarak, kadınlar, aileleri ile vakit geçirebilmek için kariyerlerinden vazgeçebilmekte ve bireysel tercih olarak yetkinliklerinin altındaki işlerde çalışmayı kabul edebilmektedirler. Farklı bir bakış açısı ile özellikle çalışma hayatına yeni giren gençler, deneyimsizliklerini ikame etmek ve daha iyi iş fırsatları yakalayabilmek için niteliklerinin altındaki işleri basamak olarak görebilmekte ve belirli bir zaman aralığında olsa da ilgili işleri kabul edebilmektedir. Konu ile alakalı farklı gelişmişlik ölçülerine sahip ülkelerde gerçekleştirilen çalışmaların büyük bir kısmı, uyumsuz eşleşme olgusunun – ekonomik konjonktür doğrultusunda bazı dönemlerde dalgalı bir görünüm sergilese de - yapısal neden ve sonuçlara sahip, kalıcı ve yaygın bir problem olduğunu ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2015:67).

1.4.2. Teknolojik Gelişmeler

İşgücü piyasasında kazanç dağılımındaki değişiklikler ve üniversiteye getiriler, teknik değişim ve ücretler arasındaki ilişki geniş bir kesimi eğitim için motive etti. Bu, beceri arzındaki artışla eşzamanlı olarak, beceriler için (göreceli) talepte de bir artış oldu. Bu bakış açısına göre beceriler ve becerilere bağlı artış gösteren teknolojik gelişmeler arasında bir yarış bulunmaktadır. Bu yarışın bir sonucu olarak üniversite mezunu olan vasıflı çalışanlara talep artmıştır. Belirli bir beceri düzeyindeki çalışanlar çeşitli görevleri yerine getirebildiklerinde ve işgücü piyasası koşulları ve teknolojideki değişikliklere yanıt olarak gerçekleştirdikleri görev dizisini değiştirebilmektedir. İşgücü piyasası eğilimlerinin ve daha genel olarak teknolojinin istihdam ve kazançlar üzerindeki etkisinin sistematik bir şekilde anlaşılması için becerilerin görevlere dağılımı yapılırken bu tür değişiklikleri hesaba katan bir çerçeve olmasını gerektirmektedir. Özellikle son teknolojik gelişmeler, bilgi ve iletişim teknolojileri, daha önce orta vasıflı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen temel görevlerin bir alt kümesini doğrudan yerine getirmesine olanak sağlamaktadır (Acemoğlu ve Autor,2010:2).

Niteliksel yükselme dikey uyumsuzlukta yer alan aşırı eğitilmişliğe, istihdamda esneklik yaklaşımı ve kişisel belirsizlik yaşatmakla birlikte alternatif bir yaklaşım sunmaktadır.

Çalışma hayatına yeni başladıkları zamanda kariyerlerine nitelik ve yetkinliklerinin altında bir pozisyondan başlayan çalışanlar zamanla daha yüksek pozisyonlara geçiş yapabilmektedir. Bu tarz durumlarda, kariyer stratejisi doğrultusunda aşırı eğitimsizlik durumu geçici olarak yaşanmaktadır. Bu tarz durumlarda aşırı eğitimsizlik olgusu bir önemli sorun olmaktan çıkmaktadır. Zaman ilerledikçe eğitime yönelik talep artmakta ve pek çok ülkede bu talebi karşılayacak iş fırsatı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, çalışanların kendi becerilerinin altındaki işlerde aşırı eğitimsiz olarak çalışıyor olması, Şirketlerin beceri ihtiyaçlarının tümünün karşılandığı anlamına gelmemektedir. Çalışma hayatında çok sayıda aşırı eğitimsiz kesimin yer alması Şirketlerin bazı meslek gruplarında nitelikli işgücü bulamamaları anlamına gelebilir. Bu durumda çalışma hayatında aşırı eğitimsiz işgücü ve yetersiz eğitimsiz işgücünün aynı anda var olabileceği söylenebilir (Kurnaz, 2015:68).

Gelişen bilgi teknolojisi, becerilerin bir kablo aracılığıyla aktarılmasını kolaylaştırmaya devam edeceğinden, düşük becerili ve yüksek becerili işler ile kişisel olmayan ve kişisel hizmetler arasındaki kritik ayrım, ayarlamalar yapılmadığı sürece aynı anda artacaktır. Bu nedenle, giderek eskiyen bir işgücüne doğru kaçınılmaz geçişi benimsemek için proaktif olarak stratejiler geliştirmek hem çalışanların hem de işverenlerin çıkarınadır (Santoso,2016:54).

1.4.3. İşgücünün Kutuplaşması

Son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarında üç belirgin eğilim görülmektedir;

-Hizmet sektörü büyük yer kaplamaya başlamıştır.

-Meslekler niteliklerine göre sınıflandırıldığında, düşük ve yüksek nitelikli işlerde çalışan payı artmıştır, bu kavram işgücü kutuplaşması olarak anılmaktadır.

-Düşük ve yüksek nitelikli işlerde ortalama ücretlerin göreceli olarak arttığı gözlemlenmiştir, bu kavram ücret kutuplaşması olarak adlandırılmaktadır (Akçomak ve Gürcihan, 2013: 1).

Eğitim katılımcılarına sağladığı yetkinlikler sebebiyle sosyolojik açıdan mobilizasyon sağlamakta ve sınıf farklılıklarını azaltmaktadır. Toplumlarda akademik eğitim, mesleki

eğitime göre daha ön plandadır. Eğitimle kişinin kendine kattığı bilgi ve beceriler doğrultusunda kazanılan yetkinlikler, çalışma hayatında yer alacağı pozisyon ve ücrete etki etmekte ve burada hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin de etkileriyle bu hiyerarşik yapı işgücünde kutuplaşmaya neden olmaktadır (Pınar,2017:3). İşgnn kutuplaşması çalışanların günlük yaşamlarına müdahaleler ve eşitsizlikle ilişkilidir. Nitelik geliştirme konusunda uygulanacak politikalar, yeni sosyal koruma sistemleri ve akreditasyon uygulamaları ile çalışanların, çalışma hayatındaki dönüşümle birlikte mobilize olmalarında ve teknoloji ile birlikte gelişmelerinde kritik bir yeri olabilir bir rol oynayabilir (OECD, 2017:3).

1.4.4. Credentializm

Credentializm; bir kişinin bir görevi üstlenmesine, uzman olarak konuşmasına veya belirli bir alanda çalışmasına izin verilip verilmediğini belirlemek için resmi niteliklere veya sertifikalara güvenmektir. Aynı zamanda, "işe alma veya terfi politikalarını belirlemede kimlik bilgilerine, özellikle akademik derecelere aşırı "güvenme" olarak tanımlanmıştır ([wikipedia.org: https://en.wikipedia.org/wiki/Credentialism_and_educational_inflation](https://en.wikipedia.org/wiki/Credentialism_and_educational_inflation); 02.05.2021 tarihinde erişilmiştir).

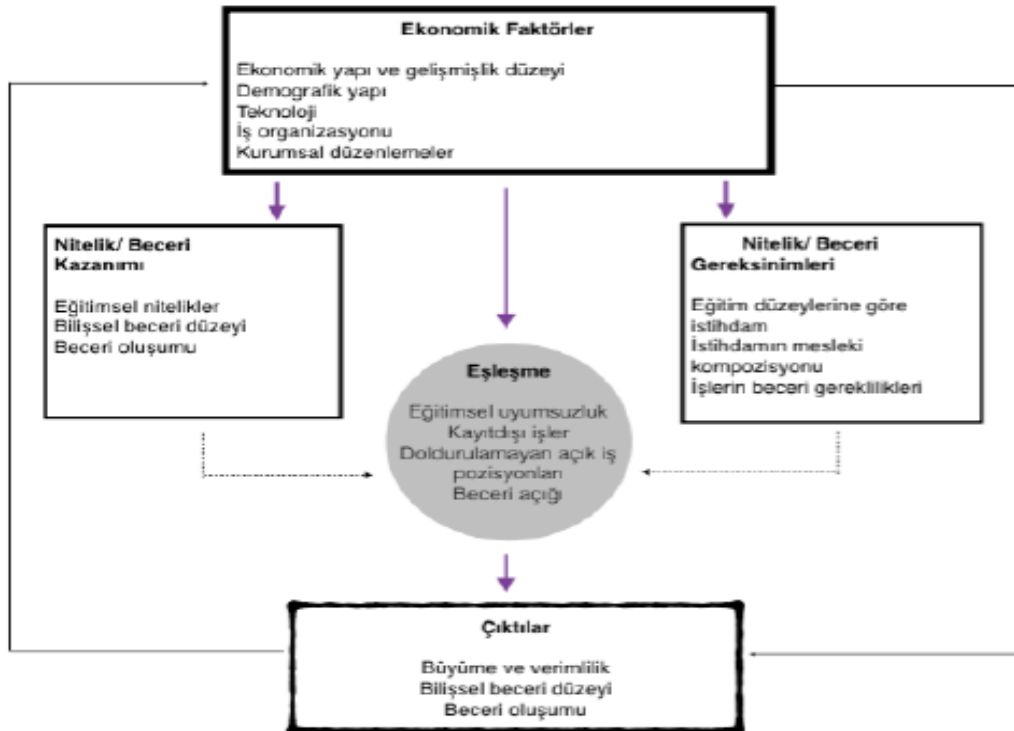
Uyumsuz eşleşme olgusundaki sınırlamalardan biri de credentializmdir. Beklenen eğitim seviyesinden daha düşük bir eğitim düzeyine sahip olduklarında işlerini güvence altına alanların, güçlü bir kariyer odağı veya daha fazla güven gibi üretkenliklerini olumlu yönde etkileyen başka nitelikleri olabilir. Öte yandan, gereğinden fazla vasıflı oldukları işleri kabul edenler, verimliliklerini olumsuz yönde etkileyen özelliklere sahip olabilirler. Aşırı vasıflılar, aynı zamanda, gelecekte iş başarisına yol açacak "iş başında" becerilerin birikimiyle meşgul olduklarını iddia ederek basitçe daha uzun vadeli planlamalarla meşgul olabilirler (Dockery ve Miller, 2012:9). Credentializm teorisi perspektifinden bakıldığında, bilimsel ve teknik disiplinler daha seçici olabilir ve bu nedenle daha yüksek bir yetenek ve motivasyon seviyesine işaret edebilir (Martinak,2020:93).

1.4.5. Ekonomik Konjonktür

Beşeri sermaye birikimi, sürekli ekonomik büyümenin motorudur (Romer,1989:2). Ancak, talep edilen beceriler ve sahip olunan beceriler dengede olmadığında ne olur? Ekonomide ilerleme ve büyümeyi yönlendirmek için insan birikimi yeterli mi? Yalnızca

dengeli beceriler üretkenliği gerçekten artırabilir ve ekonomik büyümeyi yönlendirebilir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için birçok yapısal ve sistemik reformun test edilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Son yıllarda, uyumsuz eşleşme konusu, araştırmacıların ve politika yapıcıların dikkatini çekerek geniş çapta kabul görmüştür. Bu konu günümüz ekonomilerinin temel zorluklarından biri olarak kabul edilmektedir (Zira, 2016:7).

Bilgi, muhakeme ve eğitimin kişi başına arttığı ve bunun artmaya devam edeceği açıktır. Sınırsız büyümenin mümkün olduğu gerçeği, bu girdinin, bir görevin performansı ile ilgili bilişsel beceriden veya bellekten çok farklı bir tür soyut olduğunun bir göstergesidir. Bilişsel beceri ve hafızayı ekonomik modellere dahil etmeyi kolaylaştıran özellik, onları sınırlandıran özelliştir: Ayrılmaz bir şekilde belirli bir bireye bağlıdır. (Romer,1989:8). Milli geliri belirleyen üretim faktörlerinin tümünün dengede olması ekonomik ilerleşimin göstergesidir. Nitelik arz ve talebinin eşleşme düzeyi, verimlilik, büyüme ve beceri düzeyine doğrudan etki etmektedir. Aşağıdaki şekilde ekonomide eşleşmenin önemi ile ilgili ekonomik faktörler, nitelik kazanımı, gereksinimi ve eşleşme arasındaki etkileşim süreci gösterilmektedir.



Şekil 1: Ekonomik Koşullar ve Uyumsuz Eşleşme

Kaynak: Kurnaz, 2015:77; ILO, OECD, UNESCO ve Dünya Bankası tarafından 2012 yılında G20 İnsan Kaynakları Geliştirme Çalışma Grubu'nda sunulmuştur.

1.4.6. Eğitim Politikaları

Uyumsuz eşleşme konusunun politika açısından önemli olmasının nedenlerini belirlemek için bir piyasa başarısızlığını yansıtır yansıtmadığının, nasıl ortaya çıktığının ve kimi etkileyebileceğinin anlaşılması gerekmektedir (Mavromaras ve McGuinness,2007:281). Eğitim sistemi sonrası mezunlar ile çalışan arz eden şirketler arasında “minimum standartlar” konusunda uyumsuzluk olduğu durumda eğitim ve istihdam arasında ilişkinin kurulamadığı anlamına gelmektedir (Kurnaz Baltacı ve Özaydın,2020:314).

Uyumsuzlukların bir kariyerin başlangıcında ortaya çıkan ve tipik olarak yaş ve işgücü piyasası deneyimiyle azalan geçici fenomenler olduğu argümanı vardır. Eğer durum buyorsa o zaman belki de fazla endişelenmeye gerek bulunmamaktadır. İnsanlar kariyerlerinin başında doğru işi bulana kadar iş arama süreçlerini takip ederler. Araştırmalar, aşırı eğitilmiş olarak doğru işi bulma sürecinin geçici bir süreçten daha fazlası olduğunu göstermektedir. Aşırı eğitilmiş bireylerin çalışma hayatlarının büyük bir bölümünü uyumsuz eşleştikleri işlerde geçirdiklerine ve bu pozisyonlara uyum sağlamadıklarına dair kanıtlar vardır. Bu açıdan aşırı eğitilmiş çalışanlar açısından uygun politika uygulamaları devreye alınmalıdır (Mavromaras ve McGuinness,2007:281).

Uyumsuz eşleşme konusunda politikaya gerek duyulmasının önemli sebeplerinden biri işsizliktir. Uyumsuz eşleşme, çalışanların sahip olduğu beceri ve yetkinlikler ile şirketler tarafından talep edilen beceri ve yetkinliklerin birbiri ile eşleşmemesidir. Arz ve talep konusunda yaşanan bu eşleşmeme durumu, açık işler ile işgücü arasında dengesizlik oluşturmakla birlikte işsizlik oranlarında da artışa yol açmaktadır (Kurnaz Baltacı ve Özaydın,2020:314).

1.5. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Etkileri

Uyumsuz eşleşme olgusunun makro boyutta, mikro boyutta, bireysel ve ekonomik bir çok etkisi bulunmaktadır. Makro ve mikro etkiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Etkileri

Makro Boyuttaki Etkileri	İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri	Uyumsuz Eşleşme Eksik İstihdam Düşük Verimlilik Aşağıya Doğru Kayma ve Dışlama Etkisi İşgücü Hareketliliği Mevcut İşler için Gerekli Görülen Nitelik Düzeyinin Yükseltilmesi Niteliklerin Rekabeti ve Nitelik Enflasyonu Ücret Farklılıkları
	Diğer Etkileri	Üretkenlik Kaybı Milli Gelir ve Refah Seviyesinin Düşmesi Eğitime Yönelik Toplam Talebin Artması Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması Potansiyel Vergi Gelirlerinin Azalması
Mikro Boyuttaki Etkileri	Firma Açısından Yarattığı Etkiler	Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı İşçi Devrinin Artması İşgücü Maliyetlerinin Yükselmesi (İnsan Kaynağı Seçme Süreci) İş Barışının Azalması
	İşgücü Açısından Yarattığı Etkiler	Eğitimin Getirisinin Azalması Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması Ücret Farklılıkları İş Tatmininin Azalması Nitelik Aşınması İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi

Kaynak: Freeman, 1976; Rumberger, 1981b; Burris, 1983; Sicherman, 1991; Bishop, 1993; Alba-Ramirez ve Blazquez, 2002; Cockx ve Dejemeppe, 2002; Quintini, 2011, Kurnaz, 2015.

Uyumsuz eşleşme olgusunun bireysel, firma üzerindeki ve ekonomi üzerindeki etkileri detaylı olarak aktarılabilme adına alt başlıklarda yer almaktadır.

1.5.1. Bireysel Etkileri

Uyumsuz eşleşme hususunun bireysel etkileri konusunda yapılan çalışmalar, genel anlamda üç farklı sosyo-demografik hususa göre farklı uygulama olduğunu göstermektedir. Bu bilgi doğrultusunda, kadınlar erkeklere göre, gençler yaşlılara göre ve göçmenler, ülke vatandaşlarına göre yapılan iş konusunda uyumsuz eşleşme durumu daha fazla yaşamaktadır. Uyumsuz eşleşen çalışanlar, çalıştıkları işyerlerinde diğer çalışanlara göre daha çok işgücü devri yaşamakta ve eğitimlerden diğer çalışanlara göre daha az faydalanabilmektedir (Kurnaz, 2015:90).

Bireysel etkileri belirleyebilmek için aşırı eğitimsizlik ve yetersiz eğitimsizlik durumlarını anlamak önemlidir, yani aşırı ve yetersiz nitelikleri belirleyen gerekli seviye nedir? Meslek düzeyinde, bazen doğrudan mesleğin analiz edilmesinde gerekli ihtiyaçlar tarafından belirlenebilir. Bu nedenle, bu seviyenin altında niteliklere sahip bir çalışan yetersiz niteliklidir. Bununla birlikte, çoğu durumda, belirli pozisyonlara veya mesleklere giden çeşitli yeterlilik seviyeleri ve kariyer yolları olduğundan, meslek ile gerekli yeterlilik seviyesi arasında genel birebir ilişki yoktur. Daha yüksek nitelikler, genellikle örtük beceri gereksinimlerini karşılayarak mesleklere giden yolları kısaltır. Öte yandan, uzun yıllara dayanan deneyim, belirli pozisyonlar için beceri gereksinimlerini de karşılayabilir - çalışan teknik olarak daha az nitelikli olsa bile, bunu telafi edebilir (Kriechel ve Vetter,2019:10).

Aşırı eğitimsizliğin firmalar için bazı üretkenlik avantajları olabilir. Firma düzeyindeki veriler incelendiğinde; aşırı eğitimsizlik ile firma üretkenliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu görülmektedir. Bir firmada ortalama gerekli eğitim yıllarındaki artış firma üretkenliği üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahiptir. Bu aynı zamanda bir firmadaki aşırı eğitimsiz çalışanların oranı için de geçerlidir, beklenenden düşük seviyede eğitim alanlar için durum bunun tersidir. Burada, üretkenlik önemli ölçüde ve pozitif olarak işletmelerdeki genç aşırı eğitimsiz çalışanların payına bağlıdır, yaşı daha yüksek olan eğitimsiz çalışanlar açısından etkiler önemsizdir (Cedefop,2012:20).

Allen ve Veden (2001:436), konuyu ücretler, iş tatmini ve turnover açısından incelemişlerdir. Bu bakış açısı doğrultusunda yaptıkları çalışmaya göre; "Kendi seviyelerinin altında" çalışanlar, "kendi seviyelerinde" çalışanlardan daha az üretkendir. Bunun sebebi işin üretkenliklerine sınırlamalar getirmesi değil, işleri ile beşeri sermayelerinin eşleşmemesidir. Bu görüşe göre; "kendi seviyelerinin üzerinde" çalışanlar, "kendi seviyelerinde" çalışanlardan ortalama olarak daha fazla beşeri sermayeye sahiptir.

Çalışan devri açısından uyumsuz eşleşme konusunu ele alındığında firmaların genellikle, becerilerin eskimesinden daha duyarlı olan yaşı daha yüksek kıdemli çalışanların elde tutulmasıyla ilgili sorunları ele almak zorunda oldukları görülür. İş ortamı ve iş süreçlerinin beceri uyumsuzluklarının yaratılmasında ve sürdürülmesinde oynadığı rol son yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Yeterli düzeyde özerklik, görev takdiri, kontrol

ve sorumluluk sağlanması yoluyla çalışanların güçlendirilmesini teşvik etmek burada anlamlı bir çözüm olabilir. Bu, çalışanları işyerinde zorlamakta ve becerilerini kullanmaya ve daha da geliştirmeye teşvik etmektedir. Bu da hem çalışan devrine hem de verimliliğe önemli bir katkı sağlamaktadır (Cedefop,2012:20).

1.5.2. Firma Üzerindeki Etkileri

Üretim boyutu ve doğası gibi firma özellikleri, uyumsuz eşleşme ile eğitim arasındaki ilişkide kritik faktörlerdir. Örneğin, örneğin turizm gibi sektörlerde, firmaya özgü eğitim için teşvikler ortadan kalkar ve uyumsuz eşleşmeler kaçınılmaz olarak daha olası olur. Buna ek olarak, daha küçük ölçekli kuruluşların çalışanlarındaki beceri tutarsızlığını eğitim sağlanması yoluyla çözüme kabiliyetleri, karşılaştıkları daha büyük kısıtlamalar nedeniyle muhtemelen tehlikeye girecektir. Uyumsuzluğun sıklığı ve sonuçlarının, firmaların eğitime katılıp katılmamasına, sağlanan eğitimin türüne ve eğitimin firmanın diğer özellikleriyle etkileşimine bağlıdır. Eğitim sürecinde çalışanların becerileri iş gereksinimlerine uygun olacak şekilde ayarlanacağından uyumsuz çalışanların oranının eğitim firmalarında daha düşük olması beklenmektedir. Bu süreçte resmi kurslar veya iş başında eğitim, gibi eğitim araçları eğitimin uyumlaştırılması konusunda fayda sağlayabilir (Cedefop,2012:42).

Bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından iş tatmininin önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Firmaların tahmini uzun vadeli hedeflerine ulaşmaları için nitelikli çalışma gücü büyük önem taşımaktadır. Turizm gibi iş gücü sektörlerinde çalışanların davranış ve tutumları diğer sektörlerde çalışanlara göre daha önemlidir. Hizmeti talep eden ve satın alan müşteriler ile hizmeti veren işverenlerin karşı karşıya geldiği bir ortamda, motivasyonu kırılmış bir işverenin müşterilerine tatmin edici bir hizmet sunması mümkün değildir. Müşteri memnuniyeti doğrudan işveren memnuniyeti ile ilgilidir. Bu nedenle öncelikle işverenin memnun olması gerekir (Gürbüz,2006:39).

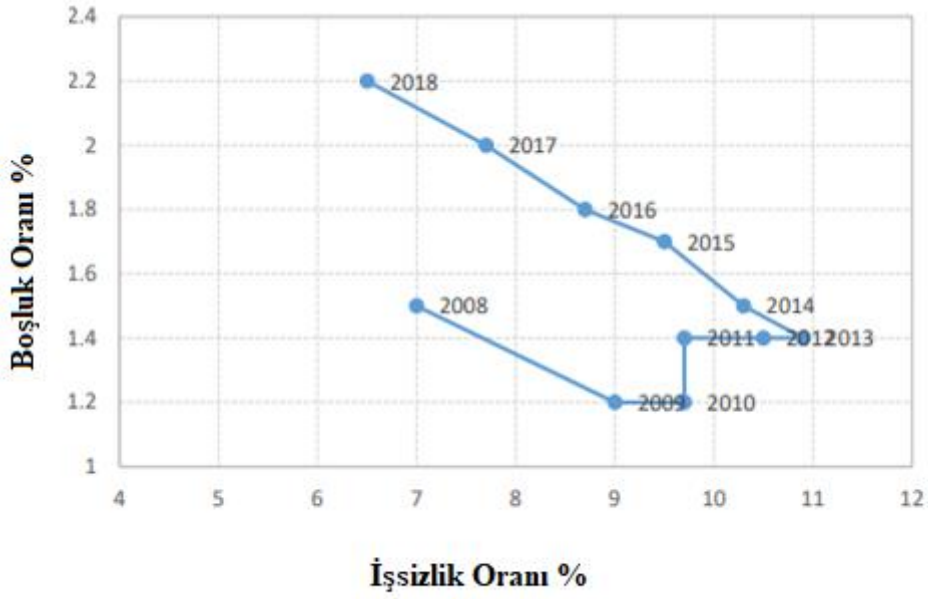
1.5.3. Ekonomi Üzerindeki Etkileri

Makro-ekonomik açıdan uyumsuz eşleşme hem döngüsel hem de yapısal dinamikleri yansıtabilir. Bir yandan, düşük nitelikli istihdam, döngüye yüksek nitelikli istihdama göre daha duyarlı olma eğiliminde olduğundan nitelik grupları arasındaki istihdam oranlarındaki fark, tipik olarak ekonomik gerilemelerde artar. Sonuç olarak, uyumsuzluk

tipik olarak bir ekonomik gerileme döneminde artar ve toparlanma sırasında tekrar azalır. Uyumsuzluk ve istihdam oranı farklılıkları, geniş dinamiklerin altında yatan yapısal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yapısal nedenler arasında, düşük ve yüksek nitelikli işçilere yönelik değişen nispi talep veya değişen kurumsal ortamlar ve eğitim grupları arasında demografik farklılıklar yer almaktadır. Bu nedenlerden bazıları diğerlerinden daha endişe verici olup, uyumsuzluğun kötüleşmesinin politika sonuçlarını değerlendirmek için daha derin araştırmanın önemini altını çizmektedir (Vandeplas ve Thum-Thysen, 2019:6). Yüksek, orta ve düşük vasıflıların istihdam ve işsizlik oranları arasında yüksek bir tutarsızlık varsa, bu, nüfusun sahip olduğu beceriler ile ekonominin ihtiyaç duyduğu beceriler arasında büyük bir boşluk olduğunu gösterir (Kiss ve Vandeplas,2015:3).

İşleyen ve dinamik bir ekonomi, beşeri sermaye üreten sisteme bağlıdır. Bu sistem, işverenlerin ihtiyaç duyduğu görevleri yerine getirmek için gereken bilgi ve becerilere sahip yeterli sayıda kişiye sağlamalıdır. Bugün, inovasyon ekonomisi baskın hale geldikçe - yeni teknolojiler ve yeni beceriler ve yetenekler talep eden yeni çalışma yöntemleri - sistem işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamakta güçlük çekmekte ve işverenler yeterli sayıda kalifiye çalışan bulup istihdam edememesine neden olmaktadır (Puckett ve diğerleri,2020:4).

Çalışma döngüsünün beceri uyumsuzluğu üzerindeki etkisi, toplam işsizlik ve boş pozisyon oranları arasındaki negatif ilişkiyi tanımlayan Beveridge eğrisi kullanılarak incelenebilir. Boşluk oranları düştükçe ve işsizlik arttıkça ekonomik daralmalar eğri boyunca hareketler oluşturabilir, ancak aynı zamanda iş arama yoğunluğundaki ve sektörel ve beceri uyumsuzluğundaki uyarılmış değişiklikler nedeniyle eğriyi değiştirebilir (açık pozisyonlar ve işsizlikte bir artış). Şekil2' de görüldüğü üzere, Avrupa Birliği'nde, Beveridge eğrisi 2008-2018 döneminde dışa doğru kaymıştır . Değişim 2010 ile 2013 arasında gerçekleşmiştir. Bundan sonra, Avrupa ekonomisi toparlanırken eğri boyunca hareketler devam etmiştir, boş pozisyon oranları artmış ve işsizlik oranları düşmüştür. 2018'in sonunda, işsizliğin 2008'dekinden daha yüksek ve boş pozisyonların biraz daha düşük olduğu görülmektedir (Brunello ve Wruuck, 2019:11).



Şekil 2: AB Beveridge Eğrisi

Kaynak: Brunello ve Wruuck, 2019:11; Eurostat. For EU 27, excluding Croatia due to missing data. Values for 2018 refer to Q3.

1.6. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Ölçülmesi

Literatürde eğitim uyumsuzluğunun ölçülmesinin üç yolu vardır. Birincisi, subjektif yöntem olarak, çalışanların mevcut işlerini elde etmek veya gerçekleştirmek için gereken eğitim düzeyine ilişkin sorulara verdikleri yanıtlardan türetilir ve bu daha sonra gerçek nitelikleriyle karşılaştırılır. İkincisi, objektif yöntem olarak, belirli bir meslek için gerekli eğitim düzeyini iş analizinden türetilir. Üçüncü alternatif ise sözde ampirik yöntem, kullanılan bir veri seti eğitim uyumsuzluğuna dair herhangi bir doğrudan soru içermediğinde kullanılır. Bu, bir çalışanın gerçek eğitim düzeyini, o meslekteki ortalama ya da modal eğitim düzeyiyle karşılaştırır; uyumsuzluk, genellikle ortalama ya da modun üzerinde ya da altında bir standart sapmadan daha büyük bir eğitim düzeyi olarak tanımlanır (Mavromaras, McGuinness, O'Leary, Sloane ve Wei,2010;5).

1.6.1. İş Analizi Yöntemi (Objektif Yöntem)

İş analizi yöntemi, mesleki sözlükler oluşturmak amacıyla mesleklerin eğitim gereksinimlerini ölçmekle görevli profesyonel iş analistlerinin değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu yaklaşımın avantajı, alan uzmanlığına dayandığı için daha doğru

olarak algılanmasıdır. Dezavantajı ise iş analizi yönteminin gerçekleştirilmesi çok pahalıdır ve bu nedenle ulusal düzeyde yaygın olarak mevcut değildir. Dahası, mesleki gereksinimler zaman içinde değişebilir ve analiz düzenli bir şekilde revize edilmezse yaklaşımın güncelliğini yitireceği düşünülebilir. Ayrıca, sınıflandırmalar uzmanların görüşlerine dayandırılmasına rağmen, bu yaklaşım bir miktar öznellik de içerecektir (McGuinness,Pouliakas ve Redmond,2017:5).

1.6.2. Öz Değerlendirme Yöntemi (Subjektif Yöntem)

Beceriler doğrudan ölçülüyorsa, çalışan veya işveren tarafından kendi kendine değerlendiriliyorsa, bu öznel, kendi kendine bildirilen bir yaklaşımdır. Bu mezunların izleme çalışmalarında ve birçok işveren-çalışan anketinde de kullanılır (Kriechel ve Vetter,2019:11).

Bu yöntem, genellikle, işi "elde etmek" veya "yapmak" için gereken niteliklerin düzeyine ilişkin işçilerin öz değerlendirmesine dayanır ve daha sonra işçinin gerçekten edindiği en yüksek eğitim düzeyiyle karşılaştırılıp eşleştirilmiş, aşırı eğitilmiş veya düşük eğitilmiş oldukları tespit edilir. Bazı durumlarda ise doğrudan bir soru ile bireylerin eğitimlerini, ihtiyaç duyulan yeterlilikle ilgili değerlendirmeleri istenir. Örneğin, OECD'nin Yetişkin Becerileri Araştırmasında (PIAAC), bireylere, kendi eğitimlerine göre, işlerini tatmin edici bir şekilde yapmak için hangi düzeyde eğitimin gerekli olduğunu düşündükleri sorulmaktadır. Bu tür sorulara verilen yanıtlara dayanarak, aşırı eğitimlilik ölçülür, ancak zaman zaman aşırı eğitimlilik eğitim yıllarına göre de belirlenebilir. Burada, iki subjektif yaklaşımın farklı kombinasyonlarının farklı etkileri yakalayabileceğine dikkat etmek önemlidir. Becerilerin “iş yapmak için” veya “iş almak için” gerekli olduğu konusu da bu yöntem ile analiz edilir (McGuinness ve diğeleri,2017:5).

1.6.3. İstatistiksel Yöntem

Verdugo ve Verdugo, (1989) yılında yaptığı çalışmaya göre; analistlerin, her meslek grubu içindeki eğitim kazanımının tahmini dağılımına ilişkin gerekli eğitim düzeyini objektif olarak belirlemesidir. Bu metod ile, tüm iş alanları için gereken ortalama eğitim seviyesi, eğitim alınan süre açısından belirlenmekte, ve buna göre standart sapma hesaplanmaktadır (Kurnaz,2015:101).

1.6.4.Araştırma için Seçilen Yöntemin Avantaj ve Dezavantajları

Uyumsuz eşleşme konusunda yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların öz değerlendirmesini kullanılır. Öz değerlendirme yaklaşımının temel dezavantajı meslek unvanlarının yorumlanmasına dayanmasıdır. Uyumsuz eşleşme analiz edilirken, ülke farklılıklarını, istihdam ve meslek sektörünü ve işyeri özelliklerinin dikkate alınması gerekir. Bazı özel becerilerin ve yetkinliklerin önemi farklı sektörlerde farklıdır, bu nedenle uyumsuz eşleşme durumunun analiz sonuçlarını etkiler (Chłoń-Domińczak ve Zurawski,2017:22).

Objektif yaklaşım, bir iş için doğru eğitim düzeyini tanımlamak için iş piyasası uzmanlarına güvenmesi açısından caziptir, bu da onu daha şeffaf ve objektif hale getirir ve aynı zamanda ülkeler arası karşılaştırmayı kolaylaştırır. En büyük dezavantajı yalnızca iş gereksinimlerinin yüksek kaliteli bir sınıflandırmasına, özellikle güncel ve yeterince ülkeye özgü bir sınıflandırmaya dayanıyorsa evrensel açıdan geçerli olmamasıdır (Kiss ve Vandeplas,2015:11).

Bireyler işleri için eğitim gereksinimlerini abartma eğiliminde olabilirler ve bu "sosyal istenirlik" etkisi subjektif ölçüyü aşağıya doğru yönlendirebilmektedir. Bununla birlikte, pratikte öznel ölçüm, diğer ölçütlere göre daha düşük rapor edilen aşırı yeterlilik seviyelerine yol açmaktadır. Operasyonel açıdan bakıldığında öznel ölçüyü kullanmanın temel dezavantajı, sık sık gerçekleştirilmeyen belirli anketlerden elde edilen verilere dayanmasıdır (Kiss ve Vandeplas,2015:12).

Subjektif yöntemin avantajları açısından bakıldığı zaman, çalışanların bakış açılarını sunmanın öneminden bahsedilebilir. İşsizlik için de durum benzerdir. Bireyler aktif olarak iş aradıklarını ve çalışmaya istekli olduklarını beyan ettiklerinde işsiz olarak sınıflandırılırlar. Ancak bu durum aslında öznel çünkü iş aramanın yoğunluğu ve zevki bireyler arasında büyük olasılıkla değişiklik göstermektedir. Sosyolojik bir perspektiften, çalışanların beklentileri, geri kalan çalışanlar ve genel olarak işgücü piyasasıyla ilişkili olarak kendi durumlarına ilişkin öznel değerlendirmelerini incelemek çok önemlidir. Farklı ülkeler, sektörler, meslekler ve uzmanlık alanları karşılaştırılırken öznel göstergelerin kullanılması tavsiye edilebilir, çünkü bireyler genel ve nesnel sınıflandırmalardan ziyade yerel işgücü piyasalarındaki gerçek olasılıkların daha fazla farkında olacaklardır (Capsada-Munsech,2019:286).

Tüm bu etkenler ve veri kaynakları değerlendirilmiş ve araştırmada, kapsam da dikkate alınarak iş analizi ve öz değerlendirme metodolojisinin birlikte uygulanmasına karar verilmiştir.

1.7. Eğitimsel Niteliklerin İşgücü Piyasasındaki Rolü

Beceri uyumsuzluğunun çeşitli düzeylerde önemli ekonomik sonuçları vardır. Bireysel düzeyde, iş memnuniyetini ve verimliliği etkiler. Firma düzeyinde, üretkenliği azaltır ve iş arama isteği ve işgücü devrini artırır. Makroekonomik düzeyde, denge işsizliğini artırır ve beşeri sermaye kaybı ve / veya ürettiği verimlilikte azalma yoluyla GSYİH büyümesini azaltır. Bu olumsuz etkileri sınırlamak için, beceri uyumsuzluğunun ana nedenlerini belirlemek ve bunları ele almak için kapsamlı bir politika stratejisi tasarlamak önemlidir (Quintini, 2011:7).

Beceri eksikliği ekonomik büyümeyi engelleyebilir, çünkü çok az beceriye hakim olan bireyler, yıkıcı teknolojilerin getirdiği zorluklarla kolayca başa çıkamazlar ve bu nedenle yeni teknolojik gerçekliğe uyum sağlamak konusunda zorlanırlar. Günümüzde sadece denge içindeki beceriler zorlu çalışma ortamlarında hayatta kalabilmektedir. Ve bunun başarılması için, bireyler ve politika yapıcılar, politika değişiklikleri mükemmel şekilde hazırlanmış çalışanları hedef alacak şekilde birlikte çalışabilmelidir (Zira,2016:9).

1.8. Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Göstergeleri

Uyumsuz eşleşme konusu genellikle politika belgelerinde genel anlamda görünse de, çok boyutludur ve hem eğitim hem de beceri asimetrisinin bir dizi ölçüsünü kapsamaktadır. Bu konuyu politik açıdan tartışabilmek ve sonuçlarını değerlendirebilmek için uyumsuzluk biçiminin net olması gerekir ancak uyumsuzluk biçimleri arasındaki karşılıklı bağımlılık sebebiyle bir tür uyumsuzluk biçimini ele alındığında diğer biçimlere de etki göstermektedir. Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, bireyler eşzamanlı olarak bazı uyumsuzluk biçimlerini deneyimleyebilmektedir. Burada her bir uyumsuzluk biçiminin potansiyel itici güçlerini ve bunların toplam işgücü piyasası düzeyinde birbirleriyle nasıl ilişki kurduklarını dikkate almak önemlidir. Hem ülkeler içinde hem de ülkeler arasında uyumsuzluğu ele almaya yönelik politika girişimleri, çeşitli göstergeler arasındaki karşılıklı bağımlılığı ve olası nedensel ilişkileri dikkate almalıdır (McGuinness ve diğerleri,2017:24).

Eğitim uyumsuzluğu, hem bireylerin sahip olduğu becerileri hem de işlerde gerekli becerileri deşifre etmek ve özetlemek için yeterlilik veya kazanıma dayalı önlemlerin kullanımına dayanmaktadır. Fakat yeterlilikler sahip olunan ve gerekli olan gerçek becerilere ne ölçüde adalet sağlar? Nitelikler gerçek becerilerle aynı Őey değildir (Desjardins ve Rubenson,2011:25).

İşkur Bildiri Kitabında, Kurnaz (2014) tarafından uyumsuz eşleşme konusunda gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, Türkiye işgücü piyasasında çalışma hayatında bulunan her iki gençten birinin pozisyonuna göre eğitimi olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, niteliksel yükselme doğrultusunda Türkiye’de çalışma hayatına başlayan yeni mezunların işgücüne katılabilmek amacıyla bir strateji geliştirdikleri düşünülebilir. Ancak uyumsuz eşleşme durumu yıllar bazında değerlendirildiğinde, sorunun çok daha büyük olduğu ve işgücü piyasasında kalıcı etkiler yarattığı görülmektedir. Türkiye’nin eğitim sistemi ve işgücü piyasasının kendine has özellikleri değerlendirildiğinde gençlerin seçim olanaklarının sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte,niversite eğitiminin giderek yaygınlaştığı Türkiye’de genç işsizliğin ve uyumsuz eşleşmelerin çok olması, eğitim & istihdam arasındaki ilişkilerin yolunda olmadığı görülmektedir. Türkiye’de, eğitim sistemi ve ekonomik yapının birbiri ile ilişkisi kurulmadığı sürece eğitim maliyetleri artmaya devam ederken diğer yandan eğitim, ıktıları alınamayan bir yatırım haline dönüşmesinin önüne geilemeyecektir (Kurnaz,2014:38).

BÖLÜM II: İŞ TATMİNİ

2.1.Kavramsal Çerçeve

İş tatmini, iş ve örgütsel psikolojide merkezi bir kavramdır çünkü bireyin yanı sıra örgütsel sonuçlarla da ilişkilidir. İş, yetişkinlerin çoğunun uyanık olduğu saatleri kaplayan bir numaralı faaliyettir. Kişinin işinin veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanan işinden memnun olmak, işle ilgili ve sağlıkla ilgili önemli sonuçlar (örneğin; daha yüksek iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam doyumu, daha düşük devamsızlık ve daha düşük verimsiz çalışma davranışı) doğurmaktadır (Lhrhoff ve diğerleri,2015:1).

Hoppock (1935), iş tatminini, bir çalışanın işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın nasıl hissettiğiyle ilgisi olan içsel bir olgudur. Yani iş tatmini, tatmin duygusuna neden olan bir dizi faktör sunmaktadır (Aziri,2011:77).

Çalışanlar kendileri için sağlanan koşullardan memnun kalmazlarsa hakları, çalışma koşullarının güvensiz olması, iş arkadaşlarının işbirliği yapmaması, amirinin onlara saygı göstermemesi gibi faktörlerden emin olmadıklarını savunmaktadır. Eğer karar verme sürecinde dikkate alınmaz ise organizasyondan ayrı hissetmektedirler. Bu nedenle firmaların çalışanlarına, fikirlerine değer verildiğini ve organizasyonun bir parçası olduklarını hissettikleri esnek çalışma ortamı sağlamalarında fayda vardır. Çalışanların morali, performanslarına yansıtacağı için yüksek olmalıdır çünkü düşük moral ile, kendilerini geliştirmek için daha az çaba sarf edeceklerdir (Raziq ve Maulabakhsh,2015:718).

İş tatmininin örgütsel başarıyı etkileyen temel değişkenlerden biri olduğu ve örgütsel performans üzerinde olumsuz etkilerden kaçınmak için buna çok dikkat edilmesi gerektiği açıktır. İş tatmini, işin doğası, maaş, stres, çalışma koşulları, meslektaşlar, amirler, çalışma saatleri vb. çeşitli faktörlerden etkilenir (Bakotić ve Babic 2013:207).

2.2.İş Tatminin Önemi

İş tatmini, çalışanın işini sevdiği ve genel değerini düşündüğü ve işe karşı olumlu bir tavır olduğu anlamına gelir. İş tatmini, davranış bilimleri arasında en büyük skandal kavramlarından biridir, birçok temel teorik çabayı kendine çekmiş ve kuruluşların her kademesinde yönetim ve kaynaklarda önemli yer edinmiştir. Bu önemli rol, farklı ve bazen zor kavramların yanı sıra, organizasyon gelişimi, sağlık, eğitim, psikoloji, sosyoloji, ekonomi, politika ve yönetim gibi birçok bilimsel alanın ortak yapısıdır. Basitçe, iş tatmini, çalışanların işlerini ne kadar sevdiklerini temsil eder. Bazı çalışanlar işlerinden zevk alır ve bunu organizasyon sınırlarının üzerinde bir olay olarak görürler, bu tarz durumlarda çalışanların organizasyon dışındaki kişisel yaşamları üzerindeki etkileri görülebilir. Birçok araştırma, iş tatmininin verimliliği artırmada önemli bir faktör olduğunu, çalışanların organizasyona daha fazla sempati duymasını sağladığı, iş yerine bağlılık, işin niteliği ve niceliği, işyerinde iyi insani ilişkiler ve etik değerlerin iyileştirilmesine katkıda bulunduğunu göstermiştir (Taherkani,2015:282).

İş tatmininin önemi, aidiyet eksikliği, artan turnover ve kaza sayısı gibi tatminsizliğinin pek çok olumsuz sonucu düşünüldüğünde özellikle ortaya çıkmaktadır. Yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanların iyi bir duygusal ve zihinsel durumunun işaretidir. İş tatmini düzeylerine bağlı olarak çalışanların davranışları, örgütün işleyişi ve faaliyetleri etkilenmektedir. Buradan iş tatmininin olumlu davranışla sonuçlanacağı ve bunun tersi, işten tatminsizliğin çalışanların olumsuz davranışlarına yol açacağı sonucuna varılabilir. İş tatmini örgütsel faaliyetlerin göstergesi olarak hizmet etmektedir. İş tatmini değerlendirmesi yoluyla, farklı organizasyonel birimlerdeki farklı memnuniyet seviyeleri tanımlanabilir, ayrıca performansı artıracak organizasyonel birim değişikliklerinin yapılması gerektiğine ilişkin iyi bir gösterge olarak hizmet edebilir (Aziri,2011:79).

2.3.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini yaratan bir işin temelleri nelerdir? Örgütler, çalışanların zorlanmasını ve başarılı sonuçlarından dolayı mutlu olmalarını sağlamak için sistemleri yerleştirerek iş tatmini üretirler. Kuruluşların, bazıları aşağıdakileri içerebilen birden çok adımda iş tatminini sağlamaya yönelik planlara odaklanmaları gerekir (Jenaibi, 2010: 63):

- Yaratıcılığın artması

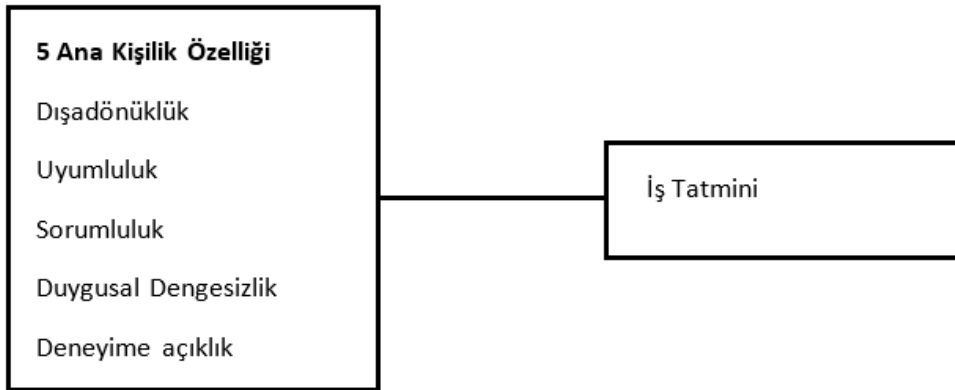
- Hesap verebilirliğin artması
- Güvenli çalışma ortamı
- Zamanında geri bildirim ve destek sağlayan bir yönetici için erişilebilirlik
- Güncellenmiş teknoloji
- Rekabetçi maaşlar ve terfi fırsatları

2.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

2.3.1.1. Kişilik

İş tatmini, kişinin kendi faaliyetinin bu değerlerin ihtiyaçlarla tutarlı olması ve temel insan ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmasıyla, önemli değerlere ulaşılmasına izin veren bir faaliyet olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır (Dziubai, Ingaldı ve Zhuravskaya,2020:20).

İş tatmini, beş ana kişilik özelliğine eğilimlidir. Yönetici ve çalışanların iş tatminini artırmak için kişisel gelişim programları uygulanmalıdır. Uygulanan kişisel gelişim programları çalışanların iş tatminini artırarak organizasyonel büyümeye ve başarıya maksimum verimlilik hedefine ulaşma konusunda büyük katkı sağlayacaktır. Beş ana kişilik özelliğinin iş tatmini üzerine etkisi Şekil3' de gösterilmiştir (Balasuriya ve Perera,2016:9):



Şekil 3: Ana Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini

Kaynak: Balasuriya, A., & Perera, D. (2016, Aralık). The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive In Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka. IJRDO - Journal of Business Management, 7-15.

2.3.1.2. Cinsiyet

Marasingle ve Wijayaratne, 2018 yılında erkek ve kadın üniversite kütüphanesi çalışanları arasında yapmış oldukları çalışmada iş, meslektaşlar, ücret, terfi ve denetim boyutlarında cinsiyet faktörünü incelemişlerdir. Çalışmada, sadece "denetim" parametresinde önemli bir iş tatmini farkı varken, diğer dört parametrede (iş, meslektaşlar, ücret ve terfi) cinsiyet farklılığı olmadığını görmüşlerdir. İş tatmini düzeyinde erkekler ve kadınlar arasında bazı farklılıklar vardır ancak genel iş tatmini göz önüne alındığında, her iki cinsiyette de eşit düzeyde iş tatmini olduğunu görmüşlerdir (Marasingle ve Wijayaratne, 2018: 16).

Çoğu nesnel standartta, kadınların işleri erkeklerden daha kötüdür ancak kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde iş tatmini olduğu görülmektedir. Clark (1997:342), aynı iş ve beklentilere sahip özdeş erkek ve kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmininin eşit düzeyde olduğunu bildirirdi. Kadınların beklentilerinin erkeklerden daha düşük olduğu iddialarına karşılık, iş beklentilerinde cinsiyet farklılığı olma olasılığı daha düşük olan gençler, yüksek eğitimliler, profesyoneller ve erkek egemen işyerlerindeki için cinsiyet tatmini farklılığının ortadan kalktığı bulgusuyla desteklenmektedir (Clark,1997:342).

2.3.1.3. Yaş

Daha genç çalışanlar çalıştıkları işlerde beklentilerini karşılanmazsa, yaşlı çalışanlara göre daha fazla memnuniyetsizlik yaşayabilirler. Birçok çalışmaya göre, iş tatminlerini iyileştirmek için hiçbir girişimde bulunulmasa bile çalışanlar yaşlandıkça daha tatmin olacaklardır. Bununla birlikte, genç çalışanlar etkilerden dolayı nispeten memnun değilse, bu etkilere karşı koymak için kasıtlı girişimler olmadan memnuniyetin artması muhtemel değildir (O'Brien, Dowling,1981:50).

2.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Genel görüşe göre, eğitim ve iş tatmini arasındaki pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların arzu edilen bir iş elde etme olanakları genellikle artar. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin, istemedikleri bir işe "kilitlenme" olasılıkları daha düşüktür (Pisani,2009:15).

Ancak eğitim ve memnuniyet arasındaki bağlantı hakkındaki ampirik kanıtlar kesin değildir. Daha yüksek bir eğitim seviyesinin, iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olan yüksek ücretlere ve kaliteli işlere yol açması beklenmektedir. Ancak eğitim aynı zamanda hem ücretler hem de iş özellikleri ile ilgili beklentileri artırabilir. Beklentiler her zaman gerçekleşmez ve bu hayal kırıklığı bir tatminsizlik kaynağıdır. Bu bakış açısına göre, faydayı istekler ve sonuçlar arasındaki mesafeye bağlı olarak değerlendirir: eğer eğitim seviyesi beklentileri arttırırsa ve bunlar işgücü piyasasındaki sonuçlarla örtüşmezse, birey nihayet memnuniyetsiz hissedecek ve eğitim ile memnuniyet arasında negatif bir ilişki gözlemlenecektir (Albert ve Davia,2005:2).

2.3.1.5. Medeni Durum

İş tatmini üzerinde etkisi olabilecek diğer bir etkili biyografik değişken, çalışanların medeni durumudur. Medeni durumun iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin herhangi bir sonuca varmak için yeterli çalışma bulunmamakla birlikte, bu alanda yapılan sınırlı araştırma, sürekli olarak evli çalışanların, evli olmayan iş arkadaşlarına göre işlerinden daha memnun olduklarını göstermektedir. Bunun nedeni evlilik, istikrarlı bir işi daha değerli ve önemli hale getirebilecek artan sorumluluklar yüklemesi olabilir. Ve düzenli bir işe sahip olmak için iş tatmini gerekir. Bu gibi durumlarda çoğu, memnun olmadıkları yönleri birleştirmeye veya ayarlamaya çalışır (Azim, Haque ve Chowdhury, 2013:491).

2.3.2.İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Dünyanın çeşitli yerlerinde bilim adamları tarafından, iş tatmini etkilemede çok hayati ve önemli bir rol oynayan çok sayıda faktörün olduğu gerçeğini gösteren ve destekleyen çeşitli araştırmalar vardır. Bu parametreler veya faktörler, organizasyonel faktörler olarak adlandırılan organizasyonla ilgili de olabilir. Bir çalışanın işiyle ilgili genel memnuniyeti, çeşitli faktörlerin birleşiminin sonucudur (Marasinghe ve Wijyaratne,2018:6).

2.3.2.1. Ücret

Çalışan için en uygun ücretin sağlanması, endüstri için en karmaşık görevdir ve aynı zamanda işçiler için en önemli unsurdur. Çünkü ücret oranı, işçilerin kendileri, aileleri ve toplulukları arasındaki işlerinin değerinin boyutunu yansıtır. Aynı zamanda endüstri için de önemlidir. Her endüstri, çalışanlarının işte yüksek verimlilik kabiliyetine sahip

olmasını ister, bu, kâr odaklı endüstrinin ideal bir arzudur. İdeal ücretin sağlanmasının verimlilik ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır(Umar,2014:86).

2.3.2.2. Terfi

Firmalar, yüksek üretkenliğe sahip çalışanlar için bir ödül olarak terfileri kullanabilir ve bu da çalışanlar için daha fazla çaba göstermeleri için bir teşvik yaratabilir. Terfiler, ancak çalışanlar terfiye önemli bir değer verirlerse daha fazla çaba sarf etmek için etkili bir mekanizma olacaktır. Aksi takdirde, firmalar emek ve üretkenliği ödüllendirmek için ücret artışlarını kullanmaktadır. Terfinin iş tatmini üzerindeki etkisi, işçilerin kariyerlerini ve ücretlerini etkileyebileceği tüm boyutlar göz önüne alındığında, diğer faktörlerin önemine göre daha az etkilidir (Kosteas,2010:3).

2.3.2.3. Yönetim Tarzı

İyi liderlik tarzlarına sahip etkili liderler, örgütsel memnuniyetsizlik algılarını hafifletme veya en aza indirme becerisine sahiptir, dolayısıyla iş tatminini artırır. Bu nedenle liderlik tarzı, çalışanın işiyle ilgili memnuniyetini etkileyebilecek önemli bir faktördür. Liderlik stilleri, iş tatmini hakkında daha fazla anlayış, daha iyi yönetim ve tatminsizliğin olumsuz sonuçlarını azaltırken hızla değişen örgütsel durumların yönetimini de olumlu etkiler (Saleem, 2015:564).

Yöneticinin ekip yönetimi üzerindeki etkisi, özellikle istihdam edilenler arasında erkeklerin baskın olduğu ağır sanayi sektörlerinde özellikle önemlidir. Kadınların da olduğu karma işyerlerinde yönetimin davranışı bu doğrultuda olmalıdır. Farklı liderlik tarzları karşılaştırıldığında, çalışan memnuniyeti üzerinde en olumlu etkinin katılımı motive eden liderlik tarzı ile elde edilebileceği görülmektedir. Katılımcı yönetim ve katılımcı planlama süreçleri iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Liderlerin, sonuçlarının temeli olan çalışan motivasyonunu gözlemlemenin zor olduğunu, ancak organizasyonun yaşamına aktif katılım yoluyla geliştirilebileceğini bilmeleri önemlidir. Liderlerin çalışanları ile aynı tarafta olması çok önemlidir (Dziubai, Ingaldı ve Zhuravskaya,2020:20).

2.3.2.4. Çalışma Ortamı

Daha iyi iş tatmini için çalışma ortamı, işverenler tarafından dikkate alınması gereken temel faktör olarak kabul edilmektedir. Kurumların sürekli yukarı doğru büyümesini sürdürmek için farklı imkanlar sağlayarak çalışanların verimliliğini ve üretkenliğini korumak zorunludur aynı zamanda çalışma ortamı çalışanların en önemli talebidir. Bu nedenle, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak, işverenlerin istikrarlı işgücünü sürdürme konusundaki temel endişesidir (Taheri, Miah ve Kamaruzzaman,2020:1).

Çalışanların kendilerini işlerinden memnun hissetmesi ve performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması için liderler ve çalışanlar arasında iletişim açık hale getirilmelidir. Özellikle çalışanlar kariyerlerini ve genel olarak yetkinliklerini geliştirme fırsatına sahipse iş tatmini daha da artmaktadır. Bu nedenle yönetiminin, çalışanların kendilerini rahat hissetmeleri için iyileştirmeler yapması veya yetkinliklerini artırması gerekir (Ramli,2019:38).

2.3.2.5. İletişim

İş tatmini, hem bilim adamları hem de uygulayıcılar tarafından en çok ilgi gören kavramlardan biri olmasına rağmen, iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran şaşırtıcı derecede az sayıda çalışma vardır. İşverenler, yüksek kaliteli iletişimin çalışanlar ile ilişkilerini geliştirebileceğinin bilincindedir. Organizasyon içindeki iletişim kalitesini artırmak için daha fazla çaba sarf ederek daha olumlu organizasyonel sonuçlar elde edebilirler (Bulutlar ve Kamaşak,2008:5).

İşyerinde iletişimin rolü, örgütsel hedeflere ulaşmak için performansın sağlanmasında temel bir unsurdur. İletişim yoluyla, bir çalışanın çalışmak için rolleri ve sorumlulukları doğru ve tam bir özveri ile yerine getirilir. Ayrıca, iletişim sürecinde bilgi alışverişi, yöneticiler tarafından çalışanların davranışlarını etkilemek için kullanılan önemli bir unsurdur. Etkisiz iletişim, yöneticilerin iletişimlerdeki zayıflıkları ve engelleri nedeniyle çalışanlar arasında iş tatminsizliğine yol açabilir. Bu nedenle, yöneticilerin iletişimlerinin çalışanları tarafından iletilmesini ve anlaşılmasını sağlamaları gerekir (Asaari ve diğerleri,2019:5).

2.3.2.6. Çalışma Koşulları

İş tatmini tanımları, işin niteliği, maaş, stres, çalışma koşulları, meslektaşlar, yöneticiler, çalışma saatleri vb. çeşitli faktörleri içermelidir. İş tatmini çalışma koşulları açısından, öznel faktörler, çevresel faktörler ve organizasyonel faktörleri içermektedir. Zor çalışma koşullarına sahip işler, yalnızca yaş, cinsiyet, nitelikler, sağlık, fiziksel ve zihinsel durum ve psiko-fizyolojik ve psikolojik yetenekler açısından belirli gereksinimleri karşılayan çalışanlar yapabilir. Zor çalışma koşulları, çalışanların performanslarını etkiler. Bu nedenle, rahatsız edici çalışma koşullarını ortadan kaldırmak için önlemler almak veya mümkün değilse, uygun güvenlik önlemlerini almak gerekir. İş güvenliği, yaşam veya sağlık açısından tehlike oluşturmadan çalışma koşullarını sağlamak veya kazaları, yaralanmaları, meslek hastalıklarını önlemek ve veya en azından sonuçlarını hafifletmek için yapılır (Bakotić ve Babić 2013:207).

Çalışma koşulları, yaşam kalitesinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilir ve çalışanların refahı üzerinde muazzam bir etkiye sahiptir. Koşulların, özellikle yüksek performans, çalışan refahı ve sağlığı üzerinde çeşitli etkileri vardır. İş tatmini düzeyinin iyileştirilmesi için çalışma koşullarına ve özellikle kaynaklara büyük önem verilmesi gerekmektedir (Benzer ve diğerleri,2005:214).

2.4. İş Tatminin Ölçülmesi

İş tatmini, itici güçleri ile farklı organizasyon ve çalışan kavramları üzerindeki etkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu tür kavramlar ve iş tatmininin bunlar üzerindeki etkisi, çalışanlara ve örgütsel sorunlara çözüm getirmek amacıyla incelenmiştir. İş tatmini konusunda birçok çalışma yapılmış olsa da kavram, literatürden boyutların seçimlerinde, ölçüm araçlarının geliştirilmesinde ve geçerliliğinde birçok farklılığın olduğu tespit edilmiştir (TS, 2019:194).

İşyerinin sağlığı ve refahı için merkezi bir boyut olarak iş tatmininin ölçülmesi, uygun sağlık ve performans artırıcı yönetim kararlarının belirlenmesi için çok önemlidir. İş tatmininin farklı yönlerini ölçmek, araştırmalarda iş tatmini hakkında daha kesin bir anlayışa ve şirketlerdeki daha spesifik müdahalelere yol açar. Faset ölçekleri (bir faset için birden çok öge) ve faset öğeleriyle (bir faset için bir öge) iş tatmini ölçümünü

incelemektedir. Faset ögeleri, iş memnuniyetini ölçmenin uygun maliyetli ve hızlı bir yoludur, daha ayrıntılıdır ve daha fazla bilgi sağlar (Bregenzer ve diğerleri, 2018:1).

Minnesota memnuniyet anketi, faaliyetler, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, denetim, etik değerler, iş güvenliği, otorite, yetenekler, politikalar, ilerleme, yaratıcılık, çalışma koşulları, tanınma, başarı, iş arkadaşları vb. konularda iş memnuniyetini ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. İş tatmini teorisinin çoğu bu faktörlerden kaynaklanmaktadır, ilgili ölçek kullanılarak birçok çalışma yapılmıştır (Aslan, 2017:168).

Araştırmada farklı faktörleri aynı anda değerlendirmesi, daha önce çok sayıda uygulanmış geçerliği yüksek bir anket olması nedeniyle Minnesota memnuniyet anketi kullanılmıştır.

2.5.Tatminsizliğin Göstergeleri ve Sonuçları

Birçok araştırmada, iş performansını iş tatmini ile ilişkilendirmek için çaba sarf edilmiş ve bu varlıkların birbirini tamamlayıcı nitelikte olması, aralarında pozitif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar, iyi iş performansının daha yüksek iş tatminine yol açtığını ortaya koydu ancak bunun tersi önemli değildi. Bir organizasyondaki bir çalışanın performansını değerlendirmek, sadece işinden ne kadar memnun olduğuyula değil, aynı zamanda mesleki bağımsızlığı, örgütsel bağlılığı, duygusal zekası, disiplinli yapısı, işbirliğine dayalı çalışma tarzı, örgütsel uyumu gibi birçok başka faktörle de ilgilenmektir. İş tatmini, çalışanın zevk aldığı psikolojik bir özelliktir, iş performansı ise o çalışanın mesleğe olan yatkınlığının işvereni sevindiren pratik yansımasıdır. Yani genel görüşe göre, iş tatminin yüksek olması, iş performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Shaju ve Subhaahini,2017:118).

Çalışanlar işinde mutsuzsa ve memnun değilse, müşteriler ve diğer çalışan üyeleriyle etkileşimde bulunurken işlerine girmeleri ve işlerine saygı duymaları zordur. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, birçok sağlık hizmeti sağlayıcısının, stres, zaman baskısı, aşırı iş yükü, çalışma hızı, belirsizlik vb. nedeniyle işlerde hayal kırıklığına uğramış hissettiği görülmüştür. Bu koşullar düşük moral, personel değişim hızı ve düşük verimlilikle sonuçlanmaktadır. Bu nedenle, iş tatminini değerlendirmek, kaliteli sağlık hizmetlerini sürdürmenin kritik bir bileşenidir (Huang ve diğerleri,2016:4).

Bako' nun, 2012 yılında yapmış olduğu “İş Memnuniyetinin Çalışanın Bir Kuruluştaki Performansına Olumlu ve Olumsuz Etkileri” isimli çalışmada olumsuz etkilerinde aşağıdaki 4 sonuca dikkat çekmiştir (Bako,2012:47):

İş Stresi: Çalışanlar işlerinden memnun olmadıkları noktada, işyerinde sorunlarla karşılaşmaya ve bunları bildirmeye önemli ölçüde daha yatkındır.

Genel Performansın Kötü Olması: Bir işçinin işini yaparken umutsuz olduğu bir noktada, temas kurduğu alternatif temsilcilerin büyük bir kısmını mizacı ile etkileyecektir ve olumsuz tavır, gelişmediği takdirde, çalışanların genel güvencesini keskin bir düşüşe uğratacaktır.

Verimsizlik: Düşük işçi kararlılığı ile birlikte düşük iş tatmini, bir işyerinde karın azalmasına ve zamanla yok olmasına neden olur.

Yüksek Çalışan Devir Hızı Oranları: İş tatminsizliği, çalışanlarda yüksek devir oranları sağlar. Bir noktada, çalışana yapmayı gerçekten takdir ettiği bir mesleği keşfetme hedefi ile bırakır.

Literatür incelendiğinde görüldüğü üzere, iş tatminsizliğinin sonuçları gerçekten etkileyicidir, yukarıda bahsedilen konulardan farklı noktalarda da çalışanları olumsuz etkileyebilir. Bu bağlamda uyumsuz eşleşme durumunun iş tatminini nasıl etkilediğini öğrenmek, gerekli önlemleri almak açısından oldukça önemlidir.

BÖLÜM III: UYUMSUZ EŞLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde, araştırmanın problemi, önemi, amaçları, yöntemi, araştırma kapsamı ve katılımcıların seçimi, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile bulgular hakkında bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Önemi

1970'lerden sonra yüksek öğretime geçiş oranları artış göstermiştir. Eğitime talebin artması sonrasında oluşan eğitim arzı ile işgücü piyasasında eğitilmiş çalışanları karşılayacak talep yeterli bulunamamıştır. Eğitim arzı ve talebi arasındaki bu dengesizlik gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede bir dengesizlik oluşturmuştur. Bu dengesizlik, eğitime katılanların beklentilerinin karşılanması, insan kaynakları işe alım süreçlerinde doğru işe doğru insan yaklaşımı, çalışanın iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve çalışanın beşeri sermaye gelişimi için yaptığı yatırımın karşılığını kariyerinde alabilmesi açısından problem olmaktadır. Bazen bu durum işsizlik ile de ilişkilidir, mezun olduğu alanda çalışmayı tercih eden kişilerin farklı iş tekliflerini kabul etmesi veya kendi niteliklerinin altında işlerde çalışanların daha sık yaşayabileceği gizli işsizlik durumu buna örnek olabilir.

Uyumsuz eşleşme konusunda Türkiye' de ilk araştırmalardan birini gerçekleştiren Kurnaz (2015:121)' e göre uyumsuz eşleşme konusunda yapılan araştırmaların kesişme noktası, konunun işgücü piyasasının bütününe etkileyen önemli sonuçlar yarattığı yönündedir. Bu konuda yapılan araştırmalara Türkiye' de henüz çok ilgi gösterilmemesine rağmen yapılacak araştırmalarda sonuçların benzer olacağı yönünde görüş bulunmaktadır. Öyle ki, TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yapılan analizde, 2014 yılı itibarıyla 15- 64 yaş grubunda aşırı eşleşmiş olan çalışanların yüzde 32.6 olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İlgili oranın 15- 24 yaş grubunda sonuç olarak işgücü piyasasına ilk kez giren yeni mezunlar için gençler için yüzde 56.2 olduğunu eklemiştir. Artan işsizlik oranları sebebiyle uyumsuz eşleşme durumunun çalışanlar tarafından kabul edilmesinin tercih değil, zorunluluk haline gelmesiyle akademik ilgi büyümüştür.

Uyumsuz eşleşme yaşayan çalışanların iş tatminlerinin ve bağlılıklarının düşük olması sonucunda işgücü devri de yükselmektedir. İşgücü devrinin yükselmesi firma açısından birçok maliyete sebep olmaktadır. Çalışanın bilgi birikimi ve kurum hafızası, yeni çalışan

arama maliyeti, yeni başlayan çalışanın eğitim maliyeti ve bu sürede geçen zamanın maliyeti gibi birçok açıdan dezavantajı bulunmaktadır.

Bu kapsamda ülkelerin eğitim arzı ve talebi arasındaki dengesizliği tespit etmeleri, sonrasında alınacak önlemler açısından oldukça önemlidir. Dengesizliği azaltmak ve mevcudu yönetmek konusunda geliştirilecek politikalar bireysel, kurumsal ve devlet açısından katkı sağlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Amaçları

Bu araştırma ile uyumsuz eşleşme olgusunun ve iş tatmini ile ilişkisinin ELDER bünyesinde bulunan dağıtım şirketleri bünyesinde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, öz değerlendirme yöntemi kullanılarak çalışanların uyumsuz eşleşme durumları analiz edilmeye çalışılmıştır ve ilgili çalışanların iş tatmini seviyeleri, uyumsuz eşleşme yaşamayan çalışanlar ile karşılaştırılmıştır. Saha araştırmalarından elde edilen sonuçlar doğrultusunda eğitimin işgücü piyasasındaki rolü, uyumsuz eşleşme ve iş tatmini ilişkisinin, teorik öngörüler çerçevesinde yorumlanması amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Araştırmada uyumsuz eşleşme ve iş tatmini konularının ayrı ayrı incelenmesi sonrasında, her bir uyumsuzluk türünün ortaya çıkan iş tatmini ile ilişkisi incelenmektedir. Araştırma Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği, kısa adı ile ELDER bünyesinde bulunan dağıtım şirketlerinde gerçekleştirilmiştir. ELDER Türkiye genelinde faaliyet göstermekte olan elektrik dağıtım şirketlerinin üye olduğu çatı örgüt olarak faaliyetini sürdürmektedir. Bu araştırmanın problemi, araştırma kapsamı içinde bulunan, işgücü piyasasında eğitim aldığı seviyenin daha altında & daha üstünde veya farklı bir alanda çalışan, kısaca uyumsuz eşleşen çalışanların iş tatmini durumlarını incelemektir. Araştırmada kapsam içinde bulunan firmalarda görev üstlenmekte olan çalışanların uyumsuz eşleşme durumları arz yönünden tespit edilmeye çalışılmış ve ilgili çalışanların iş tatmini seviyeleri, uyumsuz eşleşme yaşamayan çalışanlar ile karşılaştırılmıştır. Saha araştırması için planlanan araştırma modelinde, teorik arka plan temelinde yönlendirilen soruların cevaplanması amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda, araştırmanın alt problemleri aşağıda paylaşılmıştır:

- Kapsam dahilindeki firmalarda çalışanlar ve pozisyonlar arasında uyumsuz eşleşme durumu bulunmakta mıdır?
- Uyumsuz eşleşme ile kişisel özellikler arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Bu bağlamda, uyumsuz eşleşme ile cinsiyet ve yaş gibi **kişisel özellikler**, eğitim düzeyi, eğitim alanı gibi **eğitim ile ilgili özellikler** ve pozisyon seviyesi, iş alanı, toplam kıdem ve şirket kıdemi gibi **kariyer ile ilgili özellikler** doğrultusunda incelenmektedir.
- Araştırma kapsamındaki firmalarda mevcut işler ve çalışanlar arasındaki eşleşmeler açısından uyumsuzluk söz konusu ise; bu uyumsuzluk, dikey uyumsuzluk & yatay uyumsuzluk hangi doğrultuda seyretmektedir?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda aşırı eğitilmişlik bulunmakta mıdır? Bulunmakta ise nedenleri nelerdir?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda uyumsuz eşleşme durumu ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda iş analizi karşılaştırması sonrasında elde edilen uyumsuz eşleşme durumu ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda çalışan algısı değerlendirmesi sonrasında elde edilen uyumsuz eşleşme durumu ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda beceri uyumsuzluğu ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırmada bağımlı değişken olarak uyumsuz eşleşme belirlenmiştir. Bağımlı değişken olarak iş tatmini ele alınmıştır.

Bu araştırmanın hipotezleri aşağıda paylaşılmıştır:

Hipotez 1: Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3: Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

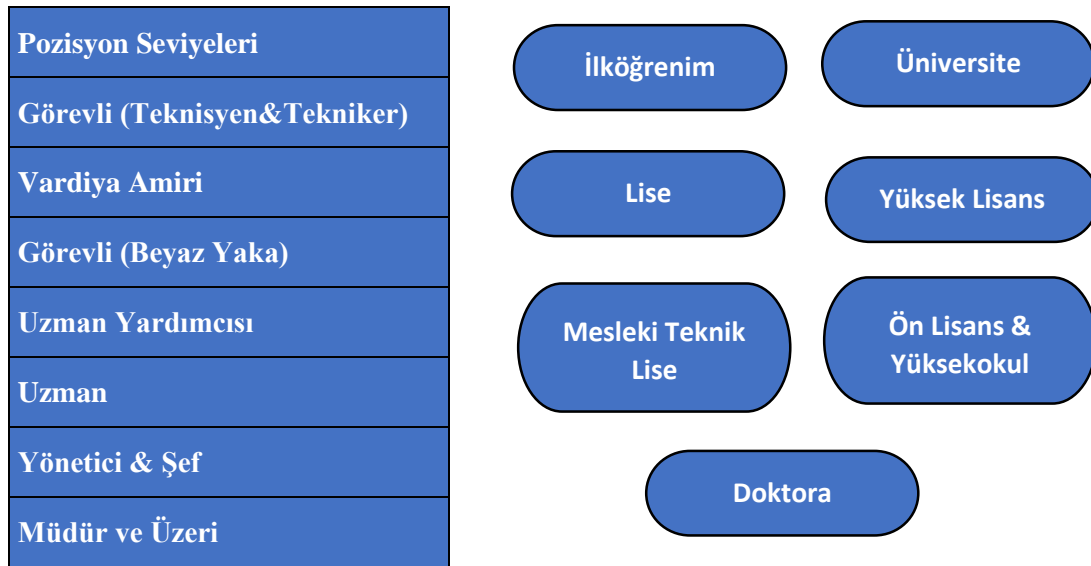
3.4. Araştırmanın Yöntemi

Nicel araştırma, araştırmaların gerçekleri araştırmak, önceki deneylerin sonuçlarını yeniden doğrulamak, mevcut veya yeni sorunlar için çözümler sunmak, teorileri

desteklemek ve yeni teoriler öne sürmek için kullanılmaktadır. Dahası, araştırma bilgi oluşturmayı, bir şeyin neden ve sonucunu bulmak için deneyler yapmayı ve daha ileri araştırmalar için temel oluşturmayı içermektedir (Apuke,2017:40).

Araştırmanın amacı ilişkileri test etmek olduğundan ve tahminlerde bulunma ve geniş popülasyonlara genelleme olduğu için nicel araştırma metodolojisi kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 2 metodoloji kullanılmıştır. İş analizi yönteminin değerlendirilmesi adına firmalardan pozisyonlar için gerekli eğitim seviyeleri talep edilmiştir. İş analizi yönteminin değerlendirilmesi adına talep edilen pozisyon seviyeleri ve seçeneklere ilişkin bilgi Şekil 4 üzerinde yer almaktadır. Firmalardan eğitim seviyelerini eşleştirmeleri yönünde bilgi talebinde bulunulmuştur.



Şekil 4: İş Analizi Metodolojisi için Veri Talebi

Öz değerlendirme metodolojisi için kullanılan anket formu toplam 50 sorudan oluşmaktadır ve 3 bölüme ayrılmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ait kişisel özelliklerin, eğitim durumlarının iş deneyimlerinin sorulduğu 8 soru bulunmaktadır. Araştırmanın EK1 bölümünde de görülebileceği üzere, anketin birinci bölümünde aşağıdaki değişkenler yer almaktadır:

Kişisel özelliklere ilişkin değişkenler;

- Cinsiyet
- Yaş

Eğitim durumlarına ait değişkenler;

- Eğitim düzeyi
- Eğitim alanı

İş deneyimlerine ait değişkenler;

- Mevcut görev unvanı
- İş alanı
- Toplam çalışma süresi
- Firmadaki çalışma süresi

Ankette sorulmamasına rağmen katılımcıların mevcut deneyimlerinin ilk iş deneyimleri olup olmadığı da, “toplam çalışma süresi” ve “firmadaki çalışma süresi” soruları karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Uyumsuz Eşleşme konusunda Türkiye’de ilk araştırmalardan sayılan Kurnaz (2010)’ un “İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Türkiye’nin İlk 500 Büyük Firması, Ankara İli Örneği” adlı araştırması için hazırlanmış olduğu anket formundan yararlanılarak 22 soruluk bir bölüm hazırlanmıştır. Anketin bu bölümünde katılımcıların mevcut eğitim düzeyleri ile pozisyonlarının gerektirdiği nitelik düzeyleri karşılaştırılarak eşleşme durumları analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, uyumsuz eşleşme, nitelik uyumsuzluğu (aşırı eğitim – yetersiz eğitim) ve beceri uyumsuzluğu (aşırı beceri – yetersiz beceri) düzeyleri çerçevesinde ayrı ayrı sorgulanmıştır.

Üçüncü bölümde ise iş tatmini ile ilgili araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve Yiğit (2010)’ un da tezinde kullandığı Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki soruların yanıtları beşli likert sistemi doğrultusunda “Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok memnunum” seçeneklerinin seçilmesi ile değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan anket formu, toplamda 50 sorudan oluşmaktadır, sorular EK1 üzerinde yer almaktadır, anket çalışması 2021 yılı Mayıs ayında online olarak yapılmıştır.

3.5. Araştırma Kapsamının ve Katılımcıların Seçimi

Bu bölümde, araştırma kapsamı hakkında genel bakış açısı kazandırılmasının

hedeflenmesi nedeniyle elektrik dağıtım sektörü ve ELDER hakkında bilgi verilmektedir. Sonrasında elektrik dağıtım sektörünün ve katılımcıların seçim nedenine ilişkin bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

3.5.1. Araştırma Kapsamı Hakkında Genel Bilgi

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğu 1980 yılından 1990 yılına kadar elektrik enerjisi sektöründe etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yeniden yapılanma sürecine girmişlerdir. Sektörün reorganizasyonu iki periyottan oluşmuştur (Cengiz,2006:126);

- İlk periyotta, işvereni hükümet olan işyerlerinin yeniden yapılandırılarak ve varlıklarının bağımsız kurullara devredilmesi ve sonrasında özelleştirilmesi,
- İkinci periyotta ise bağımsız kurullar vasıtası ile bir rekabet piyasası oluşturulması ve yeni şirketlerin bu piyasaya dahil edilmesinin sağlanması.

Enerji sektöründe özelleşmesinin en büyük amacı sektörün rekabet piyasası içerisinde yer almasını sağlamaktır. Rekabet piyasasında verimliliğin ve etkinliğin, paydaş beklentilerini sağlayacak şekilde gerçekleşmesini sağlamak hedeflenmektedir (Gürbüz,2006:26).

Elektrik enerjisi piyasasındaki faaliyetlerin geçmişe nazaran verimli ve etkin bir biçimde ilerletilmesi adına 1994 yılında dağıtım faaliyeti ile üretim, iletim ve ticaret faaliyetlerinin birbirinden ayrılmasına karar verilmiştir. Türkiye Elektrik Kurumu(TEK); Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.(TEDAŞ) ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş (TEİAŞ) olmak üzere iki kanaldan yürütülmeye başlanmıştır. Bu ayrışma ile TEDAŞ dağıtım faaliyetlerini, TEİAŞ üretim, iletim ve ticaret faaliyetlerini gerçekleştirmeye başlamıştır. Bu bölünmeyi takip eden; 08.06.1994 15 tarihinde yürürlüğe giren 3996 sayılı Yap-İşlet-Devret Kanunu ve 16.07.1997 tarihinde yürürlüğe giren 4283 sayılı Yap-İşlet Kanunu ile elektrik enerjisi üretimi alanında özel sektöre rol biçilmiştir. Bu konuda Dünya'daki gelişmeler ile birlikte, elektriğin etkin, verimli, kaliteli ve kesintisiz bir biçimde en uygun maliyet ile ve çevre ile uyumlu bir biçimde tüketicilerin kullanımına sunulması hedeflenmiş ve rekabet piyasasında, istikrarlı bir biçimde ve şeffaf bir şekilde elektrik piyasasının oluşturularak bağımsız bir şekilde düzenleme ve denetlemeye dahil olması kararı alınmıştır. Bu hedef ile birlikte 20.02.2001 tarih ve 4628 sayılı Elektrik Piyasası

Kanunu doğrultusunda sektörün yeniden yapılandırılmasının önü açılmıştır (Karakuş,2019:26).

Türkiye Elektrik Dağıtım Sistemi'nde rekabet piyasasına geçiş çalışmaları çerçevesinde dağıtım bölgeleri doğrultusunda, TEDAŞ, 02.04.2004 tarih ve 2004/22 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile özelleştirme kapsam ve programına alınmıştır (Alma,2015:99). Bu kapsamda dağıtım bölgeleri yeniden belirlenerek, Türkiye 21 elektrik dağıtım bölgesine ayrılmıştır, bölgeler ve kapsadığı iller ve 2019 yılı çalışan sayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3: Dağıtım Şirketleri, Kapsadığı İller ve Çalışan Sayıları

Dağıtım Şirketi	Kapsadığı İller	Kadrolu Çalışan Sayısı
DİCLE EDAŞ	Diyarbakır, Mardin, Siirt, Şanlıurfa, Batman Şırnak	3524
TOROSLAR EDAŞ	Adana, Mersin, Osmaniye, Hatay, Gaziantep, Kilis	3781
BAŞKENT EDAŞ	Ankara, Bartın, Çankırı, Karabük, Kastamonu, Kırıkkale, Zonguldak	3630
BOĞAZIÇI EDAŞ	İstanbul (Avrupa Yakası)	693
GDZ EDAŞ	İzmir, Manisa	771
ULUDAĞ EDAŞ	Balıkesir, Bursa, Çanakkale, Yalova	463
İ.ANADOLU EDAŞ	İstanbul (Anadolu Yakası)	1862
ADM EDAŞ	Aydın, Denizli, Muğla	581
MERAM EDAŞ	Kırşehir, Nevşehir, Niğde, Aksaray, Konya, Karaman	707
SAKARYA EDAŞ	Sakarya, Bolu, Düzce, Kocaeli	1608
YEŞİLIRMAK EDAŞ	Amasya, Çorum, Ordu, Samsun, Sinop	590
FIRAT EDAŞ	Bingöl, Elazığ, Malatya, Tunceli	280
VANGÖLÜ EDAŞ	Bitlis, Hakkari, Muş, Van	854
AKDENİZ EDAŞ	Antalya, Burdur, Isparta	261
ARAS EDAŞ	Ağrı, Erzincan, Erzurum, Kars, Bayburt, Ardahan, Iğdır	497
OSMANGAZİ EDAŞ	Afyon, Bilecik, Eskişehir, Kütahya, Uşak	1231
ÇORUH EDAŞ	Artvin, Giresun, Gümüşhane, Rize, Trabzon	335
ÇAMLIBEL EDAŞ	Sivas, Tokat, Yozgat	211
AKEDAŞ EDAŞ	Adıyaman, Kahramanmaraş	781
TRAKYA EDAŞ	Tekirdağ, Kırklareli, Edirne	823
KAYSERİ VE CİVARI EDAŞ	Kayseri(Sivas ilinin bazı köyleri)	728
Toplam		24211

Kaynak: T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2020). *Elektrik Piyasası 2019 Yılı Piyasa Gelişim Raporu*. Ankara: EPDK.

ELDER (Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği) ise yukarıdaki tabloda yer alan 21 dağıtım şirketinin üye olduğu çatı örgüt olarak faaliyetini yürütmekte olan bir sivil toplum kuruluşudur. Faaliyetlerini, dernek tüzüğü ve kuruluş amacı doğrultusunda, elektrik dağıtım faaliyeti ile ilgili hususlarda kamu ve özel sektör arasında işbirliği içerisinde sürdürmektedir. ELDER, T.C. Anayasası'nın öngördüğü ekonomi esaslarına, imtiyaz, özelleştirme ve enerji piyasası ile ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak, Türkiye'de elektrik dağıtım hizmetlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmayı, Türkiye enerji politikasını, teknik gerekleri, ekonomik gelişmeleri ve elektrik enerjisi konusundaki uluslararası mevzuat ve anlaşmaları dikkate alarak araştırmalar yapmayı hedeflemektedir. Bu hizmet standartlarının yükseltilmesi ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunmayı, bu konuda kamuoyu oluşturmayı, üyelerinin ve temsil ettikleri kişilerin, tüketicilerin ve kamunun hak ve menfaatlerinin korunmasını amaçlamaktadır (www.elder.org; <http://www.elder.org.tr/tr/Home/Hakkimizda/1>; 19.05.2021 tarihinde erişilmiştir).

ELDER bünyesinde bulunan, özel sektörde faaliyet gösteren ve Tablo 4 üzerinde çalışma bölgeleri ve çalışan sayıları yer alan Elektrik Dağıtım Şirketi toplam çalışan sayısı 24.211'dir. Nicel araştırmanın yapılabilmesi için ELDER bünyesinde yer alan Şirketlerin İnsan Kaynakları çalışanlarının katılımcısı olduğu grup üzerinden online anket linki gönderilmiştir. Firmaların özel verilerinin paylaşılmaması ve gizlilik nedeniyle, ankette çalışma bölgesi veya ikamet sorulmamıştır, bu yüzden hangi Şirketten ne kadar katılım olduğu tam olarak bilinmemektedir. Bu doğrultuda toplam 383 katılımcıya öz değerlendirme anketi uygulanmıştır.

Krejcie ve Morgan (1970) örneklem büyüklüğü konusunda iyi bir karar modeli sağlayan bir tablo sağlayarak boyut kararını büyük ölçüde basitleştirmişlerdir. Aşağıda yer alan "Belirli Evren Boyutu İçin Örneklem Sayısı" isimli tablo örneklem büyüklüğü kararları için genelleştirilmiş bilimsel kılavuz niteliğindedir (Sekeran ve Bougie,2016:264). Araştırmada evren sayısı 24.211 olduğundan örneklem sayısının 331 ve 335 aralığında olması yeterlidir. Bu doğrultuda 383 katılımcının araştırma için yeterli bir örneklem olacağı ifade edilebilmektedir.

Tablo 4: Belirli Evren Boyutu İçin Örneklem Sayısı

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	180	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346

Kaynak: Sekeran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Italy: John Wiley & Sons Ltd.

3.5.2. Araştırma Alanının ve Katılımcıların Seçiminde Etkili Olan Unsurlar

Araştırmanın kapsamı olarak, 21 Dağıtım Şirketinin seçilmesinin sebebi firmaların özel sektörde faaliyet gösteren kurumsal firmalar olmasıdır. Ayrıca araştırma öz değerlendirme yöntemi ve nicel yöntem tercih edilmesi de kapsam seçiminde etkili olmuştur. Kapsamın Türkiye genelinde olması da genel bakış açısını ölçmek açısından oldukça önemlidir.

3.6. Verilerin Analizi

Anket çalışması ile elde edilen veriler toplandıktan sonra, SPSS 24.0 programına aktarılmış ve araştırmanın amacına uygun olan gerekli istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

3.7. Verilerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Bilimsel araştırmaların en önemli hususlarından biri geçerliliktir. Uyumsuz eşleşme anketinin geçerlilik araştırmaları tez izleme komitesi, geçerlilik komitesi ve pilot araştırma verileri ile Kurnaz (2015) tarafından kontrol edilmiş ve ilgili komitelerden onay alınarak geçerliliği tartışılmıştır.

Anketin iş tatmini ile ilgili soruların sorulduğu üçüncü bölümünde yer alan ölçek likert ölçek olduğundan güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre iş tatmini konusunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,920 dir.

Araştırmalarda güvenilirliği ortaya koymak amacıyla kullanılan Cronbach's Alpha Katsayısının değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Buna göre, 0-0,40 arası değer alan ölçekler güvenilir değildir. 0,40-0,60 arasında değer alan ölçekler düşük, 0,60- 0,80 arasında değer alanlar oldukça güvenilir, 0,80-1,00 arasında değer alanlar yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir (Karagöz, 2014: 698). Bu sonuçlara göre ölçeğin içsel tutarlılığının ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha Katsayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı (Standardize edilmiş)	Soru Sayısı
0,92	0,921	20

3.8. Araştırma Bulguları: Katılımcı Profili

Ankete katılım sağlayan çalışanların profilleri 5 ayrı kalemde gösterilmiştir. Kişisel özelliklere ilişkin değişkenler, Tablo 7, eğitim durumlarına ait değişkenler, Tablo 8 ve iş deneyimlerine ait değişkenler, Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 6: Kişisel Özelliklere İlişkin Değişkenler

Cinsiyet			Yaş Aralığı		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Kadın	44	11,5%	18-25	20	5,2%
			26-35	148	38,6%
Erkek	339	88,5%	36-45	180	47,0%
			46-55	35	9,1%
Toplam	383	100,0%	Total	383	100,0%

Kadın Katılımcıların Yaş Ortalaması: 35

Erkek Katılımcıların Yaş Ortalaması: 37

Tüm Katılımcıların Yaş Ortalaması: 36

Tablo 7’ de görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Ankete %11,5 erkek, %88,5 kadın katılım sağlamıştır. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde en az katılımcının %5,2 ile 18 ve 15 yaş aralığında, en çok katılımcının %47 ile 36 ve 45 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların kişisel özelliklerinin birlikte değerlendirilmesi durumunda kadınların yaş ortalamasının 35, erkeklerin yaş ortalamasının 37 olduğu görülmüştür, tüm katılımcıların yaş ortalaması 36’dır.

Tablo 7: Eğitim Durumlarına Ait Değişkenler

Eğitim Düzeyi			Eğitim Alanı		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
İlköğrenim	7	1,8%	Eğitim Bilimleri	1	0,3%
Lise	12	3,1%	Bilişim	2	0,5%
Mesleki & Teknik Lise	189	49,3%	Fen-Edebiyat	2	0,5%
Ön lisans & Yüksekokul	70	18,3%	Hukuk	4	1,0%
Üniversite	83	21,7%	Mühendislik	48	12,5%
			Siyasal Bilgiler	4	1,0%
Yüksek lisans	21	5,5%	İktisadi İdari Bilimler	44	11,5%
			Teknisyenlik & Teknikerlik	259	67,6%
Doktora	1	0,3%	Diğer (Lise Mezunu)	12	3,1%
			İlköğrenim	7	1,8%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%

Katılımcıların eğitim durumları Tablo 8 üzerinden incelenebilmektedir. Eğitim düzeyleri doğrultusunda bir inceleme yapıldığında, neredeyse yarısının, %49,3’ ünün mesleki & teknik lise mezunu olduğu, sonrasında sırası ile %18,3’ünün ön lisan& yüksekokul, %21,7’sinin üniversite, %5,5’inin yüksek lisans, %3,1’inin lise %1,8’inin ilköğrenim ve %0,3’ünün doktora mezunu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların eğitim alanları incelendiğinde ise 259 kişi ile katılımcıların %67,6'sının Teknisyen veya Tekniker olduğu görülmüştür. Sonrasında %12,5 Mühendislik, %11,5 İktisadi İdari Bilimler, %1 Siyasal Bilgiler, Eğitim Bilimleri ve Hukuk ve %0,5 Bilişim ve Fen Edebiyat mezunu oldukları görülmüştür. Eğitim durumları ilköğrenim ve lise mezunu (diğer) olan katılımcılar hakkında alan bilgisi hakkında bir değerlendirme yapılmamıştır.

Katılımcıların çoğunluğunun eğitim düzeyi konusunda Meslek Lisesi mezunu olmalarının ve eğitim alanlarının Teknisyenlik & Teknikerlik veya Mühendislik olmasının sebebi, dağıtım şirketlerinin ana faaliyet olarak enerji ve dağıtım süreçlerini gerçekleştirmelerinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 8: İş Deneyimlerine Ait Değişkenler (Mevcut Görev Unvanı & İş Alanı)

Mevcut Görev Unvanı			İş Alanı		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	248	64,8%	Operasyon (Dağıtım, Şebeke ve Saha Operasyonları)	296	77,3%
Vardiya Amiri	20	5,2%	Müşteri Hizmetleri	41	10,7%
Görevli (Beyaz Yaka)	30	7,8%	Tedarik Zinciri & Lojistik & Satınalma	7	1,8%
Uzman Yardımcısı	13	3,4%	Finans	6	1,6%
Uzman	36	9,4%	Regülasyon ve Hukuk	13	3,4%
Yönetici &Şef	24	6,3%	Bilişim	4	1,0%
Müdür ve Üzeri	12	3,1%	İnsan Kaynakları & İdari İşler	13	3,4%
			İSG	3	0,8%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%

Katılımcıların iş deneyimlerine ilişkin değişkenlerinden, mevcut görev unvanı ve iş alanı Tablo 9 üzerinde görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarında olduğu gibi görev

unvanlarında da büyük çoğunluğu %64,8 ile teknisyen ve tekniker pozisyonunda çalışanlar oluşturmaktadır. Ardından %9,4 uzman seviyesinde çalışanlar, %7,8 beyaz yakalı görevli çalışanlar, %6,3 yönetici & şef seviyesinde çalışanlar, %5,2 vardiya amirleri, %3,4 uzman yardımcıları ve %3,1 müdür ve üzeri seviyede çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların iş alanları incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun %77,3 ile ana faaliyet alanı ile ilgili operasyon (dağıtım, şebeke ve saha operasyonları) alanında çalıştığı görülmektedir. Sonrasında %10,7 müşteri hizmetleri alanında, %3,4 insan kaynakları & idari işler ve regülasyon ve hukuk alanlarında, %1,8 Tedarik Zinciri & Lojistik & Satınalma, %1,6 finans, %1 bilişim ve %0,8 İSG alanında çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 9: İş Deneyimlerine Ait Değişkenler (Toplam Kıdem ve Şirket Kıdemi)

Toplam Kıdem			Şirket Kıdemi		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
1-3 yıl	32	8,4%	1-3 yıl	84	21,9%
4-7 yıl	42	11,0%	4-7 yıl	60	15,7%
8-12 yıl	90	23,5%	8-12 yıl	155	40,5%
13-18 yıl	126	32,9%	13-18 yıl	71	18,5%
19-25 yıl	68	17,8%	19-25 yıl	10	2,6%
26 yıl ve üzeri	25	6,5%	26 yıl ve üzeri	3	0,8%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%

Toplam Kıdem Ortalaması: 14 yıl

Şirket Kıdemi Ortalaması: 9 yıl

Katılımcıların kıdem durumları ise toplam kıdem ve şirket kıdemi unsurları ayrı ayrı gösterilmek üzere, Tablo 10 üzerinde görülmektedir. Katılımcıların toplam kıdemleri incelendiğinde, 126 çalışan ile en yüksek çoğunluğun %32,9 oran ile 13 ve 18 yıl arası kідeme sahip olduğu görülmüştür. Sonrasında %23,5 ile 8-12 yıl, %17,8 ile 19-25 yıl, %11 ile 4-7 yıl, %8,4 ile 1-3 yıl ve %6,5 ile 26 yıl ve üzerinde kідeme sahip olduğu

görülmüştür. Şirket kıdemleri incelendiğinde ise 155 katılımcı ve %40,5 ile büyük çoğunluğun 0-12 yıl arası kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Sonrasında sırası ile 84 katılımcı, %21,9 ile 1-3 yıl, %18,5 ile 13-18 yıl, %15,7 ile 4-7 yıl, %2,6 ile 19-25 yıl ve %0,8 ile 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

Katılımcıların toplam kıdem ortalaması 14 yıl, Şirket kıdemi ortalamasının 9 yıl olduğu analiz edilmiştir.

Tablo 10: İlk İş Deneyimine Ait Bulgular

İlk İş Deneyimine Ait Bulgular		
	Frekans	Yüzde
Mevcut Firması İlk İş Deneyimi Olan Çalışanlar	101	26,4%
Daha Önce Farklı Firma Deneyimi Olan Çalışanlar	282	73,6%
Toplam	383	100%

Mevcut Firması İlk İş Deneyimi Olan Çalışanların Kıdem Ortalaması: 9,5 yıl

Katılımcıların toplam kıdem yılı ve şirket kıdem yılları karşılaştırılarak ilk iş deneyimlerine ait bilgiler analiz edilmiştir. Buna göre %26,4 katılımcının mevcut çalıştığı işyerinin ilk işyeri olduğu ortaya çıkmıştır. Mevcut firması ilk iş deneyimi olan çalışanların kıdem ortalamasına bakıldığında 9,5 yıl kıdeme sahip oldukları görülmektedir

3.9.Araştırma Bulguları: Uyumsuz Eşleşme

Bu bölümde uyumsuz eşleşmenin seçenekleri olan nitelik uyumsuzluğuna ilişkin bulgular ve beceri uyumsuzluğuna ilişkin bulgular hakkında bilgi verilmektedir.

3.9.1.Nitelik Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular

Bu bölümde nitelik uyumsuzluğunun alt unsuru olan dikey uyumsuzluk ve yatay uyumsuzluk düzeyleri hakkında bilgi verilmektedir. İlk olarak dikey uyumsuzluk konusu ele alınmakta olup var oluş biçimleri olan aşırı eğitimsizlik ve yetersiz eğitimsizlik durumlarına dair analizler paylaşılmaktadır.

3.9.1.1.Dikey Uyumsuzluk

Bu bölümde dikey uyumsuzluk durumuna ait analizler yer almaktadır. Burada iş analizi karşılaştırması doğrultusunda elde edilen uyumsuzluk verileri, çalışan algısı doğrultusunda elde edilen uyumsuzluk verileri ve iş analizi karşılaştırması ve çalışan algısında uyumsuzluk durumlarının karşılaştırması yer almaktadır.

3.9.1.1.1.Dikey Uyumsuzluk: İş Analizine Ait Bulgular

Bu bölümde, iş analizi sonuçları ile çalışanların mevcut eğitim düzeyleri karşılaştırılarak elde edilen dikey uyumsuzluk durumlarına ait analizler paylaşılmaktadır. Kapsam dahilindeki firmalara pozisyon seviyelerinin gerektirdiği eğitim düzeyleri sorulmuştur, firmalardan 4 tanesi dönüş yapmıştır, bu doğrultuda elde edilen bilgiler Tablo 11 üzerinde paylaşılmıştır. Firmaların sektörü aynı olduğundan ve yeterliliklerin birçok konuda mevzuata bağlı olması ve benzer olmasından kaynaklı 4 firmanın dönüşünün yeterli bir veri oluşturduğu düşünülmektedir.

Tablo 11: İş Analizi Doğrultusunda Gerekli Eğitim Düzeyleri

	Firma A	Firma B	Firma C	Firma D	Toplam
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise
Vardiya Amiri	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise	Mesleki & Teknik Lise
Görevli (Beyaz Yaka)	Ön lisans & Yüksekokul	Ön lisans & Yüksekokul	Ön lisans & Yüksekokul	Ön lisans & Yüksekokul	Ön lisans & Yüksekokul
Uzman Yardımcısı	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Üniversite
Uzman	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Üniversite
Yönetici & Şef	Yüksek lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans
Müdür ve Üzeri	Yüksek lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans	Üniversite &Yüksek Lisans

Uyumsuz eşleşmelerin tespit edilebilmesi adına, firmaların paylaştığı bilgiler doğrultusunda elde edilen iş analizine ait bilgiler ile katılımcıların eğitim düzeyleri karşılaştırılmıştır. Buna göre (Kurnaz,2015:177):

- Çalışmakta olduğu işi için aranan eğitim düzeyine sahip çalışanlar uyumlu eşleşmiş,
- Çalışmakta olduğu işi için aranan minimum eğitim düzeyinin üzerinde eğitime sahip olanlar uyumsuz eşleşmiş ve aşırı eğitilmiş,
- Çalışmakta olduğu işi için aranan asgari eğitim düzeyinin altında eğitime sahip olanlar uyumsuz eşleşmiş ve yetersiz eğitilmiş olarak tanımlanmıştır.

İş analizi yöntemine göre değerlendirilen nitelik uyumsuzluğu analiz sonuçlarına göre katılımcıların %82'si yaptıkları işler ile uyumlu eşleşmektedir. Buna karşılık, katılımcıların %9'unun yapmakta oldukları işler itibarı ile pozisyondan beklenen eğitim düzeyinin altında olduğu görülmüştür. Geriye kalan %9 oranında çalışan pozisyondan beklenen eğitim düzeyinin üzerinde olup aşırı eğitilmiştir. Sonuç olarak katılımcıların %18'i pozisyondan beklenen eğitim düzeyi ile eşleşmemiş yani uyumsuz eşleşmiş durumdadır.

Tablo 12: Dikey Uyumsuzluk Düzeyi & İş Analizi

Pozisyon İçin Gerekli Eğitim Minimum Düzeyi - İş Analizi (N)					
Çalışanın Eğitim Düzeyi (N)		Mesleki & Teknik Lise	Ön lisans & Yüksekokul	Üniversite	Toplam
	İlköğretim	7			7
	Lise	8	4		12
	Mesleki & Teknik Lise	177	10	2	189
	Ön lisans & Yüksekokul	63	5	2	70
	Üniversite	12	10	61	83
	Yüksek lisans	1	1	19	21
	Doktora			1	1
	Toplam	268	30	85	383
Pozisyon İçin Gerekli Eğitim Minimum Düzeyi - İş Analizi (%)					
Çalışanın Eğitim Düzeyi (%)		Mesleki & Teknik Lise	Ön lisans & Yüksekokul	Üniversite	Toplam
	İlköğretim	1,8%			2%
	Lise	2,1%	1,0%		3%
	Mesleki & Teknik Lise	46,2%	2,6%	0,5%	49%
	Ön lisans & Yüksekokul	16,4%	1,3%	0,5%	18%
	Üniversite	3,1%	2,6%	15,9%	22%
	Yüksek lisans	0,3%	0,3%	5,0%	5%
	Doktora			0,3%	0%
	Toplam	70%	8%	22%	100%

	Aşırı Eğitilmiş Çalışanlar
	Uyumlu Çalışanlar
	Yetersiz Eğitilmiş Çalışanlar

Tablo 12 üzerinde çalışanların eğitim seviyelerine göre uyumsuz eşleşme durumları yer almaktadır. Mesleki & Teknik Lise mezunu olan katılımcıların %46,2'si, ön lisans & yükseköğretim mezunu katılımcıların %1,3'ü, üniversite mezunu katılımcıların %15,9'u uyumlu eşleşmektedir.

Tablo 13: Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme

Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme (N)					
Cinsiyet (N)	Yaş Grubu (N)	Uyumlu	Uyumsuz		
			Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
Kadın	18-25	4			0
	26-35	15	5	1	6
	36-45	11	3	1	4
	46-55	4			0
	Toplam	34	8	2	10
Erkek	18-25	13	3		3
	26-35	109	10	8	18
	36-45	139	12	14	26
	46-55	20	2	9	11
	Toplam	281	27	31	58
Toplam		315	35	33	68
Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme %					
Cinsiyet (%)	Yaş Grubu (%)	Uyumlu	Uyumsuz		
			Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
Kadın	18-25	100%	0%	0%	0%
	26-35	71%	24%	5%	29%
	36-45	73%	20%	7%	27%
	46-55	100%	0%	0%	0%
	Toplam	77%	18%	5%	23%
Erkek	18-25	81%	19%	0%	19%
	26-35	86%	8%	6%	14%
	36-45	84%	7%	8%	16%
	46-55	65%	6%	29%	35%
	Toplam	83%	8%	9%	17%
Toplam		82%	9%	9%	18%

Tablo 13' de katılımcıların kişisel özellikleri doğrultusunda uyumsuz eşleşme durumu hakkında bilgi vermektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda çalışmaya katılan

kadınların %23'ü uyumsuz eşleşmektedir. Uyumsuzluk %18 oran ile en çok aşırı eğitimlilikte kendini göstermektedir. Erkeklerde durum daha farklıdır, erkek katılımcıların %83'ü uyumlu, %8'i aşırı eğitilmiş ve %9'u yetersiz eğitilmiştir. Erkek katılımcıların %17'si uyumsuz eşleşmektedir. Uyumsuz eşleşme durumu yaş değişkeni ile birlikte değerlendirildiğinde kadın katılımcılarda en çok 26-35 ve 36-45 yaş aralığında, erkek katılımcılarda en çok 46-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Pozisyon Seviyesine Göre Uyumsuz Eşleşme Durumu

Pozisyon Seviyesi ve Uyumsuz Eşleşme (N)				
(N)	Uyumlu	Uyumsuz		
		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	224	11	13	24
Vardiya Amiri	16	2	2	4
Görevli (Beyaz Yaka)	5	11	14	25
Uzman Yardımcısı	8	2	3	5
Uzman	27	8	1	9
Yönetici & Şef	24			0
Müdür ve Üzeri	11	1		1
Toplam	315	35	33	68
%	Uyumlu	Uyumsuz		
		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	90%	4%	5%	10%
Vardiya Amiri	80%	10%	10%	20%
Görevli (Beyaz Yaka)	17%	37%	47%	83%
Uzman Yardımcısı	62%	15%	23%	38%
Uzman	75%	22%	3%	25%
Yönetici & Şef	100%	0%	0%	0%
Müdür ve Üzeri	92%	8%	0%	8%
Toplam	82%	9%	9%	18%

Yukarıda yer alan ve pozisyon seviyesine göre uyumsuz eşleşme durumunu analiz eden tabloya göre; uyumsuz eşleşme en çok %83 ile beyaz yaka görevli pozisyonunda

görülmektedir. Bu uyumsuzluk, %37 aşırı eğitimlilik ve %47 yetersiz eğitimlilik olarak kendini göstermektedir. Sonrasında %38 ile uzman yardımcısı seviyesindeki çalışanlarda görülmektedir. Yönetici & Şef pozisyonunda çalışanlarda uyumsuzluk görülmemektedir. Müdür ve üzeri çalışanlarda %8 ile aşırı eğitimlilik durumu kendini göstermektedir. Burada ilgi çeken uzman yardımcısı ve beyaz yaka görevli, uzman ve uzman yardımcısı seviyesinde aşırı eğitimliliğin kendini yüksek oranda göstermesidir. İlgili seviyelerdeki kritik yükseklikteki bu oran birçok çalışmada kanıtlanmış ve çalışmada da daha önce atıf yapıldığı üzere genç yeni mezunların işgücü piyasasına girebilmek için kendi niteliklerinin altındaki pozisyonları kabul ettikleri yönünde bir düşünce oluşturabilir.

Tablo 15: Kıdem Durumuna Göre Uyumsuz Eşleşme

Kıdem (N)	Şirket Kıdemi				Toplam Kıdem			
	Uyumlu	Uyumsuz			Uyumlu	Uyumsuz		
		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
1-3 yıl	72	10	2	12	27	5		5
4-7 yıl	48	8	4	12	36	6		6
8-12 yıl	125	11	19	30	70	9	11	20
13-18 yıl	61	4	6	10	111	6	9	15
19-25 yıl	7	1	2	3	55	6	7	13
26 yıl ve üzeri	2	1		1	16	3	6	9
Toplam	315	35	33	68	315	35	33	68
Kıdem %	Şirket Kıdemi				Toplam Kıdem			
	Uyumlu	Uyumsuz			Uyumlu	Uyumsuz		
		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam		Aşırı Eğitim	Yetersiz	Toplam
1-3 yıl	86%	12%	2%	14%	84%	16%	0%	16%
4-7 yıl	80%	13%	7%	20%	86%	14%	0%	14%
8-12 yıl	81%	7%	12%	19%	78%	10%	12%	22%
13-18 yıl	86%	6%	8%	14%	88%	5%	7%	12%
19-25 yıl	70%	10%	20%	30%	81%	9%	10%	19%
26 yıl ve üzeri	67%	33%	0%	33%	64%	12%	24%	36%
Toplam	82%	9%	9%	18%	82%	9%	9%	18%

Tablo 15’ de şirket kıdemi ve toplam kıdemın uyumsuz eşleşme ile ilişkisi yer almaktadır. Uyumsuz eşleşmenin en çok, % 33 oranında Şirket kıdemi 26 yıl ve üzeri olan çalışanlarda görüldüğü yukarıdaki tablodan anlaşılmaktadır. Ancak burada frekans sayısı az olduğundan çok etkili bir veri sayılmayabilir. Hem katılımcı sayısının yüksek olduğu

hem de oranın yüksek olduğu veri daha anlamlı olacağından 4-7 yıl arası Şirket kıdemine sahip çalışanların %20 oranında uyumsuz eşleştiği bilgisi önemlidir. Bu durum toplam kıdem için de aynı seyretmektedir, yine hem katılımcı sayısı hem de oran açısından bir değerlendirme yapılırsa 8-12 yıl arası kıdemde %22 oranında uyumsuzluktan bahsedilebilir.

Şirket kıdemi açısından değerlendirme detaylandırıldığında, 1-3 yıl arası kıdemli olan 84 çalışanın %86 uyumlu eşleştiği, %12 aşırı eğitilmiş olduğu, %2 yetersiz eğitilmiş olduğu, 4-7 yıl kıdeme sahip 60 katılımcının %80 uyumlu eşleştiği, %13 aşırı eğitilmiş olduğu, %7 yetersiz eğitilmiş olduğu, 8-12 yıl arası kıdeme sahip olan 155 katılımcının %81 uyumlu eşleştiği, %7 aşırı eğitilmiş, %12 yetersiz eğitilmiş olduğu, 13-18 yıl arası kıdeme sahip olan 67 katılımcının %86 uyumlu eşleştiği, %6 aşırı eğitilmiş olduğu, %8 yetersiz eğitilmiş olduğu, 19-25 yıl arası kıdeme sahip olan 10 katılımcının, %70 uyumlu eşleştiği, %10 aşırı eğitilmiş, %20 yetersiz eğitilmiş olduğu, 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan 3 katılımcının %67 oranında uyumlu eşleştiği, %33 aşırı eğitilmiş olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır.

Toplam kıdem bulguları değerlendirildiğinde ise 1-3 yıl arası kıdemli olan 32 çalışanın %84 uyumlu eşleştiği, %16 aşırı eğitilmiş olduğu, 4-7 yıl kıdeme sahip 42 katılımcının %86 uyumlu eşleştiği, %14 aşırı eğitilmiş olduğu, 8-12 yıl arası kıdeme sahip olan 90 katılımcının %78 uyumlu eşleştiği, %10 aşırı eğitilmiş, %12 yetersiz eğitilmiş olduğu, 13-18 yıl arası kıdeme sahip olan 126 katılımcının %88 uyumlu eşleştiği, %5 aşırı eğitilmiş olduğu, %7 yetersiz eğitilmiş olduğu, 19-25 yıl arası kıdeme sahip olan 68 katılımcının, %81 uyumlu eşleştiği, %9 aşırı eğitilmiş, %10 yetersiz eğitilmiş olduğu, 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan 25 katılımcının %64 uyumlu eşleştiği, %12 aşırı eğitilmiş olduğu, %24 yetersiz eğitilmiş olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır.

3.9.1.1.2.Dikey Uyumsuzluk: Çalışan Algısına Ait Bulgular

Bu bölümde katılımcıların çalışan algısı doğrultusunda elde edilen dikey uyumsuzluk durumlarına ait analizler paylaşılmaktadır. Burada çalışan algısı “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda analiz edilmiştir. Soru yalnızca eğitim değil, becerileri de içerdiğinden eğitim düzeyinin karşılaştırılması ile elde edilen uyumsuzluk ile değişkenlik göstermektedir.

Tablo 16: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri

Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri (N)						
Eğitim Düzeyi	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Toplam
İlköğrenim			6	1		7
Lise		1	7	3	1	12
Mesleki & Teknik Lise	11	15	95	44	24	189
Ön lisans & Yüksekokul	2	15	21	22	10	70
Üniversite	5	10	28	26	14	83
Yüksek lisans		1	10	7	3	21
Doktora				1		1
Toplam	18	42	167	104	52	383
Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri (%)						
Eğitim Düzeyi	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Toplam
İlköğrenim	0%	0%	86%	14%	0%	100%
Lise	0%	8%	58%	25%	8%	100%
Mesleki & Teknik Lise	6%	8%	50%	23%	13%	100%
Ön lisans & Yüksekokul	3%	21%	30%	31%	14%	100%
Üniversite	6%	12%	34%	31%	17%	100%
Yüksek lisans	0%	5%	48%	33%	14%	100%
Doktora	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Toplam	5%	11%	44%	26%	14%	100%

Tablo 16 üzerinde “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevapların eğitim durumları doğrultusunda analizi yer almaktadır.

Buna göre; sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyondan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre; **çok altında** olduğunu düşünen çalışanların %5,

biraz altında olduğunu düşünen çalışanların %11,

aynı düzeyde olduğunu düşünen çalışanların %44,

biraz üstünde olduğunu düşünen çalışanların %27,

cok üstünde olduğunu düşünen çalışanların %14 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilköğrenim mezunu 7 çalışanın %86'sı sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedirler, %14'ü (1 çalışan) sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu düşünmektedir. Burada beceri faktörü de yer aldığı için ilgili çalışan eğitim olarak yetersiz olsa da kendini beceri açısından daha üst görmektedir.

Araştırmaya katılan lise mezunu 42 çalışanın %58'i sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir, %25'i sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, %8'i biraz altında olduğunu, kalan %8'i çok üstünde olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan mesleki & teknik lise mezunu 189 çalışanın %50'si sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %23'ü sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, %13'ü çok üstünde olduğunu, %8'i biraz altında olduğunu, %6'sı çok altında olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan ön lisans & yüksekokul mezunu 70 çalışanın %31'i sahip oldukları eğitim ve becerilerinin, çalıştıkları pozisyonun biraz üstünde olduğunu, %30'u aynı seviyede olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %21'i sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, %14'ü çok üstünde olduğunu, %3'ü çok altında olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan üniversite mezunu 83 çalışanın %34'ü sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %31'i sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, %17'si çok üstünde olduğunu, %12'si biraz altında olduğunu, %6'sı çok altında olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu 21 çalışanın %48'i sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %33'ü sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, %14'ü çok üstünde olduğunu, %5'i biraz altında olduğunu

düşünmektedir. Yüksek lisans mezunu çalışanlarda sahip oldukları eğitim ve becerilerinin, pozisyonundan beklenenin çok altında nitelikte olduğunu düşünen çalışan bulunmamaktadır.

Doktora mezunu olarak araştırmaya katılan 1 katılımcı sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyonundan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu düşünmektedir.

Tablo 17: Kişisel Özelliklere Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme

Cinsiyet (N)	Yaş Grubu (N)	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Toplam
Kadın	18-25		4				4
	26-35		2	10	7	2	21
	36-45			9	5	1	15
	46-55	1			2	1	4
	Toplam	1	6	19	14	4	44
Erkek	18-25			9	6	1	16
	26-35	8	14	44	39	22	127
	36-45	7	19	81	36	22	165
	46-55	2	3	14	9	3	31
	Toplam	17	36	148	90	48	339
Genel Toplam		18	42	167	104	52	383
Cinsiyet %	Yaş Grubu %	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Genel Toplam
Kadın	18-25	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	26-35	0%	10%	48%	33%	10%	100%
	36-45	0%	0%	60%	33%	7%	100%
	46-55	25%	0%	0%	50%	25%	100%
	Toplam	2%	14%	43%	32%	9%	100%
Erkek	18-25	0%	0%	56%	38%	6%	100%
	26-35	6%	11%	35%	31%	17%	100%
	36-45	4%	12%	49%	22%	13%	100%
	46-55	6%	10%	45%	29%	10%	100%
	Toplam	5%	11%	44%	27%	14%	100%
Genel Toplam		5%	11%	44%	26%	14%	100%

Tablo 17 üzerinde “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevapların kişisel özellikler doğrultusunda analizi yer almaktadır.

Araştırmaya katılan 44 kadın çalışanın %43’ü sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların %32’si sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyondan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, % 14’ü biraz altında olduğunu, %9’u çok üstünde olduğunu, %2’si (1 çalışan) çok altında olduğunu düşünmektedir. Kadın çalışanlarda 18 ve 25 yaş aralığında olanların tümü sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonlarının biraz altında olduğunu düşünmektedirler, 26-35 yaş aralığındaki kadınlar çeşitli bir dağılım göstermişlerdir. Bu yaş aralığındaki kadınların %48’i uyumlu eşleştiklerini, %33’ü eğitim ve becerilerinin pozisyondan beklenenin biraz üstünde olduğunu ifade etmişlerdir. 36-45 yaş aralığındaki kadınların çoğunluğu, %60’ı da aynı şekilde uyumlu olduğunu düşünmüşlerdir. Yine bu yaş aralığındaki kadınların %33’ü eğitim ve becerilerinin pozisyondan beklenenin biraz üstünde olduğunu ifade etmişlerdir. 46-55 yaş aralığında yer alan 4 kadından elde edilen verileri incelediğinde % 50 oranında kadının eğitim ve becerilerinin pozisyondan beklenenin biraz üstünde olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan 339 erkek çalışana ait veriler incelendiğinde ise %44’ü sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %27’si sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyondan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz üstünde olduğunu, % 14’ü çok üstünde olduğunu, %11’i biraz altında olduğunu, %5’i çok altında olduğunu düşünmektedir. Erkek çalışanlarda 18 ve 25 yaş aralığında olanların büyük çoğunluğu %56 oran ile sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %38’i biraz üstünde olduğunu düşünmektedirler. 26-35 yaş aralığındaki erkeklerin %35’i uyumlu eşleştiklerini, %31’i eğitim ve becerilerinin pozisyondan beklenenin biraz üstünde olduğunu, %17’si çok üstünde olduğunu, %11’i biraz altında olduğunu, %6’sı çok altında olduğunu ifade etmişlerdir. 36-45 yaş aralığındaki erkeklerin çoğunluğu, %49’u da aynı şekilde uyumlu olduğunu düşünmüşlerdir. Yine bu yaş aralığındaki erkeklerin %29’u u eğitim ve becerilerinin pozisyondan beklenenin biraz üstünde olduğunu ifade etmişlerdir. 46-55 yaş aralığı incelendiğinde katılımcıların % 44’ünün eğitim ve becerileri ile pozisyonlarının

aynı düzeyde olduğunu, %29'unun niteliklerinin pozisyondan beklenene göre biraz üzerinde olduğunu, % 10'unun çok üstünde olduğunu düşündüğü, % 10'unun biraz altında olduğunu düşündüğü ve %5'inin çok altında olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Tablo 18: Pozisyon Seviyesine Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme

Pozisyon Seviyesine Göre Uyumsuz Eşleşme (N)						
Pozisyon Seviyesi	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Toplam
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	13	29	110	61	35	248
Görevli (Beyaz Yaka)	1	5	12	10	2	30
Vardiya Amiri	2	1	10	3	4	20
Uzman Yardımcısı	1	3	4	5		13
Uzman		4	13	13	6	36
Yönetici & Şef	1		10	9	4	24
Müdür ve Üzeri			8	3	1	12
Toplam	18	42	167	104	52	383
Pozisyon Seviyesine Göre Uyumsuz Eşleşme (%)						
Pozisyon Seviyesi	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Toplam
Görevli (Teknisyen&Tekniker)	5%	12%	44%	25%	14%	100%
Görevli (Beyaz Yaka)	3%	17%	40%	33%	7%	100%
Vardiya Amiri	10%	5%	50%	15%	20%	100%
Uzman Yardımcısı	8%	23%	31%	38%	0%	100%
Uzman	0%	11%	36%	36%	17%	100%
Yönetici & Şef	4%	0%	42%	38%	17%	100%
Müdür ve Üzeri	0%	0%	67%	25%	8%	100%
Toplam	5%	11%	44%	26%	14%	100%

Tablo 18 üzerinde “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevapların pozisyon seviyeleri doğrultusunda analizi yer almaktadır.

Araştırmaya katılan 248 teknisyen ve teknikerin %44’ü sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşünmektedir, %25’i sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyondan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre biraz

üstünde olduğunu düşünmektedir. Kalan %31 çalışanın %14'ü eğitim ve becerilerinin yaptıkları işe göre çok üstünde olduğunu, %12'si biraz altında olduğunu, %5'i çok altında olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yaka görevli seviyesinde 30 çalışan incelendiğinde; çalışanların %40'ı sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşündüğü görülmektedir, %33 biraz üzerinde, %17 biraz altında, %7 çok üstünde ve %3 çalışan çok altında olduğunu düşünmektedir.

Vardiya Amiri pozisyonunda çalışan 20 katılımcının durumu incelendiğinde, çalışanların %50'si sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyon ile aynı seviyede olduğunu düşündüğü görülmektedir. Çalışanların %20'si çok üstünde niteliklere sahip olduğunu, %15'i biraz üstünde niteliğe sahip olduğunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan ve uzman yardımcısı seviyesinde bulunan 13 çalışan incelendiğinde; katılımcıların %38'i sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonun biraz üstünde olduğunu, %31'i aynı düzeyde olduğunu düşündüğü görülmektedir, %33'ü biraz üzerinde, %17'si biraz altında, %7'si çok üstünde ve %3'ü çok altında olduğunu düşünmektedir.

Uzman seviyesinde görev yapan 36 çalışan incelendiğinde; katılımcıların %36'sı sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %36'sı biraz üstünde olduğunu düşündükleri görülmektedir. %17'si sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonlarının çok üstünde olduğunu, %11'inin biraz altında olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan yönetici & şef pozisyonunda görev yapan 24 çalışanın, %42'sinin sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %38'inin biraz üstünde olduğunu düşündükleri görülmektedir. %17'sinin çalışanın sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonlarının çok üstünde olduğunu, %4'ünün çok altında olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan müdür ve üzeri seviyelerinde görev yapan 12 çalışanın, %67'sinin sahip oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %25'inin biraz üstünde olduğunu düşündükleri görülmektedir. Çalışanların %8'inin sahip

oldukları eğitim ve becerilerinin pozisyonlarının çok üstünde olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Tablo 19: Kıdem Durumuna Ait Değişkenler ve Uyumsuz Eşleşme

Deneyim Yılı	Şirket Kıdemi (N)					Toplam Kıdem (N)				
	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde
1-3 yıl	3	11	31	29	10	2	5	12	12	1
4-7 yıl	3	6	27	15	9	2	4	14	15	7
8-12 yıl	8	15	69	43	20	4	9	38	23	16
13-18 yıl	2	9	34	15	11	6	13	57	32	18
19-25 yıl	2	1	4	2	1	3	10	32	19	4
26 yıl ve üzeri			2		1	1	1	14	3	6
Toplam	18	42	167	104	52	18	42	167	104	52
Deneyim Yılı	Şirket Kıdemi (%)					Toplam Kıdem (%)				
	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde	Çok altında	Biraz altında	Aynı düzeyde	Biraz üstünde	Çok üstünde
1-3 yıl	4%	13%	37%	35%	12%	6%	16%	38%	38%	3%
4-7 yıl	5%	10%	45%	25%	15%	5%	10%	33%	36%	17%
8-12 yıl	5%	10%	45%	28%	13%	4%	10%	42%	26%	18%
13-18 yıl	3%	13%	48%	21%	15%	5%	10%	45%	25%	14%
19-25 yıl	20%	10%	40%	20%	10%	4%	15%	47%	28%	6%
26 yıl ve üzeri	0%	0%	67%	0%	33%	4%	4%	56%	12%	24%
Toplam	5%	11%	44%	26%	14%	5%	11%	44%	26%	14%

Tablo 19’ da şirket kıdemi ve toplam kıdeme göre, katılımcıların pozisyonlarının, sahip oldukları eğitim ve becerilerinin hangi seviyesinde olduğuna dair görüşleri yer almaktadır.

1-3 yıl aralığında şirket kıdemine sahip olan çalışanların %37’si eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %35’i biraz üstünde olduğunu, %13’ü biraz altında olduğunu, %12’si çok üstünde olduğunu, %4’ü çok altında olduğunu düşünmektedir. Toplam kıdemleri incelendiğinde ise; %38’i eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %38’i biraz üstünde olduğunu, %16’sı biraz

altında olduğunu, %6'sı çok altında olduğunu ve %3'ü çok üstünde olduğunu düşünmektedir.

4-7 yıl aralığında şirket kıdemine sahip olan çalışanların %45'i eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %25'i biraz üstünde olduğunu, %15'i çok üstünde olduğunu, %10'u biraz altında olduğunu, %5'i çok altında olduğunu düşünmektedir. 4-7 yıl aralığında toplam kıdeme sahip çalışanların ise; %36'sı eğitim ve becerilerinin pozisyonlarının biraz üstünde olduğunu, %33'ü aynı düzeyde olduğunu, %17'si çok üstünde olduğunu, %10'u biraz altında olduğunu, %5'i çok altında olduğunu düşünmektedir.

8-12 yıl aralığında şirket kıdemine sahip olan 155 çalışanın %45'i eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %28'i biraz üstünde olduğunu, %13'ü çok üstünde olduğunu, %10'u biraz altında olduğunu, %5'i çok altında olduğunu düşünmektedir. 8-12 yıl aralığında toplam kıdeme sahip 90 çalışanın ise; %42'si eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %26'sı biraz üstünde olduğunu, %18'i çok üstünde olduğunu, %10'u biraz altında olduğunu, %4'ü çok altında olduğunu düşünmektedir.

13-18 yıl aralığında şirket kıdemine sahip olan 71 çalışanın %48'i eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %21'i biraz üstünde olduğunu, %15'i çok üstünde olduğunu, %13'ü biraz altında olduğunu, %3'ü çok altında olduğunu düşünmektedir. Aynı sürede toplam kıdeme sahip 126 çalışanın; %45'i eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %25'i biraz üstünde olduğunu, %14'ü çok üstünde olduğunu, %10'u biraz altında olduğunu, %5'i çok altında olduğunu düşünmektedir.

19-25 yıl aralığında şirket kıdemine sahip olan 10 çalışanın %40'ı eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %20'si biraz üstünde olduğunu, %20'si çok altında olduğunu, %10'u çok üstünde ve %10'u çok altında olduğunu düşünmektedir. 19-25 yıl toplam kıdeme sahip 68 çalışanın ise; %47'si eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %28'i biraz üstünde olduğunu, %15'i biraz altında olduğunu, %6'sı çok üstünde olduğunu, %4'ü çok altında olduğunu düşünmektedir.

26 yıl ve üzerinde şirket kıdemine sahip olan 3 çalışanın 2'si eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, 1'i çok üstünde olduğunu düşünmektedir. 26 yıl ve üzerinde toplam kıdeme sahip 25 çalışanın ise; %56'sı eğitim ve becerilerinin pozisyonları ile aynı düzeyde olduğunu, %24'ü çok üstünde olduğunu, %12'si biraz üstünde olduğunu, %4'ü biraz altında olduğunu ve %4'ü çok altında olduğunu düşünmektedir.

Hem şirket kıdeminde hem de toplam kıdemde çalışanların çoğunluğunun mevcut pozisyonları ile eğitim ve becerilerinin aynı düzeyde olduğunu düşündükleri görülmektedir. Ancak Şirket kıdemindeki ve toplam kıdemdeki %56 oranındaki uyumsuzluk oranı biraz alt ve biraz üst seviyeleri de içerse de oldukça yüksek görünmektedir.

3.9.1.1.3. İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Nitelik Uyumsuzluğun Karşılaştırılması

Bu bölümde iş analizi karşılaştırılması sonrasında tespit edilen uyumsuz eşleşme durumu ile çalışan algısındaki uyumsuz eşleşme durumu karşılaştırılmıştır.

Tablo 20: İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Uyumsuzluk Durumunun Karşılaştırılması

İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Uyumsuzluk Durumunun Karşılaştırılması (N)		İş Analizi: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri					
		Uyumlu	Uyumsuz			Toplam	
			Aşırı Eğitim	Yetersiz Eğitim	Toplam		
Çalışan Algısı: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri	Uyumlu	138	9	20	29	167	
	Uyumsuz	Aşırı Eğitim	129	17	10	27	156
		Yetersiz Eğitim	48	9	3	12	60
		Toplam	177	26	13	39	216
Toplam		315	35	33	68	383	
İş Analizi ve Çalışan Algısındaki Uyumsuzluk Durumunun Karşılaştırılması (%)		İş Analizi: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri					
		Uyumlu	Uyumsuz			Toplam	
			Aşırı Eğitim	Yetersiz Eğitim	Toplam		
Çalışan Algısı: Eğitim ve Becerilerin Pozisyona Göre Yeri	Uyumlu	44%	26%	61%	43%	44%	
	Uyumsuz	Aşırı Eğitim	41%	49%	30%	40%	41%
		Yetersiz Eğitim	15%	26%	9%	18%	16%
		Toplam	56%	74%	39%	57%	56%
Toplam		100%	100%	100%	100%	100%	

Tablo 20 üzerinde eğitim düzeyi kontrolü sonrasında tespit edilen uyumsuz eşleşme durumu (dikey eksen) ile “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda değerlendirilen çalışan algısı ile uyumsuz eşleşme durumu karşılaştırılmıştır. Çalışan algısında sorulan 5 seçenek karşılaştırmada daha kolay anlaşılabilmesi adına bu karşılaştırmada 3 seçenek olarak değerlendirilmiştir. “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevaplardan “çok altında” ve “biraz altında” seçenekleri “yetersiz eğitim”, “çok üstünde” ve “biraz üstünde” seçenekleri “aşırı eğitim” olarak değerlendirilmiştir.

Buna göre iş analizi karşılaştırmasına göre uyumlu eşleşen 315 katılımcının %44’ü kendi algısında da uyumlu eşleşmektedir. İş analizi değerlendirmesinde uyumlu eşleşen katılımcıların %49’u kendini aşırı eğitilmiş, %9’u yetersiz eğitilmiş olarak değerlendirmiştir. Buradan iş analizi karşılaştırmasında uyumlu eşleşen çalışanların eğitim ve becerileri ile mevcut işlerini karşılaştırdıklarında %57 ile çoğunluğunun becerilerini de dikkate alarak kendilerini pozisyonları ile eşleştiremedikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

İş analizi karşılaştırmasında aşırı eğitilmiş olan 35 katılımcının %49’u kendi algılarında da pozisyonlarına göre aşırı eğitilmiştir. İlgili çalışanların %26’sı kendileri işleri ile uyumlu, %26’sı yetersiz eğitilmiş olarak görmektedir. Toplamda %74 oranında çalışan kendi algılarında uyumsuz eşleşmiş olarak değerlendirmişlerdir.

İş analizi karşılaştırmasında yetersiz eğitilmiş 33 çalışan incelendiğinde çalışanların %9’u gerçekten kendi eğitim ve becerilerinin pozisyonları için yeterli olmadığını düşünmüşlerdir, ilgili çalışanların %61’i kendi eğitim ve becerilerini pozisyonları ile uyumlu, %30’u aşırı eğitilmiş olarak değerlendirmişlerdir.

İş analizi karşılaştırmasında uyumsuz eşleşen çalışanlar ile çalışan algısı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, uyumsuz eşleşen çalışanların %57’si kendilerini gerçekten uyumsuz, %43’ü kendileri uyumlu olarak değerlendirmişlerdir.

Katılımcıların kendilerini pozisyonlarına göre daha üstün görmelerinde örgütsel sinizmin etkilerinin olduğu düşünülebilir. Abraham (2000:269)’ a göre, örgütsel sinizm

kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını göz önünde bulundurmak için bu ilkelerden yoksun olmaktadır.

3.9.1.2. Yatay Uyumsuzluk

Katılımcıların yatay uyumsuzluk düzeyi incelendiğinde, büyük çoğunluğun %83 ile yatay olarak eşleştiğini düşündüğü Tablo 21 üzerinde görülmektedir.

Tablo 21: Eğitim Alanı Algısı

Sizce mevcut işinizi yapabilmek için hangi alanda eğitim almak gerekir?		
Seçenekler	Frekans	%
İşim özel bir eğitim alanı gerektirmiyor.	37	10%
Benim eğitim aldığım alanın dışında bir alanda	25	7%
Benim eğitim aldığım alanda veya bir benzerinde	223	58%
Sadece benim eğitim aldığım alanda	98	26%
Toplam	383	100%

Araştırmaya katılan katılımcıların %58'i kendi eğitim aldıkları alanda veya benzerinde, %26'sı sadece kendi eğitim aldıkları alanda eğitim alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık katılımcıların %7'si mevcut pozisyonlarında çalışmak için kendi eğitim aldıkları alanın dışında bir alanda eğitim alınması gerektiğini düşünmektedir. %10 oranında katılımcı işleri için özel bir alan gerekmediği yönünde bilgi paylaşımı yapmıştır.

Yatay uyumsuzluk düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu oranın düşük olmasının sebebi dağıtım şirketlerinin ana faaliyet olarak elektrik işi yapmaları ve ilgili alanda çalışmak için mesleki bilgi birikiminin oldukça önemli olmasından kaynaklanıyor olabilir.

3.9.1.3. Aşırı Eğitimliliğe İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların aşırı eğitimliliğe dair algıları ve aşırı eğitimliliği kabul etmesinin nedenleri tartışılmaktadır.

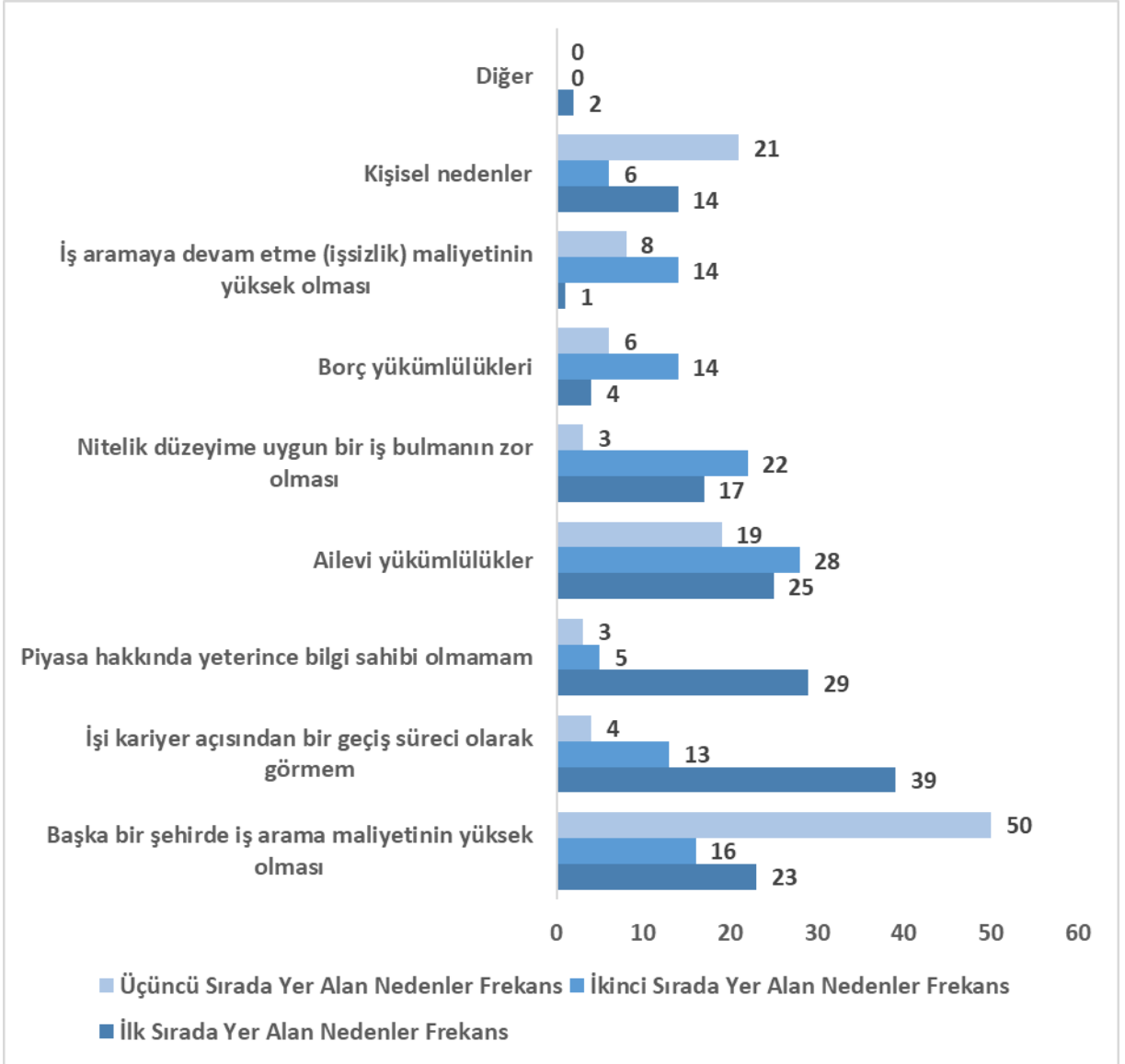
Ölçekte “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna biraz üstünde ve çok üstünde şeklinde cevap veren 156 katılımcıya, “Eğitim düzeyinizin altındaki bir işi kabul etmenizden nedeni nedir?” şeklinde

soru yönlendirilmiştir. Katılımcıların soruya cevaplarına ait analizler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Bu soruda katılımcılardan 3 seçenek şeklinde cevap vermeleri istenmiştir, 1. seçeneği 154 katılımcı, 2. seçeneği 118 katılımcı, 3. seçeneği 11 katılımcı cevaplamıştır. Katılımcıların cevapları frekans ve yüzdeleri ile birlikte Tablo 22 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 22: Aşırı Eğitimliliğin Nedenleri

Aşırı Eğitimliliğin Nedenleri	İlk Sırada Yer Alan Nedenler		İkinci Sırada Yer Alan Nedenler		Üçüncü Sırada Yer Alan Nedenler	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Piyasa hakkında yeterince bilgi sahibi olmamam	29	8%	5	1%	3	1%
Başka bir şehirde iş arama maliyetinin yüksek olması	23	6%	16	4%	50	13%
İş kariyer açısından bir geçiş süreci olarak görmem	39	10%	13	3%	4	1%
Nitelik düzeyime uygun bir iş bulmanın zor olması	17	4%	22	6%	3	1%
Ailevi yükümlülükler	25	7%	28	7%	19	5%
Borç yükümlülükleri	4	1%	14	4%	6	2%
İş aramaya devam etme (işsizlik) maliyetinin yüksek olması	1	0%	14	4%	8	2%
Kişisel nedenler	14	4%	6	2%	21	5%
Diğer	2	1%	0	0%	0	0%
Toplam Cevaplama Sayısı	154	40%	118	31%	114	30%

Şekil 5 üzerinde aşırı eğitimliliğin nedenleri daha belirgin bir biçimde gözlemlenebilmektedir.



Şekil 5: Aşırı Eğitimliliğin Nedenleri

Buna göre ilk 3 neden arasında en çok “başka şehirde iş arama maliyetinin yüksek olması” belirgin bir biçimde öne çıkmaktadır. İkinci neden olarak “işin kariyer açısından geçiş süreci olarak görülmesi” yer almaktadır. Bu neden aynı zamanda ilk sırada yer alan nedenlerde en çok ifade edilen nedendir. İlk neden olarak en çok ifade edilen 2. neden ise “piyasa hakkında yeterince bilgi sahibi olmamak” yer almaktadır. Ailevi yükümlülükler ve nitelik düzeyine uygun iş bulmanın zor olması da en çok ifade edilen nedenler arasında yer almaktadır.

Katılımcıların profilleri incelendiğinde işin kariyer açısından geçiş süreci olarak görülmesi konusunda en çok %56 katılımcının 18 ve 35 yaş aralığında ifade edildiği

görülmektedir. Nitelik düzeyin uygun iş bulmanın zor olması da aynı yaş aralığındaki çalışanların ilk nedenleri arasında yer almaktadır. Buradan özellikle genç işgücünün işsiz kalmak yerine niteliklerinin altındaki işlerde çalışmayı tercih ettiği sonucuna varılabilir.

3.9.2. Beceri Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci bölümünde detaylı olarak incelendiği üzere, uyumsuz eşleşme konusunda çalışanın eğitim ve becerileri ile işinin gerektirdiği eğitim ve beceriler arasındaki farklılıklar analiz edilmeye çalışılmaktadır. Burada nitelik uyumsuzluğun çalışanların yetkinlik ve becerilerini ölçmede yeterli olmaması sebebi ile beceri uyumsuzluğu da ayrı bir şekilde ölçülmüştür. Nicel araştırma sürecinde beceri uyumsuzluğunun nitelik uyumsuzluğu içinde değerlendirilmesi yönünde hataya düşülmemiş olup ayrı sorulara yer verilmiştir (Kurnaz,2015:184).

Beceri uyumsuzluğunu belirleyebilmek adına ilk olarak katılımcıların sahip olduğu eğitim ve becerilerin pozisyondan beklenen eğitim ve beceri seviyesine göre hangi düzeyde olduğu sorusu sorulmuştu. Katılımcıların %44'ü aynı düzeyde olduğunu, %16'sı biraz ve çok altında olduğunu yani yetersiz eğitilmiş olduklarını ve %41'i biraz üstünde ve çok üstünde olduğunu ifade ederek aşırı eğitilmiş grubunda değerlendirilmektedir. Burada beceri uyumsuzluğu kapsamına giren katılımcı oranının % 57 olduğu ifade edilebilir.

Tablo 23: Beceri Uyumsuzluğu: Eğitim ve Deneyim Gerekliliği

Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?		
Gereklilik Düzeyi	Frekans	Yüzde
Hiç gerekli değildir	12	3%
Az da olsa gereklidir	21	5%
Orta düzeyde gereklidir	79	21%
Çok gereklidir	127	33%
Tamamen gereklidir	144	38%
Toplam	383	100%

Katılımcılara eğitim ve deneyimlerinin gereklilik düzeyi ile ilgili yönlendirilen “Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?” sorusuna

büyük çoğunluğun %38 oran ile “tamamen gereklidir” şeklinde yanıt verdiği görülmüştür. Katılımcıların %33’ü çok gerekli olduğunu ve %21’i orta düzeyde gerekli olduğunu ifade etmiştir. Gereklilik düzeyi düşük olan %8 katılımcının %5’ i “az da olsa gereklidir”, %3’ ü “hiç gerekli değildir” şeklinde yanıt vermiştir.

Tablo 24: Beceri Uyumsuzluğu: Eğitim ve Beceri Kullanabilme İmkânı

"Mevcut işim, bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır." ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?		
Düzye	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	24	6%
Katılmıyorum	39	10%
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	92	24%
Katılıyorum	173	45%
Kesinlikle katılıyorum	55	14%
Toplam	383	100%

Katılımcılara mevcut işleri ile sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanabilme düzeyleri hakkında yönlendirilen soruya verilen cevaplar Tablo 24 üzerinde yer almaktadır. "Mevcut işim, bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır." ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz? Sorusuna katılımcıların %45’ i katılıyorum, %14’ ü tamamen katılıyorum şeklinde yanıt vermiştir. %24 oranında katılımcı becerilerini kullanabildiklerine emin olamamıştır. İlgili soruya cevap olarak %10 oranında katılımcı, katılmadığını, %6 oranında katılımcı kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Bütünsel bir bakış açısı ile bakıldığında zaman çalışanların %40’ı eğitim ve becerilerini işlerinde tam olarak kullanamadıklarını düşünmektedirler.

Tablo 25: Beceri Uyumsuzluğu: Nitelik ve Pozisyon Karşılaştırması

Aşağıdaki seçeneklerden hangisi sahip olduğunuz eğitim & beceriler ve işiniz arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklamaktadır?		
İlişki Düzeyi	Frekans	Yüzde
İşimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmem için daha fazla eğitime ihtiyacım var	70	18%
Sahip olduğum beceriler, mevcut işimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumludur	148	39%
Daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahip olduğumu düşünüyorum	165	43%
Toplam	383	100%

Tablo 25 üzerinde katılımcıların eğitim & becerileri ve işleri arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde hangi ifade ile açıklayacaklarına dair verdikleri cevaplar yer almaktadır. Katılımcıların %43'ü daha zorlu görevler ile başa çıkabileceğini düşünmektedir. %39'u nitelikleri ve pozisyonun uyumlu olduğunu, %18'i daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Ankete katılanlarda çoğunluğun kendini daha zorlu görevler için hazır hissetmesi dikkat çekicidir, bu hem çalışanların aşırı eğitilmiş olabileceği, hem de öğrenme gelişime açık oldukları için daha zorlu görevlerde çalıştıklarında öğrenim sürecinden geçerek ilgili görevler ile başa çıkmak için hazır olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

3.10. Eğitimin Piyasadaki Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcıların eğitimlerini piyasadaki geçerliliğine ait algıları da analiz edilmiştir. Bu kapsamda katılımcılara aşağıda yer alan konulara yönelik sorular yönlendirilmiş olup cevapların analizi Tablo 26 üzerinde yer almaktadır.

- Eğitim hayatında kazanılan bilgi ve becerilerin mevcut işlerde kullanılıp kullanılmadığı
- Eğitim hayatında kazanılan bilgi ve becerilerin değerini kaybettiğini & değerinde bir azalma olmasına yönelik algı
- Eğitim seviyesinin ücret düzeyi üzerindeki etkisi
- Eğitim hayatının işten beklenen başarı düzeyiniz üzerindeki etkisi
- Eğitimin piyasadaki geçerliliği

- Mevcut işin eğitime ilk başlanan dönemdeki beklenti ile karşılaştırılması
- Eğitim hayatındaki başarı ve iş hayatındaki başarı arasındaki uyum düzeyi

Tablo 26: Eğitimin Piyasadaki Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Eğitim hayatınızda kazanmış olduğunuz bilgi ve becerilerinizi mevcut işinizde kullanıyor musunuz?			Eğitim hayatınızda kazandığınız bilgi ve becerilerin değerini kaybettiğini & değerinde bir azalma olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Hiç kullanmıyorum	23	6%	Evet	66	17%
Biraz kullanıyorum	132	34%	Kısmen	136	36%
Büyük ölçüde kullanıyorum	228	60%	Hayır	181	47%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%
Eğitim seviyenizin ücret düzeyiniz üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?			Eğitim hayatınızın işinizden beklenen başarı düzeyiniz üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Evet	107	28%	Evet	177	46%
Kısmen	99	26%	Kısmen	137	36%
Hayır	177	46%	Hayır	69	18%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%
Eğitiminizin piyasadaki geçerliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?			Mevcut işiniz eğitiminize ilk başladığınızdaki beklentilerinizi ne ölçüde karşılıyor?		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Geçerlidir	29	8%	Beklediğimden çok daha kötü	19	5%
Az da olsa geçerlidir	41	11%	Beklediğimden kötü	55	14%
Orta düzeyde geçerlidir	114	30%	Beklediğim düzeyde	207	54%
Oldukça geçerlidir	118	31%	Beklediğimden iyi	88	23%
Tamamen geçerlidir	81	21%	Beklediğimden çok daha iyi	14	4%
Toplam	383	100%	Toplam	383	100%
Eğitim hayatındaki başarı ve iş hayatındaki başarı arasındaki uyum düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz?					
	Frekans		Yüzde		
Herhangi bir uyum söz konusu değildir	34		9%		
Pek uyumlu değil	64		17%		
Çok az uyumlu	85		22%		
Uyumlu	178		46%		
Çok uyumlu	22		6%		
Toplam	383		100%		

Eğitim hayatında kazanılan bilgi ve becerilerin mevcut işlerinde büyük ölçüde kullandığını düşünen çalışanların oranı %60, biraz kullandığını düşünen çalışanların oranı % 34' tür. Hiç kullanmadığını düşünen %6 katılımcı bulunmaktadır.

Eğitim hayatında kazanılan bilgi ve becerilerin değerini kaybettiğini & değerinde bir azalma olmasına yönelik algıda % 47 çalışan azalma olmadığını, %36 çalışan kısmen bir azalma olduğunu ifade etmiştir. %17 çalışan ise eğitim hayatında kazanılan bilgi ve becerilerin değerini kaybettiğini & değerinde bir azalma olduğunu ifade etmiştir.

Eğitim seviyesinin ücret düzeyi üzerindeki etkisi konusunda %46 çalışan etkili olmadığı yönünde görüş iletmiştir. Katılımcıların %26' sı kısmen etkili olduğunu, %28'i etkili olduğunu ifade etmiştir. Bu konuda %46 çalışanın etkili olmadığını düşündüğünü iletmesi gerçekten ilgi çekicidir.

Eğitim hayatının işten beklenen başarı düzeyiniz üzerindeki etkisi konusunda %46 çalışan etkili olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. %36 katılımcı kısmen etkili, %18 katılımcı etkisi olmadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

Eğitimin piyasadaki geçerliliği konusunda yönlendirilen soruya katılımcıların %31'i oldukça geçerli olduğunu, %30' u orta düzeyde geçerli olduğunu, %21'i tamamen geçerli olduğunu, %11'i az da olsa geçerli olduğunu, %8'i geçerli olmadığını ifade etmiştir.

Mevcut işin eğitime ilk başlanan dönemdeki beklenti ile karşılaştırılması konusunda yönlendirilen soruya %54 katılımcı beklediği düzeyde olduğunu, %23 katılımcı beklediğinden iyi olduğunu, %14 katılımcı beklediğinden kötü olduğunu, %5 katılımcı beklediğinden çok kötü olduğunu ve %4 katılımcı beklediğinden çok iyi olduğunu ifade ettikleri Tablo 26 üzerinde görülmektedir.

Eğitim hayatındaki başarı ve iş hayatındaki başarı arasındaki uyum düzeyi konusunda %46 çalışan uyumlu olduğunu, %6 çalışan çok uyumlu olduğunu düşündüğünü ifade etmişlerdir. Geriye kalan %48 çalışanın ise; %22' si çok az uyumlu, % 17'si pek uyumlu olmadığını ve %9'u herhangi bir uyum olmadığını ifade etmiştir. Uyumsuz olduğunu düşünen %48 oranında 183 katılımcı olması gerçekten ilgi çekicidir.

3.11. Credentalizme İlişkin Bulgular

Bu bölümde işverenin işler için gereken beceri düzeyini yükseltmesine ve credentalizme ilişkin bulgular hakkında bilgi paylaşımı yapılmaktadır. Bu doğrultuda katılımcılara;

- Eğitim döneminde kazanılan bilgi becerilerin neden istendiği
- İlan kriterleri ile işlerin gerektirdiği nitelikler arasındaki farklılığa yönelik algı
- İşi yetkin şekilde yapabilmek için eğitim ve deneyimin gerekliliği

konularında sorular sorulmuştur.

Tablo 27: Credentalizme İlişkin Bulgular

Sizce eğitim döneminde kazanılan bilgi ve beceriler işveren tarafından neden isteniyor?			İş ilanlarındaki işe alım kriterleri ile işlerin gerektirdiği nitelikler arasında farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
İşe girebilmek için	95	25%	Evet	139	36%
İşi yapabilmek için	288	75%	Kısmen	162	42%
Toplam	383	100%	Hayır	82	21%
			Toplam	383	100%
Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?					
	Frekans	Yüzde			
Hiç gerekli değildir	12	3%			
Az da olsa gereklidir	21	5%			
Orta düzeyde gereklidir	79	21%			
Çok gereklidir	127	33%			
Tamamen gereklidir	144	38%			
Toplam	383	100%			

Katılımcıların %75'i eğitim ve becerilerin işi yapabilmek için olduğunu, %25'i işe girebilmek için gerekli olduğunu düşünmektedir.

İlan kriterleri ile işlerin gerektirdiği nitelikler arasındaki farklılığa yönelik soruda %42 oranında çekimser kalmıştır. %36 çalışan iş ilanları ile gereklilik oranında farklılık

olduğunu, %21 çalışan farklılık olmadığını düşündüğünü ifade etmiştir. Algı açısından bu noktada credentializm kendini kuvvetli bir şekilde göstermiştir.

İşi yetkin şekilde yapabilmek için eğitim ve deneyimin gerekliliği konusunda çalışanların %38'i tamamen gerekli, %33'ü çok gerekli, %21'i orta düzeyde gerekli, %5'i az da olsa gerekli ve %3'ü gerekli değil şeklinde yanıt vermiştir. Bu konuda da ilk soruda olduğu gibi credentializmin etkisi oldukça zayıftır.

3.12. İşi Bulma Yöntemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların çalışmakta oldukları işleri hangi vasıta ile bulduklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 28: İş Bulma Yöntemleri

İşinizi nasıl buldunuz?		
	Frekans	Yüzde
Doğrudan firmaya başvuru ile	91	24%
Eş, dost, akraba vasıtasıyla (Referans)	104	27%
İŞKUR aracılığıyla	26	7%
İşe alım portalı örn. kariyer.net	109	28%
Basın yayın iş ilanları ile	6	2%
İnternet aracılığıyla	12	3%
Staj sonrasında	9	2%
KPSS ile	4	1%
Yüklenici Firma Sonrasında	18	5%
Diğer	4	1%
Toplam	383	100%

Katılımcıların büyük çoğunluğu, %28'i işe alım portalı üzerinden, diğer büyük çoğunluğu, %27'si referans vasıtası ile, % 24' ü doğrudan firmaya başvuru ile işlerini bulduklarını ifade etmişlerdir. Diğer %21 katılımcının işlerini bulma vasıtaları değişiklik göstermektedir. %7 katılımcının İŞKUR aracılığı ile, %5 katılımcının yüklenici firma çalışması sonrasında, %3 katılımcının internet aracılığı ile, %2 katılımcının basın yayın iş ilanları ile, %1 oranında çalışanın KPSS ile ve %1 çalışanın diğer vasıtalar ile işlerini bulduklarını ifade etmişlerdir.

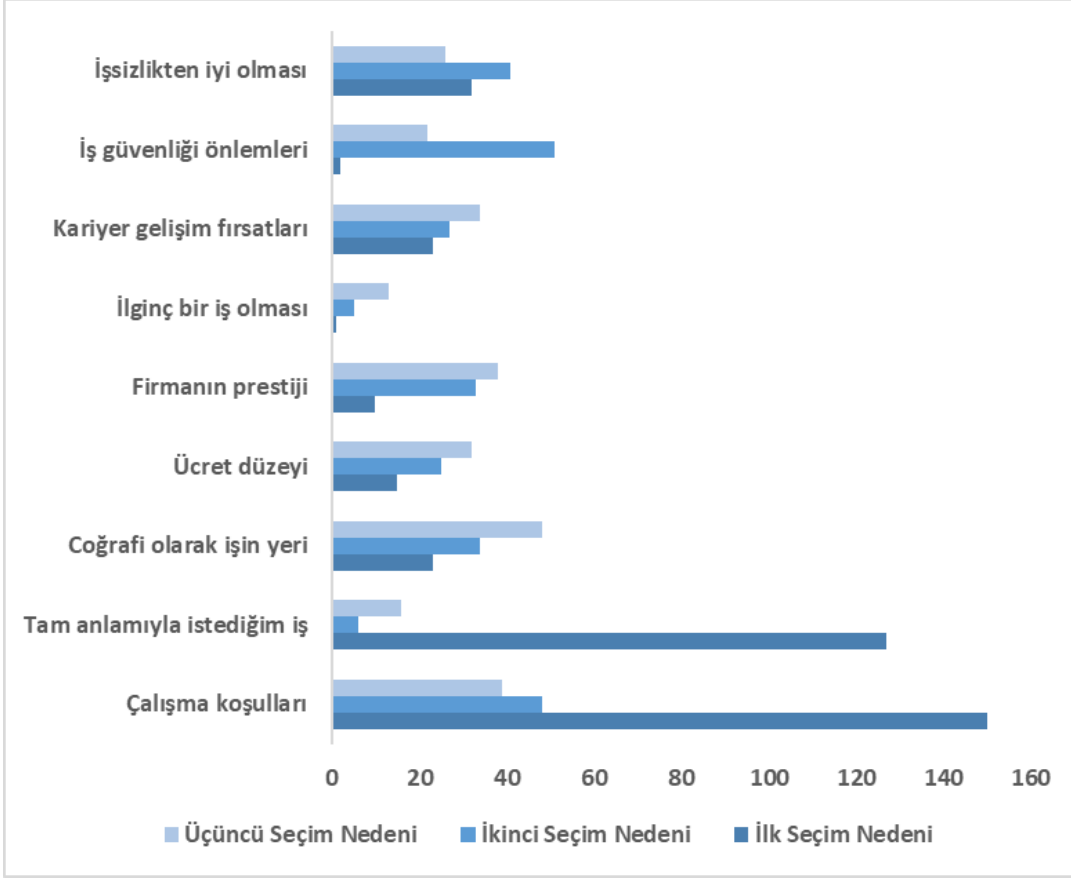
3.13. İşin Seçilmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların çalışmakta oldukları işleri seçme nedenlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Burada çalışanlardan seçeneklerden 3 adet sıralama yapması istenmiştir. Seçim nedenleri Tablo 29 üzerinde görülmektedir.

Tablo 29: İş Seçme Nedenleri

İş Seçme Nedenleri	İlk Sırada Yer Alan Nedenler		İkinci Sırada Yer Alan Nedenler		Üçüncü Sırada Yer Alan Nedenler	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Tam anlamıyla istediğim iş	127	33%	6	2%	16	33%
Ücret düzeyi	15	4%	25	9%	32	4%
Çalışma koşulları	150	39%	48	18%	39	39%
Coğrafi olarak işin yeri	23	6%	34	13%	48	6%
Firmanın prestiji	10	3%	33	12%	38	3%
İlginç bir iş olması	1	0%	5	2%	13	0%
Kariyer gelişim fırsatları	23	6%	27	10%	34	6%
İş güvenliği önlemleri	2	1%	51	19%	22	1%
İşsizlikten iyi olması	32	8%	41	15%	26	8%
Toplam	383	100%	270	100%	268	100%

Şekil 6 üzerinde mevcut işi seçim nedenleri daha belirgin bir biçimde gözlemlenebilmektedir.



Şekil 6: İşi Seçme Nedenleri

Şekil 6 incelendiğinde çalışanların işlerini seçme nedenlerinde en çok çalışma koşulları olduğu dikkat çekmektedir. 2. sırada çalışanlar tam anlamıyla istedikleri iş olduğu için işlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İkinci seçim nedenlerinde diğer dikkat çeken husus iş güvenliği önlemleri, üçüncü seçim nedenlerinde coğrafi olarak işin yeri olduğu görülmektedir.

3.14. İş Memnuniyetine İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışmakta oldukları işlerden memnuniyet düzeylerinin genel anlamda ölçülmesi adına işlerinden memnuniyet düzeyleri sorulmuştur, Tablo 30 üzerinde katılımcıların işlerinden memnuniyet düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 30: İş Memnuniyeti Düzeyi

Mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?		
	Frekans	Yüzde
Hiç memnun değilim	11	3%
Memnun değilim	12	3%
Kısmen memnunum	91	24%
Memnunum	176	46%
Çok memnunum	93	24%
Toplam	383	100%

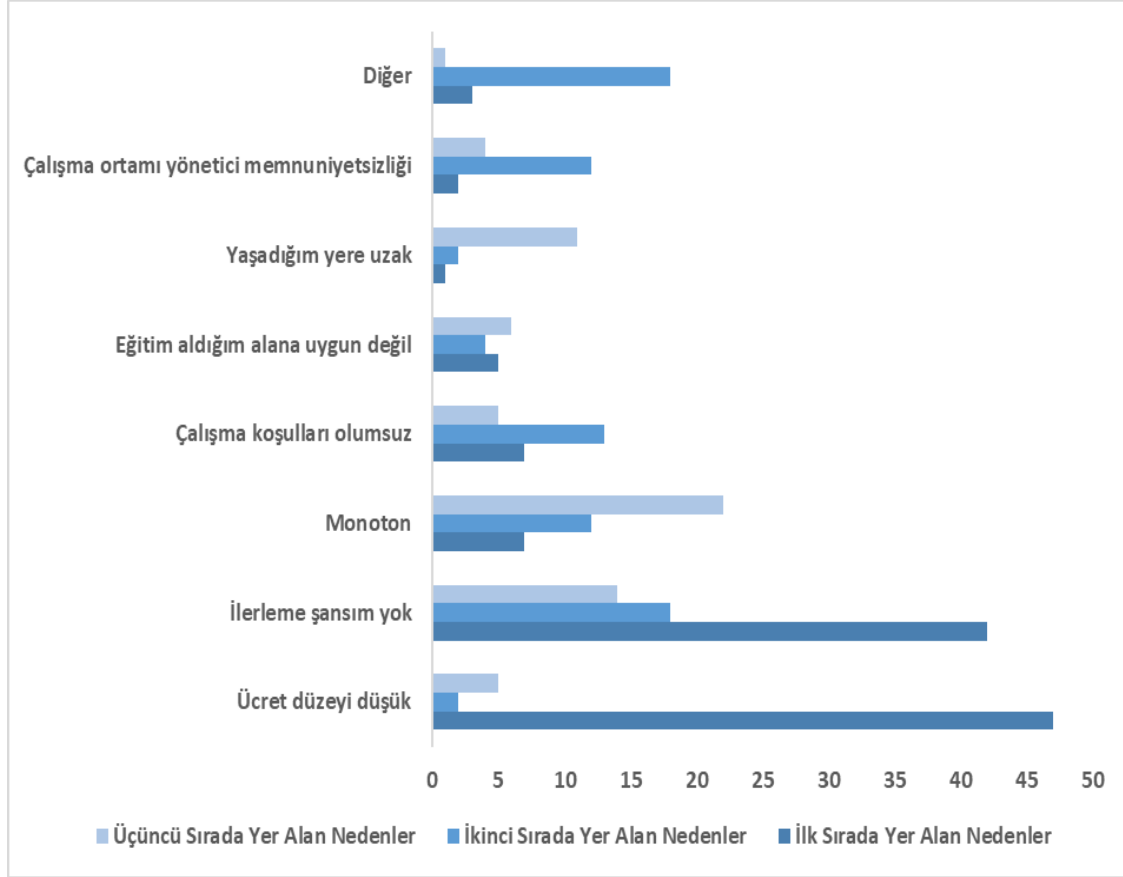
Tablo 30’ da görüldüğü üzere katılımcıların %46’sı işinden memnun olduğunu, %24’ü çok memnun olduğunu ifade etmişlerdir. %24 çalışan kısmen memnun olduğunu ve %3 çalışan memnun olmadığını, aynı şekilde %3 çalışanın hiç memnun olmadığını ifade etmişlerdir. İşinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan 114 çalışana memnun olmama sebepleri sorulmuştur.

Tablo 31: İşten Memnun Olmama Nedenleri

İşten memnun olmama nedenleri	İlk Sırada Yer Alan Nedenler		İkinci Sırada Yer Alan Nedenler		Üçüncü Sırada Yer Alan Nedenler	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ücret düzeyi düşük	47	41%	2	2%	5	7%
Çalışma koşulları olumsuz	7	6%	13	16%	5	7%
İlerleme şansım yok	42	37%	18	22%	14	20%
Monoton	7	6%	12	15%	22	32%
Eğitim aldığım alana uygun değil	5	4%	4	5%	6	9%
Yaşadığım yere uzak	1	1%	2	2%	11	16%
Çalışma ortamı yönetici memnuniyetsizliği	2	2%	12	15%	4	6%
Diğer	3	3%	18	22%	1	1%
Toplam	114	100%	81	100%	68	0%

İşinden memnun olmayan çalışanların seçeneklerden 3 adet sıralama yapması istenmiştir. Memnun olmama nedenleri Tablo 31 üzerinde görülmektedir.

Şekil 7 üzerinde memnun olmama nedenleri daha belirgin bir biçimde gözlemlenebilmektedir.



Şekil 7: İşten Memnun Olmama Nedenleri

Şekil 7 incelendiğinde çalışanların işlerinden memnun olmama nedenlerinde ilk sırada en çok ifade edilen ücret düzeyinin düşük olması, ikinci sırada ilerleme şansının olmaması olduğu görülmektedir. İkinci sırada en çok öne çıkan nedenler, çalışma ortamı yönetici memnuniyetsizliği ve çalışma koşulları olumsuzdur. Üçüncü sırada en belirgin neden monoton olması olarak dikkat çekmektedir.

3.15. İş Değiştirme Eğilimine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların iş değiştirme eğilimlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Öncelikle katılımcıların bugüne dek ne kadar iş değiştirdiklerine dair bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

Tablo 32: İş Değiştirme Sayısı

Mevcut işinize kadar kaç iş değiştirdiniz?		
	Frekans	Yüzde
0	46	12%
1	76	20%
2	106	28%
3	74	19%
4	39	10%
5	18	5%
6	13	3%
7	3	1%
8	3	1%
10	2	1%
Kayıp veri	3	1%
Toplam	383	100%

Katılımcıların iş değiştirme sayıları incelendiğinde %28 katılımcının 2 kez iş değiştirdiği, %20 katılımcının 1 kez iş değiştirdiği, %19 katılımcının 3 kez iş değiştirdiği, %12 çalışanın hiç iş değiştirmediği yönünde bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

Tablo 33: İş Değiştirmeyi İsteme

Mevcut işinizi değiştirmek istiyor ve yeni iş arıyor musunuz?		
	Frekans	Yüzde
Evet	86	22%
Hayır	297	78%
Toplam	383	100%

İş değiştirmek isteme durumu analiz edildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun %78'inin iş değiştirmeyi istemediği görülmektedir.

3.16.Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu bölümde iş tatmini düzeylerine ilişkin bulgular, iş tatmini normallik testleri ve uyumsuz eşleşme ve iş tatmininin arasındaki ilişkiyi analiz edebilmek adına korelasyon analizleri yer almaktadır.

3.16.1. İş Tatmini Normallik Testleri

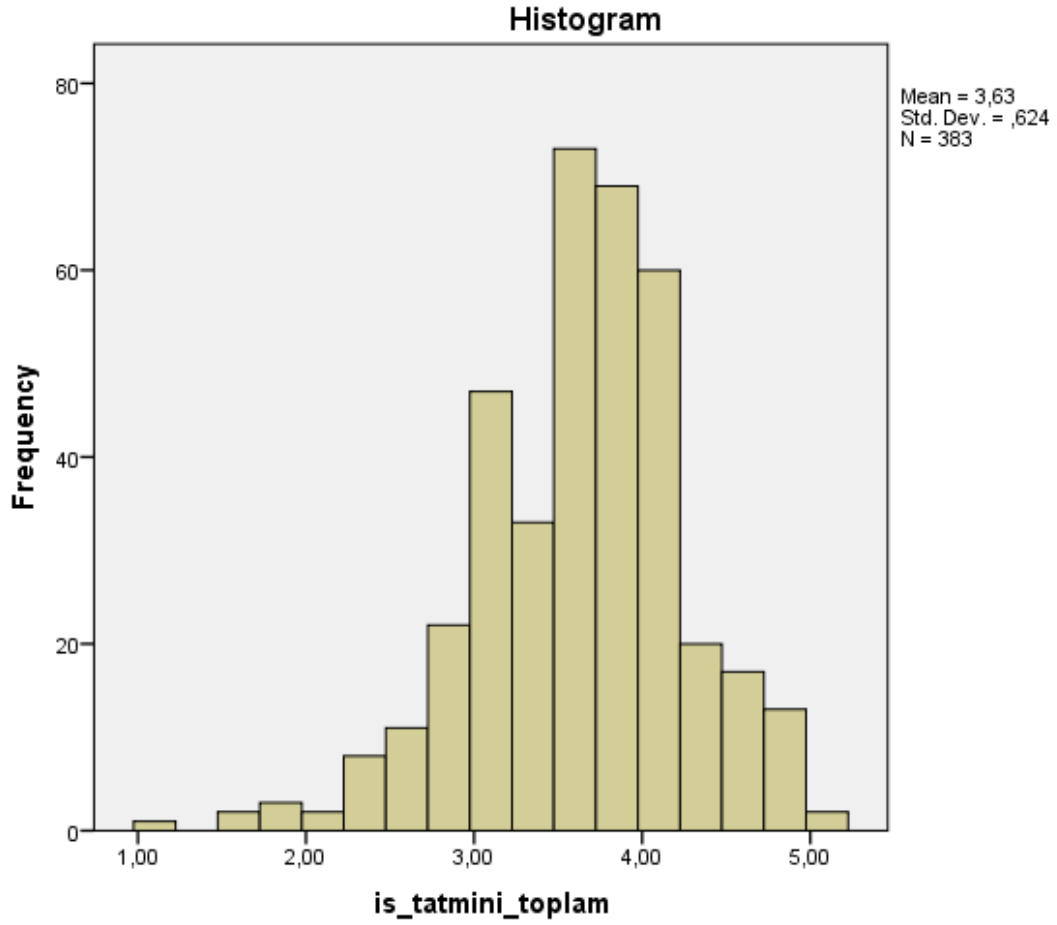
Korelasyon analizi yapmadan önce iş tatmini verisinin normal dağılım gösterip göstermediğini analiz edilmesi gerekmektedir. Bunun için öncelikle skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine analiz edilmiştir.

Çarpıklık, belirli bir dağılımın ortalaması etrafındaki asimetri derecesini karakterize eder. Verilerin dağılımı simetrik ise o zaman çarpıklık 0'a yakın olacaktır. Pozitif çarpıklık, daha pozitif değerlere doğru uzanan asimetric bir kuyruğu olan bir dağılımı belirtir. Negatif çarpıklık, asimetric kuyruğu daha negatif değerlere doğru uzanan bir dağılımı gösterir. Basıklık, normal dağılıma kıyasla bir dağılımın göreceli yükselmesini veya düzlüğünü karakterize eder. Normal olarak dağıtılan veriler için basıklık 0'dır. Pozitif basıklık, göreceli olarak tepe noktalı bir dağılımı gösterir. Negatif basıklık, nispeten düz bir dağılımı gösterir. Bu çarpıklık ve basıklık ölçüleri, verilerin dağılımını incelemenin bir yöntemidir ve değerlerin -1 ile +1 arasında olması verinin normal dağıldığını gösterir (Çisar ve Çisar,2010:95).

Tablo 34: İş Tatmini Skewness ve Kurtosis Değerleri

	İstatistik	Standart Hata
Skewness	-0,560	0,125
Kurtosis	0,935	0,249

Tablo 34 üzerinde verinin çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir. Verilerin +1 ve -1 aralığında olması sebebiyle normal dağılım gösterdiği söylenebilir.



Şekil 8: Normal Dağılım Histogramı

Şekilde görüldüğü üzere verilerin orta noktaya doğru yükseldiği ve baş ve son noktalara doğru azaldığı görülmektedir, histogram grafiğine göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 35: Varyasyon Katsayısı

Varyasyon Katsayısı	
Standart Sapma	62%
Ortalama	363%
Varyasyon Katsayısı	17%

Normallik testinin analizinde varyasyon katsayısı da incelenmiştir. Normal dağılan bir veride varyasyon katsayısının %30' dan daha az olması gerekmektedir. Katsayı %17 olduğundan verinin normal dağıldığı söylenebilir.

Tablo 36: Kolmogrov-Smirnov Testi

İş Tatmini	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	Sig.
	0,082	383	0,000%

Veri sayısı 30' dan fazla olduğu için Kolmogrov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Verinin normal dağılım olduğunu varsaymak için $p > 0,05$ (sig.) olması gerekmektedir (Kul,2014:28). $P < 0,05$ olduğu için bu teste göre verinin normal dağılım gösterdiği söylenememektedir.

Yapılan dört test üzerinden 3 tanesinde verinin normal dağılım göstermesi sebebi ile verinin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda korelasyon analizleri yapılacaktır.

3.16.2. Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin şiddetini ortaya koyan bir istatistiki analiz korelasyon analizidir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değişen değerler almaktadır. Buna göre korelasyon katsayısı 0,00 ile 0,25 arasında bir değer alırsa 'çok zayıf', 0,26 ile 0,49 arasında bir değer alırsa 'zayıf', 0,50 ile 0,69 arasında bir değer alırsa 'orta', 0,70 ile 0,89 arasında bir değer alırsa 'yüksek', 0,90 ile 1,00 arasında bir değer alırsa 'çok yüksek' ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arasında doğrusal bir ilişki varsa korelasyon katsayısı pozitif, ters yönlü bir ilişki varsa korelasyon katsayısı negatif olmaktadır (Spssistatistik, 2021).

3.16.2.1. Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – İş Analizi Kontrolü

İş analizinden elde edilen uyumsuzluk verileri ve iş tatmini arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılmıştır. Burada, firmaların iş analizleri doğrultusunda paylaşmış olduğu eğitim düzeyi gereklilikleri ile çalışanların eğitim düzeyleri karşılaştırılarak uyumluluk durumu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan korelasyon analizine ait bilgiler tablo 37 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 37: Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – İş Analizi

Korelasyon Analizi		İş Tatmini	Eşleşme Durumu
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	0,052
	Sig. (1-tailed)		0,313
	N	383	383

Tablo 37 üzerinde görüleceği üzere iş analizine göre değerlendirilen uyumluluk verileri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve çok zayıf ($p>0,01$, R: 0,052) bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında eğitim düzeyinin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı için uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İş analizi kontrolü doğrultusunda analiz edilen ilişki negatif yönlü olduğundan “**Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti çok zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

3.16.2.2. Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – Çalışan Algısı Değerlendirmesi

Bu bölümde katılımcıların çalışan algısı doğrultusunda elde edilen dikey uyumsuzluk durumlarına ait analizler paylaşılmaktadır. Burada çalışan algısı “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda analiz edilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan korelasyon analizine ait bilgiler tablo 38 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 38: Nitelik Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki – Çalışan Algısı

Korelasyon Analizi		İş Tatmini	Dikey Uyumsuzluk: Çalışan Algısı
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	,190**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	383	383

Tablo 38 üzerinde görüleceği üzere çalışan algısı sonrasında elde edilen uyumluluk verileri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve çok zayıf ($p>0,01$, R: 0,190) bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında eğitim düzeyinin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı için uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışan algısı doğrultusunda analiz edilen ilişki negatif yönlü olduğundan **“Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.“ hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti çok zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

3.16.2.3. Beceri Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Beceri uyumsuzluğunu belirleyebilmek adına katılımcılara likert ölçeğe uyum sağlayabilen aşağıdaki iki soru yönlendirilmiştir.

"Mevcut işim, bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır." ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?

Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?

Analizlerin yapılabilmesi adına iki soruya verilen cevapların ortalaması alınarak korelasyon analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan korelasyon analizine ait bilgiler tablo 39 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 39: Beceri Uyumsuzluğu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

		İş Tatmini	Beceri Uyumsuzluğu
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	,258**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	383	383

Tablo 39 üzerinde görüleceği üzere beceri uyumsuzluğu ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve zayıf ($p>0,01$, R: 0,258) bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında becerilerin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı içim uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu ve iş tatmini arasındaki ilişki negatif yönlü olduğundan “**Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Uyumsuz eşleşme kavramı, bireyin eğitim aldığı düzeyin veya alanın dışında farklı bir işte çalışıyor olması anlamına gelmektedir. Türkiye için yeni olan bu kavram, temelde yatay ve dikey olmak üzere 2 farklı şekilde zuhur etmektedir. Dikey uyumsuzluk incelendiği zaman, içerisinde pozisyona göre fazla eğitilmiş olma durumu, aşırı eğitilmişlik ve pozisyondan beklenen eğitim seviyesinin altında olma, yetersiz eğitilmişlik kavramlarının yer aldığı görülmektedir. Yatay uyumsuzluk işgücünün eğitim aldığı alandan farklı bir alanda çalışması şeklinde kendini göstermektedir.

Artan eğitim oranı, pozitif etkilerinin oldukça fazla olduğu, toplumların kültür seviyesini arttıran aslında tercih edilen bir durumdur. Ancak, artan eğitim oranının karşılığında bireylerin işgücü piyasasına girdiklerinde yapmış oldukları eğitim yatırımının karşılığını bulamaması, hem kısa vadede hem de uzun vadede eğitimi, istihdamı, bireyleri ve firmaları olumsuz etkileyecek bir durum olarak kendini göstermektedir.

Araştırmanın amacı, uyumsuz eşleşmeye neden olan faktörlerin belirlenmesi ve uyumsuz eşleşme olgusunun iş tatmini ile ilişkisinin analiz edilmesidir. Burada amaç iş tatmini ile ters orantılı olduğu düşünülen uyumsuz eşleşme probleminin azaltılması veya yönetilmesi konusunda farkındalık yaratmak ve bakış açısının geliştirilmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda, eğitim aldığı düzeyin veya alanın dışında farklı pozisyonlarda istihdam edilen, uyumsuz eşleşen çalışanların, işgücü içerisindeki dağılımı ve bakış açıları değerlendirilmiş ve ardından uyumsuz eşleşmenin iş tatmini ile ilişkisi analiz edilmiştir.

Yapılan analizlerde hem beceri hem de nitelik yönünde uyumsuzlukların olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır. Katılımcıların kişisel özellikleri ile uyumsuz eşleşme arasında ilişkinin varlığının değerlendirilebilmesi için yaş ve cinsiyete göre uyumsuzluk durumu değerlendirilmiştir. Kadın çalışanlarda ve erkek çalışanlarda uyumsuzluğun %56 olduğu görülmüştür. Yaş durumuna göre uyumsuz eşleşme değerlendirildiğinde uyumsuzluğun en çok %64 ile 26 – 35 yaş aralığında uyumsuzluk olduğu görülmüştür. Eğitim ile ilgili özellikleri değerlendirildiğinde en büyük uyumsuzluğun ön lisans ve üniversite mezunu çalışanlarda olduğu görülmüştür. Kariyer ile ilgili özellikler ve pozisyon seviyesi, toplam kıdem ve şirket kıdemi doğrultusunda incelenmiştir. Bu doğrultuda pozisyon seviyesine göre yapılan değerlendirmede %69 ile uzman yardımcısı seviyesinde uyumsuzluk olduğu

görülmüştür. Toplam kıdem konusunda en büyük uyumsuzluk %67 ile 4-7 yıl kıdem aralığında Şirket kıdeminde %63 ile 1-3 yıl aralığında kıdemi olanlarda görülmüştür.

Araştırmada nitelik uyumsuzluğunda yer alan dikey uyumsuzluk konusu iki farklı şekilde değerlendirilmiştir. İlk olarak çalışanların pozisyonları için iş analizi değerlendirme sonuçlarına göre elde edilen eğitim düzeyi gereklilikleri ile mevcut eğitim düzeyleri karşılaştırılarak aşırı eğitimsizlik ve yetersiz eğitimsizlik durumları değerlendirilmiştir. Burada katılımcıların %82' sinin yaptıkları işler ile uyumlu eşleştiği, %18' inin uyumsuz eşleştiği görülmüştür. Burada, katılımcıların %9'unun yapmakta oldukları işler itibarı ile pozisyondan beklenen eğitim düzeyinin altında olduğu görülmüştür. Geriye kalan %9 oranında çalışanın pozisyondan beklenen eğitim düzeyinin üzerinde olup aşırı eğitimsiz olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır. Araştırma kapsamı içerisinde yer alan firmaların büyüklüğü ve coğrafi dağılımı düşünüldüğünde %18 olan uyumsuz eşleşme durumu oldukça dikkat çekmektedir. Nitelik uyumsuzluğunda ikinci metodoloji olarak öz değerlendirme metodolojisi uygulanmıştır, bu doğrultuda çalışanlara “Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?” sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar analiz edilmiştir. Soru, yalnızca eğitim değil, becerileri de içerdiğinden eğitim düzeyinin karşılaştırılması sonrasında elde edilen uyumsuzluk ile değişkenlik göstermektedir. Katılımcıların %44' ü çalıştıkları pozisyonlar ile uyumlu olduklarını, %16'sı pozisyona göre eğitimlerinin yetersiz olduğunu, %40'ı yapmakta oldukları işlere göre aşırı eğitimsiz olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanın algısındaki bu uyumsuzluk konunun kritikliği noktasında alarm vermektedir.

Beceri uyumsuzluğu analiz edildiğinde çalışanların algılarına göre %43 oranında çalışan daha zorlu görevler ile başa çıkabileceğini düşünmektedir. Katılımcıların %39' u nitelikleri ve pozisyonun uyumlu olduğunu, %18' i daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Ankete katılanlarda çoğunluğun kendini daha zorlu görevler için hazır hissetmesi dikkat çekicidir, bu hem çalışanların aşırı eğitimsiz olabileceği hem de öğrenme gelişime açık oldukları için daha zorlu görevlerde çalıştıklarında öğrenim sürecinden geçerek ilgili görevler ile başa çıkmak için hazır olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Beceri uyumsuzluğunun tespit edilmesi için yönlendirilen diğer soru olan “Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?” sorusunda büyük çoğunluk olan %38'inin “tamamen gereklidir” şeklinde yanıt verdiği görülmüştür. %33'ü çok gerekli olduğunu ve %21'i orta düzeyde gerekli olduğunu ifade etmiştir. Gereklilik

düzeyi düşük olan %8 oranında çalışanın %5' i “az da olsa gereklidir”, %3' ü “hiç gerekli değildir” şeklinde yanıt vermiştir.

Araştırmada aşırı eğitilmiş olarak çalışmaya devam edilmesinin nedenleri analiz edildiğinde, ilk sırada yer alan en büyük nedenin işin kariyer açısından geçiş süreci olarak görülmesi olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır. Burada niteliksel yükselme olgusunun aşırı eğitimliliğin nedenlerinde önemli bir yer kapladığı yönünde sonuçlar kendini göstermektedir. Bulgularda dikkat çeken diğer husus ise üçüncü neden belirten çalışanların %50' sinin başka şehirde iş arama maliyetinin yüksek olması nedeniyle çalışmaya devam etmeleri olduğu görülmüştür. Geniş dağıtım bölgesi sebebiyle, büyük şehirlere nazaran çalışanların ailelerin yanında ikamet etmeyi tercih etmeleri sebebi ile bu şekilde çalışmaya devam ettikleri düşünülebilir.

Nitelik uyumsuzluğun analizinde, iş analizine göre değerlendirilen uyumluluk verileri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve çok zayıf ($p>0,01$, R: 0,052) bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında eğitim düzeyinin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı için uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

İş analizi karşılaştırması doğrultusunda analiz edilen ilişki negatif yönlü olduğundan “**Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti çok zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

Nitelik uyumsuzluğun analizinde, çalışan algısının değerlendirilmesi ile elde edilen verilerde ise uyumluluk verileri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve çok zayıf ($p>0,01$, R: 0,190) bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında eğitim düzeyinin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı için uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Çalışan algısı doğrultusunda analiz edilen ilişki negatif yönlü olduğundan “**Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti çok zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

Beceri uyumsuzluğu ve iş tatmini ilişkisini tespit etmek amacıyla likert ölçeğe uyum sağlayabilen aşağıdaki iki sorunun ortalaması alınarak değerlendirme yapılmıştır.

"Mevcut işim, bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır." ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?

Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?

Bu doğrultuda yapılan analizlerde beceri uyumluluğu ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve zayıf ($p>0,01$, R: 0,258) bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif yönlü ilişki aslında sorulara verilen cevapların yönüne bakıldığında becerilerin birbirine uyumlu olması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıkladığı için uyumsuzluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Beceri uyumsuzluğu ve iş tatmini arasındaki ilişki negatif yönlü olduğundan "**Hipotez 1:** Uyumsuz eşleşme ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır." hipotezi kabul edilmekle birlikte ilişkinin şiddeti zayıf olduğundan anlamlı olmadığı analiz edilmiştir.

Hem iş analizi karşılaştırması ve çalışan algısı değerlendirme sonuçlarında elde edilen nitelik uyumsuzluğunda, hem de beceri uyumsuzluğunda uyumsuz eşleşme ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. İlişkilerin kuvvetleri çok zayıf ve zayıf olduğundan anlamlı olmadığı uyumsuz eşleşmenin artması durumunda, iş tatminini azalabilme ihtimali olacağı yönünde yorumlanabilmektedir.

Uyumsuzluğun iş tatminini azaltmaması durumunda, beceri veya niteliklerin gönüllü olarak yetersiz kullanımını yansıtmaması olasıdır. Bu noktada devreye giren gizli işsizlik de işgücü arzı ve talebi arasında bir dengesizliğin bir an önce çözülmesi gereken bir sorun olduğu yönünde görüş uyandırmaktadır.

Araştırma sonucunda da görüldüğü üzere uyumsuz eşleşme olgusu hem bireysel, hem kurumsal hem de devlet yöneticileri tarafından çözülmesi gereken bir problemdir. Sonuçların değerlendirmesi sonrasında bireysel, kurumsal ve devlet yöneticileri açısından 3 yönlü öneri sunulmaktadır.

Bireysel açıdan; bireylerin mesleğini seçmeden önce kariyer planlaması yapması, iş ararken mesleği doğrultusunda bir arayış içerisinde olması ve mesleki açıdan kendini

geliştirmesi önerilmektedir. Nitelik yalnızca diploma olmadığından eğitim alınan meslek ile ilgili programlar, dil becerileri, sertifika ve eğitim programları ile gelişim planları yapılmasının etkili olacağı düşünülmektedir.

Kurumsal açıdan; öncelikli olarak iş analizlerinin yapılması, çalışan seçim, rotasyon ve terfi süreçlerinde bu analizlerin değerlendirilerek pozisyon ile çalışan uyumunun sağlanması önerilmektedir. Eğer uyumsuzluk devam ediyorsa ilgili çalışanların eğitim programlarına alınması ile bu durumu minimize etmelerinin önerilmesi eklenebilir.

Devlet Yöneticileri açısından ise; kalkınma planları ile eğitim kurumları ve işgücü piyasasındaki ihtiyaçları değerlendirerek koordinasyon sağlanması yönünde çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Tüm bulgulardan hareket ile işgücü piyasasında dengenin kurulmasının, eğitim, istihdam, sosyoloji, verimlilik, yönetim, bağlılık, tatmin gibi bireylere, topluma, firmalara ve istihdama önemli katkıları olacağı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R., "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), (2000), 269-292.
- Acemoglu, D. (2010, Haziran). <https://www.nber.org/>. National Bureau of Economic Research:https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16082/w16082.pdf adresinden alındı
- Akçomak, S., & Gürcihan, H. (2013). Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması. *Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası*.
- Albert, C., & Davia, M. A. (2005). Education, Wages and Job Satisfaction. Albacete, Spain: *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Castilla La Mancha (UCLM)*.
- Allen, J., & Velden, R. (2001). Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on-the-Job Search. *Oxford Economic Papers* 3, 434-452.
- Alma, H. (2015). *Özelleştirilen Elektrik Dağıtım ve Perakende Satış Şirketlerinin Şirket Değerleme Yaklaşımıyla İncelenmesi*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 40-47.
- Asai, K., Breda, T., Rain, A., Romanello, L., & Sangnier, M. (2020). Education, skills and skill mismatch. A review and some new evidence based on the PIAAC survey. *IPP Politiques Publiques*, 1-114.
- Aslan, I. (2017). Measuring Job Satisfaction, Performance Criteria And Job Life Quality: Bingol City Banking Case. *Journal of Business & Management*, 167-187.
- Aydede, Y., & Dar, A. (2015). The Cost of Vertical Mismatch in Canadian Labour Markets: How Big is It? *Canadian Labour Market and Skills Researcher Network*, 1-23.
- Azım, M., Haque, M., & Moinul, M. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. *International Review of Management and Business Research*, 488- 498.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice* Vol. 3, Issue 4, 77-86.
- Bako, A. A. (2012). The Positive and Negative Effects of Job Satisfaction on Employee's Performance in an Organization. *Australian Journal of Commerce Study*, 45-49.

- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 206-213.
- Balasuriya, A., & Perera, D. (2016). The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive In Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *IJRDO - Journal of Business Management*, 7-15.
- BBC. (2019, Nisan 29). Almost a Third of Graduates 'Overeducated' for Their Job. BBC NEWS: <https://www.bbc.com/news/business-48091971> adresinden alındı.
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature. *European Investment Bank*, 1-34.
- Bulutlar, F., & Kamasak, R. (2008). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Mavi Yakalı Çalışanlara Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-15.
- Calhoun, J.M.D. (2015). *What Predicts Skill Mismatch In Canada*. University of New Brunswick, Fredericton NB.
- Capsada Munsech, Q. (2019). Measuring Overeducation: Incidence, Correlation and Overlaps Across Indicators and Countries. Erişim Adresi <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-019-02112-0>
- Cedefop. (2012). Skill Mismatch. Luxembourg: *European Centre of Development of Vocational Training*.
- Cedefop. (2018). Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch. *European Centre For The Development of Vocational Training*.
- Cengiz, S. (2006). Türkiye'nin Elektrik Enerjisi Piyasasında Yeniden Yapılanma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 125-147.
- Chłoń-Domińczak, A., & Żurawski, A. (2017). Measuring Skills Mismatches Revisited-Introducing Sectoral Approach. *IBS Working Paper*, 1-45.
- Cisar, P., & Cisar, S. (2010). Skewnes and Kurtosis in Function of Selection of Network Traffic Distribution. *Acta Polytechnica Hungarica*, 95-106.
- Desa, N., Asaari, M., Razak, A., & Abd Jabar, N. (2019). Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia. ResearchGate, 1-14.

- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011, E). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. OECD - ilibrary Web Sitesi: https://www.oecd-ilibrary.org/education/an-analysis-of-skill-mismatch-using-direct-measures-of-skills_5kg3nh9h52g5-en adresinden alındı An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills.
- Dockery, A.M; Miller, P.W. (2012). *Over-education, Under-Education and Credentialism in the Australian Labour Market*. Yayımlanmamış Lisans Tezi, University of New Brunswick, Fredericton NB.
- Domadenik, P. (2013). Horizontal Mismatch in the Labour Market of Graduates: The Role of Signalling. *Discussion Paper Series*, 2-24.
- Dziubai, S., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction And Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *Safety Management – Human and System*, 18-25.
- E.Clark, A. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work? *Labour Economics*, 341-372.
- ELDER. (2021, Mayıs 19). ELDER Web Sitesi. ELDER Web Sitesi: <https://www.elder.org.tr/tr/Home/Hakkimizda>.
- Goldin, C, and L. Katz. The Race Between Education And Technology. *Harvard University Press*, 2009.
- Gürbüz, A.U. (2006). Elektrik Sektöründe Özelleştirme ve Türkiye’de Serbest Tüketici Uygulaması. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, A. (2007). An Assesment on The Effect Of The Education Level On The Job Satifaction From The Tourism Sector Point Of View. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 36- 46.
- Halaby, C. N. (1994). Overeducation and Skill Mismatch. *Sociology of Education*, 47-59.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, 47.
- Jenaibi, B. E. (2010). Job Satisfaction: Comparisons Among Diverse Public Organizations in The UAE. *Management Science and Engineering*, 60-80.
- Karagöz, Y. (2014), *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karakuş, A. (2019). *Elektrik Özelleşmesinin Tekstil İşletmelerinin Maliyetlerine Etkisi: Maliyet Analizi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

- Kim, S.-J., & Choi, S.-O. (2018). The Effects of Job Mismatch on Pay, Job Satisfaction and Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 1-13.
- Kinzl, J., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2004). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 211-215.
- Kiss, A., & Vandeplas, A. (2015, Kasım). Measuring skills mismatch. ResearchGate Website:
https://www.researchgate.net/publication/308927565_Measuring_skills_mismatch_ch adresinden alındı *Employment, Social Affairs & Inclusion*
- Kosteas, V. D. (2010, Aralık 22). Job Satisfaction and Promotions. *A Journal Of Economy and Society*, 1-33. Erişim Adresi
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x>.
- Kriechel, B., & Vetter, T. (2019). Skills Mismatch Measurement in ETF Partner Countries. *European Training Foundation*, 1-69.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Kul, S. (2014). Uygun İstatistiksel Test Seçim Klavuzu. *İstatistik Köşesi*, 26-29.
- Kurnaz Baltacı, I., & Özaydın, M. M. (2020). Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 313-336.
- Kurnaz, I. (2014). Bir Kariyer Stratejisi Olarak "Aşırı Eğitimlilik Sıçrama Tahtası mı? - Tuzak mı?". II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*. 30-38. Antalya: İŞKUR.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 83-120.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Türkiye'nin İlk 500 Büyük Firması, Ankara İli Örneği. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970) Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Lee, Y.-C., Hsu, W.-C., Wu, H.-H., Hsieh, W.-L., Weng, S.-J., & Huang, C.-H. (2016). The Development of the Job Satisfaction Scale for Hospital Staff in

Taiwan. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 1-13.

- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-19.
- Mahboubi, P. (2019). Bad Fits: The Causes, Extent and Costs of Job Skills Mismatch in Canada Are. *Commentary*, 1-20.
- Mahuteau, S., Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). Horizontal and Vertical Educational Mismatch and Wages. National Institute of Labour Studies (s. 1-28). Adelaide, South Australia: Flinders University.
- Martinák, D. (2020). Overeducation of Tertiary Education Graduates In Slovakia: Relationship with the Field of Study. *Sinapsis - Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche*, 93-110.
- Marasinghe, M., & Wijayarathne, A. (2018). The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka*, 1-20.
- Mavromaras, K., & McGuinness, S. (2007). Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review* (279- 285). Melbourne: Blackwell Publishing Asia.
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P., & Wei, Z. (2010). Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates. *IZA Discussion Paper Series*, 2-45.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). How Useful is the Concept of Skills Mismatch? International Conference (1-37). Cenevre: ILO.
- O'Brien, G., & Dowling, P. (1981). *Age and Job Satisfaction*. *Australian Psychologist*, 49-61.
- OECD. (2017). OECD 2017 İstihdam Görünümü. Erişim Adresi https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en.
- Palmer, R. (2017). *Jobs And Skills Mismatch In The Informal Economy*. Geneva: ILO.
- Pınar, E. (2017). Ayrıntı Dergi. Erişim Adresi <https://ayrintidergi.com.tr/isgucunun-vasiflandirilmesi-sorunu-bir-egitim-politikasi-analizi/>.
- Pisani, K. (2009, Haziran 12). DiVA Portal. Digitala Vetenskapliga Arkivet: Erişim Adresi <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A222667&dswid=5276>.

- Puckett, J., Boutenko, V., Hoteit, L., Polunin, K., Perapechka, S., Stepanenko, A., Loshkareva, E., Bikkulova, G. (2020). Fixing the Global Skills Mismatch. Boston Consulting Group Website: Erişim adresi <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch> adresinden alındı
- Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature. OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, 2-47.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 29-42.
- Rao, S., Lehrhoff, S., Litvak, A., Phil, M., Kimball, A., Torchiana, D., & Ferris, T. (2015). *Predictors of Satisfaction With Career And Compensation Among Physicians In A Multispecialty Academic Practice*. R. Osbourne, *Job Satisfaction Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-Being* (1-15). New York: NOVA Publisher.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. A. I. Iacob, *Procedia Economics and Finance* 23 (717-725). Prague: Elsevier.
- Romer, P. M. (1989). Human Capital And Growth: Theory And Evidence. *Nber Working Paper Series* (1-48). Cambridge: National Bureau Of Economic Research.
- Rosas, G., & Rossignotti, G. (2010). *Gençlerin İstihdamıyla İlgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz*. ILO içinde, *Gençlerin İstihdamıyla İlgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Rudakov, V., Figueiredo, H., Teixeira, P., & Roshchin, S. (2019). The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent Mismatches on the Earnings of Recent. *Discussion Paper Series*, 1-31.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Global Conference on Business & Social Science*, 563-569.
- Santoso, G. (2016). Technology as a Driver of Skills Obsolescence and Skills Mismatch: Implications for the Labour Market, Society And the Economy. *The Anu Undergraduate Research Journal*, 49-63.
- Sekeran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Italy: John Wiley & Sons Ltd.

- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 117-130.
- Somers, M., Cabus, S., & Greet, W. (2018). Horizontal Mismatch Between Employment And Field Of Education:Evidence From A Systematic Literature Review. *Journal of Economics Surveys*, 1-37.
- Spssistatistik, (10.05.2021). Erişim Adresi <http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/>.
- T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2020). *Elektrik Piyasası 2019 Yılı Piyasa Gelişim Raporu*. Ankara: EPDK.
- Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 1-5.
- Taherkhani, E. (2015). Review of Relation Between Creativity and Job's Satisfaction of Physical Education Teachers. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi*, 279-287.
- TS, N. (2019). Development and Validation of Job Satisfaction Scale For Different Sectors. *International Journal of Quality Reserach*, 193-220.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar City. *European Journal of Business and Management*, 75-89.
- Ünal, I. (1995). Yükseköğretimde Finansman Sorununun Nitelik ve İstihdam Sorunlarıyla Etkileşimi. *Eğitim Yönetimi*, 475-494.
- Vandeplas, A., & Thysen, A.-T. (2019). Skills Mismatch and Productivity in the EU. European Commission: Erişim adresi https://ec.europa.eu/info/publications/skills-mismatch-and-productivity-eu_en.
- Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). *The Impact of Surplus Schooling On Earnings*.
- Wikipedi. (2012). Credentialism and educational inflation. Erişim Adresi https://en.wikipedia.org/wiki/Credentialism_and_educational_inflation.
- Yiğit, Z. (2010). X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zira, E. (2016). The Impact of Skill Mismatch on Aggregate Productivity: Cross-Country Analysis In OECD Economies. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTH Industrial Engineering and Management, Stockholm.

EK

EK1: Anket

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Üyesi Prof. Dr. Adem Uğur danışmanlığında yürütülmekte olan "Uyumsuz Eşleşme ve İş Tatmini İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Anket uygulamasından elde edilecek sonuçlar çalışmanın sonuç kısmına temel teşkil edecektir, cevaplarınız tamamen isimsiz olup, sonuçlar hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. İfadelere doğru, içten ve eksiksiz bir şekilde yanıt vermeniz çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Araştırmamıza zaman ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederiz.

Seda Karadeniz Çorakçı

Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı

Birinci Bölüm: Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz a) Kadın b) Erkek
2. Doğum yılınız
3. Eğitim düzeyiniz
 - a) İlköğrenim
 - b) Lise
 - c) Mesleki & Teknik Lise
 - d) Ön lisans & Yüksekokul
 - e) Üniversite
 - f) Yüksek lisans
 - g) Doktora
4. Eğitim alanınız
 - a) Eğitim Bilimleri
 - b) Bilişim
 - c) Fen - Edebiyat
 - d) Hukuk
 - e) Mühendislik
 - f) Siyasal Bilgiler
 - g) Teknisyenlik - Teknikerlik
 - h) İktisadi İdari Bilimler
 - i) Diğer ise lütfen belirtiniz.
5. Şuanki göreviniz

- a) Görevli (Teknisyen & Tekniker)
 - b) Vardiya Amiri
 - c) Görevli (Beyaz Yaka)
 - d) Uzman Yardımcısı
 - e) Uzman
 - f) Yönetici & Şef
 - g) Müdür ve üzeri
6. İş alanınız
- a) Operasyon (Dağıtım, Şebeke ve Saha Operasyonları)
 - b) Müşteri Hizmetleri
 - c) Tedarik Zinciri & Lojistik & Satınalma
 - d) Finans
 - e) Regülasyon ve Hukuk
 - f) Bilişim
 - g) İnsan Kaynakları & İdari İşler
 - h) İSG
7. Toplam çalışma süreniz (yıl).....
8. Firmadaki çalışma süreniz (yıl).....

İkinci Bölüm: Uyumsuz Eşleşme

9. Sizce mevcut işinizi yapabilmek için gerekli olan eğitim düzeyi ne olmalıdır?
- a) İlköğrenim
 - b) Lise
 - c) Mesleki & Teknik Lise
 - d) Ön lisans & Yüksekokul
 - e) Üniversite
 - f) Yüksek lisans
 - g) Doktora
10. Sizce mevcut işinizi yapabilmek için hangi alanda eğitim almak gerekir?
- a) İşim özel bir eğitim alanı gerektirmiyor.
 - b) Benim eğitim aldığım alanın dışında bir alanda
 - c) Benim eğitim aldığım alanda veya bir benzerinde
 - d) Sadece benim eğitim aldığım alanda
11. Mevcut işinizi nasıl buldunuz?
- a) Doğrudan firmaya başvuru ile
 - b) Eş, dost, akraba vasıtasıyla (Referans)
 - c) İŞKUR aracılığıyla
 - d) İşe alım portalı örn. kariyer.net

- e) Basın yayın iş ilanları ile
- f) Sosyal medya aracılığı ile
- g) İnternet aracılığıyla
- h) Staj sonrasında
- i) Diğer ise lütfen belirtiniz.

12. Mevcut işinizi seçmenizin nedenleri nelerdir? Lütfen aşağıdaki seçeneklerden 3 üni puan öncelik sırasına göre işaretleyiniz.

Tam anlamıyla istediğim iş
Ücret Düzeyi
Çalışma Koşulları
Coğrafi olarak İşin Yeri
Firmanın Prestiji
İlginç Bir İş Olması
Kariyer Gelişim Fırsatları
İş Güvenliği Önlemleri
İşsizlikten iyi olması

13. Mevcut işinize kadar kaç iş değiştirdiniz ?

14. Mevcut işinizi yetkin şekilde yapmak için eğitim ve deneyiminiz ne kadar gereklidir?

- a) Hiç gerekli değildir
- b) Az da olsa gereklidir
- c) Orta düzeyde gereklidir
- d) Çok gereklidir
- e) Tamamen gereklidir

15. Eğitim hayatınızda kazanmış olduğunuz bilgi ve becerilerinizi mevcut işinizde kullanıyor musunuz?

- a) Hiç kullanmıyorum
- b) Biraz kullanıyorum
- c) Büyük ölçüde kullanıyorum

16. Sizce eğitim döneminde kazanılan bilgi ve beceriler işveren tarafından neden isteniyor?

- a) İşe girebilmek için
- b) İş yapabilmek için

17. Eğitim hayatınızda kazandığınız bilgi ve becerilerin değerini kaybettiğini & değerinde bir azalma olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Evet
 - b) Hayır
 - c) Kısmen
18. Eğitim hayatınızın işinizden beklenen başarı düzeyiniz üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
- a) Evet
 - b) Hayır
 - c) Kısmen
19. Eğitim seviyenizin ücret düzeyiniz üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
- a) Evet
 - b) Hayır
 - c) Kısmen
20. "Mevcut işim, bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır." ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?
- a) Kesinlikle katılmıyorum
 - b) Katılmıyorum
 - c) Ne katılıyorum ne katılmıyorum
 - d) Katılıyorum
 - e) Kesinlikle katılıyorum
21. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi sahip olduğunuz eğitim & beceriler ve işiniz arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklamaktadır?
- a) İşimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmem için daha fazla eğitime ihtiyacım var
 - b) Sahip olduğum beceriler, mevcut işimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumludur
 - c) Daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahip olduğumu düşünüyorum
22. Mevcut işiniz eğitiminize ilk başladığımızdaki beklentilerinizi ne ölçüde karşılıyor?
- a) Beklediğimden çok daha kötü
 - b) Beklediğimden kötü
 - c) Beklediğim düzeyde
 - d) Beklediğimden iyi
 - e) Beklediğimden çok daha iyi
23. Eğitiminizin piyasadaki geçerliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
- a) Geçerli olduğunu düşünmüyorum
 - b) Az da olsa geçerlidir
 - c) Orta düzeyde geçerlidir
 - d) Oldukça geçerlidir

- e) Tamamen geçerlidir
24. İş ilanlarındaki işe alım kriterleri ile işlerin gerektirdiği nitelikler arasında farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?
- a) Evet
b) Hayır
c) Kısmen
25. Eğitim hayatındaki başarı ve iş hayatındaki başarı arasındaki uyum düzeyihakkında ne düşünüyorsunuz?
- a) Herhangi bir uyum söz konusu değildir
b) Pek uyumlu değil
c) Çok az uyumlu
d) Uyumlu
e) Çok uyumlu
26. Mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?
- a) Hiç memnun değilim
b) Memnun değilim
c) Kısmen memnunum
d) Memnunum
e) Çok memnunum
27. İşinizden memnun olmama nedeniniz nedir? Lütfen aşağıdaki seçeneklerden 3 ünü puan öncelik sırasına göre işaretleyiniz. (26. soruda “a”, “b” ve “c” seçeneklerini işaretleyenlere sorulmuştur.)

Ücret düzeyi düşük
Çalışma Koşulları Olumsuz
İlerleme şansım yok
Monoton
Eğitim aldığım alana uygun değil
Yaşadığım yere uzak
<i>Diğer ise lütfen yazınız.</i>

28. Mevcut işinizi değiştirmek istiyor ve yeni iş arıyor musunuz?
- a)Evet
b)Hayır
29. Sahip olduğunuz eğitim ve beceriler, işinizin gerektirdiği düzeyin neresindedir?
- a) çok altında
b) biraz altında
c) aynı düzeyde

- d) biraz üstünde
e) çok üstünde

30. Eğitim düzeyinizin altındaki bir işi kabul etmenizden nedeni nedir? Lütfen aşağıdaki seçeneklerden 3 ünü puan öncelik sırasına göre işaretleyiniz. (29. soruda “d” ve “e” seçeneklerini işaretleyenlere sorulmuştur.)

Piyasa hakkında yeterince bilgi sahibi olmamam
Başka bir şehirde iş arama maliyetinin yüksek olması
İş kariyer açısından bir geçiş süreci (basamak) olarak değerlendirmiş olmam
Nitelik düzeyime uygun bir iş bulmamın zor olması
Ailevi yükümlülükler
Borç yükümlülükleri
İş aramaya devam etme (işsizlik) maliyetlerinin yüksek olması
Kişisel nedenler
<i>Diğer ise lütfen yazınız.</i>

Üçüncü Bölüm: İş Tatmini

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Aşağıdaki ifadelerin her birinin yanında, ifadelere ne derece katıldığınızı göstermeniz için derecelendirme basamakları yerleştirilmiştir. Bu basamaklar ” Hiç memnun değilim ”den “ Çok memnunuz ” a doğru uzanmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuyarak işinizin o ifadeye belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu size uygun olan basamak üzerinden belirtiniz, seçeneği işaretleyiniz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansımı bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar verme yeteneği bakımından					

7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansına sahip olmam açısından					
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.Çalışma şartları bakımından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmaları açısından					
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri bölümünde devam etmektedir. 2015 yılından bu yana özel bir firmada İnsan Kaynakları departmanında İşe Alım, Eğitim Gelişim, Yetenek Yönetimi, Ücret Yönetimi ve Organizasyonel Gelişim alanlarında çalışmaktadır.