

المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة

علي حسين حورية (*)

جامعة طيبة

(قدم للنشر في 1439/9/2هـ، وقبل للنشر في 1440/2/20هـ)

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توفر المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، والتعرف على الاختلافات بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر المبالغة في التعليم تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمس (الجنس، المؤهل العلمي، أسلوب الدراسة، التخصص، والرتبة). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 189 فرداً، تم اختيارهم عشوائياً من 1842 فرداً. وقد أخذت استجاباتهم على استبانة مكونة من 16 مؤشراً، موزعة على محورين: (المؤشرات الوظيفية، والمؤشرات الذاتية). أظهرت النتائج أن متوسط توفر المبالغة في التعليم لدى الموظفين بلغ 1.85، وبدرجة توفر متوسطة. وأن متوسط توفر «المؤشرات الوظيفية» بلغ 2.11، وبدرجة توفر متوسطة. بينما بلغ متوسط توفر «المؤشرات الذاتية» 1.60، وبدرجة توفر منخفضة. وكشفت الدراسة عن معدلات مبالغة في التعليم تراوحت بين 17.5% و 59.8% لمحور «المؤشرات الوظيفية»، وبين 10.1% و 18.5% لمحور «المؤشرات الذاتية». كما كشفت الدراسة عن عدم وجود اختلافات بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الذاتية» تبعاً لمتغيرات الدراسة جميعها، وعن عدم وجود اختلافات بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية» تبعاً لمتغيرات الدراسة، عدا متغير الجنس؛ الذي جاء لصالح الإناث، ومتغير المؤهل العلمي؛ الذي جاء لصالح البكالوريوس والماجستير. وقدمت الدراسة عدة توصيات منها، تعزيز جهود المواءمة بين مؤهلات الخريجين ومتطلبات السوق، وخلق جو من التوافق والتطابق بين سوق العمل وسياسات التعليم، إضافة إلى التوسع في مجالات عمل المرأة المتعلمة.

الكلمات المفتاحية: مؤشرات، المبالغة في التعليم، الموظفون، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

Overeducation among Taibah University Employees in Madinah

Ali Hussein Houriah
Taibah University

(Received 17/5/2018, accepted 29/10/2018)

Abstract: This study aimed to find the degree of overeducation among Taibah University employees in Madinah. Specifically, the study used six variables (Gender, academic qualification, method of study, specialization, ranke) to find out if there are any significant differences among respondents. The descriptive analytical method was used, and the sample study consisted of 189 participants, randomly selected from a population of 1842 employees. A survey questionnaire consisting of 16 indicators divided in two domains (Functional indicators, self-indicators), was administered to the sample. Analysis of the data showed that the mean score of overeducation of the sample is 1.85, with medium degree; and that of functional indicators is 2.11, with medium degree. While the mean score of self-indicators is 1.60, with low degree. The study revealed that the rates of over-education ranged from 17.5% to 59.8% for functional indicators and 10.1% to 18.5% for the Self-indicators. It also revealed that there are no differences between responses of the sample based on Self-indicators. Similarly, there are no differences between respondents based on functional indicators, except for the sex, favoring females; and the scientific qualification, favoring the bachelor's degree and above. Based on these findings, it is recommended to promote harmonization efforts between the qualifications of graduates and the requirements of the labor market; ensure compatibility between the labor market and educational policies; and expand the employability market for women.

Keywords: indicators, overeducation, employees, Taibah University, Madinah



(*) Corresponding Author:

Associate Professor, Dept. of Educational Administration,
Faculty of Education, Taibah University, P.O. Box: 344,
Postal Code: 41411, Al-Madina Al-Monawara, Kingdom
of Saudi Arabia.

DOI:-

e-mail: ahuriyah@taibahu.edu.sa

(*) للمراسلة:

أستاذ مشارك، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة،
ص ب: 344، رمز بريدي: 41411، المدينة المنورة، المملكة
العربية السعودية.

مقدمة :

خريجي التعليم العالي، قد تفسد حلاوة الاستثمار فيه؛ فالوصول على عمل والوصول إلى وظيفة بات مطلباً لخريجي الجامعات، والبطالة، والعمل غير المناسب وغير المريح، قد تُخيب الآمال في الحصول على العوائد المتوقعة. فقد أظهرت إحصاءات (البنك الدولي، 2017م) أن مؤشرات البطالة من القوى العاملة في كل من بريطانيا وأمريكا واليابان وفرنسا وسنغافورة بلغت 4.3٪، 4.4٪، 2.8٪، 9.7٪، 2٪، بينما وصلت إلى 11.6٪، 14.9٪، 15.2٪، 16٪، 27.9٪ في كل من مصر والأردن وتونس وعمان والصفحة الغربية، مقابل 5.7٪، 1.7٪، 2.1٪، 1.3٪، 0.2٪ في السعودية والإمارات، والكويت والبحرين وقطر.

كما أظهرت العديد من الدراسات، أن عدداً كبيراً من خريجي الجامعات، بعدما حصلوا على وظائف وجدوا أنها لا تتناسب والمؤهلات التي يحملونها، (Dolton and Vignoles, 2000; Sloane P. J., Battu, H., & Seaman, P. T., 1999).

وفي هذا الإطار أبرزت الأدبيات ظاهرة التعليم الزائد Over-education والتعليم الناقص Under-education لدى خريجي التعليم العالي في سوق العمل، واصفة إياها بعدم التطابق التعليمي بين المؤهلات العلمية التي يحملونها وبين الأعمال التي يمارسونها. وقد أطلق على هذه الظاهرة اسم المبالغة أو المبالغة في التعليم Over-education.

وترتبط ظاهرة المبالغة في التعليم بعدة متغيرات

شهدت المملكة العربية السعودية كغيرها من الدول العربية تطوراً سريعاً في قطاع التعليم بعامة، وفي قطاع التعليم العالي والجامعي بخاصة. ووفقاً لوزارة التعليم زاد إجمالي الالتحاق بالتعليم العالي من 116208 عام 1407هـ إلى 1622441 عام 1437هـ، كما زاد عدد الجامعات في الفترة ذاتها من 8 جامعات إلى 29 جامعة (وزارة التعليم، 1407هـ)، (وزارة التعليم، 1437هـ). والواقع أن التعليم العالي، بالنسبة للبلدان النامية، أصبح عنصراً هاماً لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام.

ويُعد التعليم رافداً من روافد الاقتصاد، وعاملاً مؤثراً في النمو الاقتصادي للدول، كما أن العلاقة الطردية بينه وبين الاقتصاد، أثبتت أن نجاح المجتمعات وتقدمها يتوقف على استثمار مخرجات التعليم المتمثل في رأس المال البشري أفضل استثمار. وهذا ما يؤكد ليم (Lim, 2013) بأن العمالة الماهرة التي ينتجها قطاع التعليم العالي، قادرة على الشروع في أنشطة البحث والتطوير، مما قد يؤدي إلى المزيد من الابتكارات وارتفاع الإنتاجية. وعلى المستوى الفردي، فإن التعليم العالي يُعد تذكراً للوصول إلى النجاح الاقتصادي، وسلباً لأولئك الأقل حظاً للانتقال إلى مستوى أعلى. وبالتالي، من المتوقع أن يسفر الاستثمار في التعليم العالي، سواء من جانب الفرد أو الحكومة، عن عائد مرتفع.

وبالمقابل، هناك صعوبات ومعوقات تعترى

عن أبعاده. فمنهم من أشار إلى أنه يقتصر على الشخص الذي تلقى تعليماً يزيد عن المستوى المطلوب للوظيفة (Mehta, Felipe, Quising and Camingue, 2011). ومنهم من بين أن المفهوم مرتبط بالفرق بين مستوى التعليم الذي تلقاه الفرد ومستوى التعليم المطلوب لشغل الوظيفة التي يحل بها (Leuven & Oosterbeek, 2011).

كما ذكر جونز (2000م) أسلوب تقصي ظاهرة المبالغة في التعليم، الذي نهجه سكيرمان (Sicherman, 1991) خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي من خلال دراسة متوسط عدد سنوات التعليم التي تتطلبها الوظائف التي يعمل بها عدد من الأفراد. وقد تبين أن حوالي 40٪ من المستهدفين، يحملون مؤهلات تعليمية، تفوق ما تتطلبه الوظائف التي يعملون بها، وأن هؤلاء أكثر ميلاً إلى تغيير وظائفهم التي يشغلونها؛ إذ إنهم يختارون العمل في مثل هذه الوظائف لفترة قصيرة من أجل اكتساب الخبرة. كما تبين أن الفئة الأكثر تعليماً، لديها فرص الترقية لمناصب إدارية ووظائف أخرى، أكبر من الفئة الأقل تعليماً. وبالتالي فالأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى، والأكثر دوراناً في وظائفهم، والأسرع كسباً للترقيات، أكثر عرضة لظاهرة الإفراط والمبالغة في التعليم Over-educated.

كالأجور والرضا الوظيفي والمشاركة في التدريب (Verhaest & Omev, 2006). كما ترتبط بالشخص المؤهل تأهيلاً عالياً ويعمل في مجال لا يتطلب ذلك. واستمرار هذه ظاهرة وانتشارها؛ دليل على أن اقتصاد السوق لا يعمل بالشكل الصحيح، وأن عروض الأيدي العاملة في السوق لا تتطابق مع طلباته، مما قد يؤدي إلى عدم المساواة في الدخل، والبطالة لفترة طويلة (Wronowska, 2017). ويؤكد على ذات المعنى دالتون وسيلز (Dolton & Silles, 2008) بأن المبالغة في التعليم تحدث عندما يكون هناك تناقضاً بين المستويات الفعلية والمطلوبة من التعليم. ينتج عنه بطء في الحراك المهني، وانخفاض في معدل العائد على الاستثمار في التعليم. وقد يحدث ذلك فائضاً من خريجي الجامعات، مسبباً قبولهم العمل بوظيفة تتطلب مستوى أقل من المؤهلات الحاصلين عليها (كالدبلوم مثلاً) لأن الوصول إليها أسرع وأسهل (Melosik, 2013).

ويلاحظ أن مفهوم المبالغة في التعليم Over-education قد ارتبط بوجود حد معين من التعليم، كمتطلب وظيفي في العمل، وأن تجاوز هذا الحد، من خلال الحصول على ما هو أعلى منه في تلك الوظيفة هو الذي يؤدي إلى بروز ظاهرة المبالغة في التعليم، وبالتالي فالمبالغة في التعليم هو تجاوز الحد التعليمي المطلوب لوظيفة ما.

وقد تناول الباحثون مفهوم المبالغة في التعليم Over-education، وحاولوا إيضاحه والكشف

وقد حاولت العديد من الدراسات الأجنبية الكشف عن هذه الظاهرة، محاولة تحديد أسبابها، وطرق قياسها وعلاقتها بخفض الكلفة، وجودة الأداء والرضا الوظيفي. أما الدراسات العربية في هذا المجال، فتكاد تكون نادرة إن لم تكن معدومة -على حد علم الباحث-؛ إذ لم يستطع الباحث الحصول على أي دراسة باللغة العربية. وبالتالي تركزت أدبيات الدراسة بحثاً في الدراسات الأجنبية وتم ترتيبها تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث وفي الآتي:

أجرى شوفالير، وليندلي (Chevalier & Lindley, 2009) دراسة تحليلية في ألمانيا حول السعي المبكر لدخول الخريجين لسوق العمل مع التركيز على الإفراط في التعليم. أخذت البيانات من لوحة المسوحات الاجتماعية والاقتصادية للأسر، وتم تعريف التعليم المفرط عن طريق المطابقة بين المؤهلات والوظيفة، وتم تحديد ثلاث مجموعات من الخريجين: الأولى متطابقة، والثانية على ما يبدو مفرطة في التعليم، والثالثة مفرطة بالتعليم حقاً. وبمقارنة قبلية وبعديّة بين مجموعات الخريجين توصلت الدراسة إلى أن نسبة الخريجين المبالغ في تعليمهم قد تضاغت، على الرغم من أن أجور المبالغ في تعليمهم ظلت مستقرة. ولا يوجد أي من المؤسسات قد يؤثر على احتمالية الإفراط في التعليم الحقيقي. كما أن الخريجين المفرطين لا يمكن تمييزهم عن الخريجين المتطابقين، بينما يفتقر الخريجون بشكل أساسي إلى المهارات غير الأكاديمية، ويعانون من مشكلة تدني

الأجور. وفي ماليزيا درس ليم (Lim, 2013) المبالغة في التعليم بين الخريجين، ومدى ارتباط ذلك بمستوى سعادتهم في حياتهم العامة. استخدم الباحث المنهج الوصفي، من خلال استبانتين: وزعت الأولى على عينة من طلاب السنة النهائية في الجامعة، ووزعت الثانية على الخريجين الجدد في سوق العمل. أظهرت النتائج أن هناك نسبة كبيرة من الخريجين يعانون من المبالغة في التعليم. وأن الخريجين الذين عبروا عن سعادتهم في الحياة، هم أقل عرضة للإفراط في التعليم. كما أن المبالغة في التعليم ترتبط بشكل كبير وسلبى بمستوى السعادة أثناء العمل؛ أي أنه كلما زاد مستوى السعادة قل مستوى المبالغة بالتعليم، وبالتالي يكون مستوى السعادة أحد الأسباب التي تجعل المبالغة في التعليم ظاهرة مستمرة ودائمة.

وفي إسبانيا أجرى راموس وسانروما (Ramos & Sanromá, 2013) دراسة هدفت إلى تحليل تأثير المتغيرات الفردية وبعض خصائص التنقل المكاني لأسواق العمل الإقليمية بشأن المبالغة في التعليم بإسبانيا. وقد توصلت الدراسة إلى أن أحجام أسواق العمل المحلية، وإمكانية توسيع نطاق البحث عن عمل، في أسواق عمل أخرى، عن طريق التنقل، قد تكون عوامل مفسرة لظاهرة المبالغة في التعليم بأسواق العمل الإسبانية.

وأجرى كل من بول، وليبين، وروسين، وولف (Boll, Leppin, Rossen, & Wolf, 2016) دراسة

وتوصيات لصانعي السياسات، والجهات الحكومية ذات الصلة، ومؤسسات التعليم العالي، والأباء، وأصحاب المصلحة المشاركين في قطاع التعليم العالي. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك زيادة مستمرة في دخول الخريجين إلى سوق العمل في ألبانيا، الذي قد يؤدي إذا ما استمر إلى مخاطرة وتشوه في توزيع الطلاب بما لا يتوافق واحتياجات سوق العمل. وأظهرت النتائج أن التوسع في إقبال المتخرجين على سوق العمل مبني على افتراض أن المزيد من التعليم يستفيد منه الأفراد والمجتمع ككل، ليس من الناحية الاقتصادية مثل الأجور أو التوظيف فحسب، بل من الناحية الاجتماعية والصحية والثقافية. وأظهرت الدراسة أن التوسع في التعليم أثار مجموعة من الأسئلة حول الخريجين منها: هل أدت الزيادة في الخريجين إلى زيادة في عدد العمال ذوي المؤهلات العليا، وبالتالي انخفاض «قيمة الشهادة؟»، في حال كان التعليم المفرط يسبب اختلالاً مؤقتاً أو دائماً للاقتصاد، أو إذا كان التخصص يؤثر على احتمال أن يكون التعليم مبالغاً فيه.

أما رونوسكا (Wronowska, 2017) فقد أجرى دراسة هدفت إلى عرض ومناقشة ظاهرة المبالغة في التعليم من حيث النظريات الاقتصادية المختارة، وتحديد أهم أسبابها في بولندا. توصلت الدراسة، إلى أن المبالغة في التعليم ظاهرة معقدة، وأن أهم أسباب حدوثها، يتمثل في: النمو الديناميكي لسوق العمل

مسحية حول أدلة جديدة على المبالغة في التعليم لخمسة وعشرين دولة أوروبية. بحثت الدراسة حالات الإفراط في التعليم بين العاملين في الاتحاد الأوروبي من خلال الاعتماد على مسح القوى العاملة الأوروبي عام 2013م، من أجل إلقاء الضوء على التفاعل بين العوامل التفسيرية لظاهرة الإفراط في التعليم مثل: الخصائص الأسرية، ومجال الدراسة، والكشف عن اختلافاتها تبعاً للقطر أو الدولة. لذلك تتميز هذه الدراسة بالعدد الكبير من المحددات والدول التي تم تحليل بياناتها في وقت واحد، مع التمييز بين العمال ذوي المهارات العالية والمتوسطة أثناء التحليل. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى تباين كبير في المحددات المحتملة للإفراط في التعليم عبر البلدان، وكذلك عبر مستويات المهارة. وتبين أن الاختلاف لا يقتصر على الخصائص الوظيفية ذات الصلة، بل يتعلق أيضاً بالتغيرات المنزلية. كما تبين أن الجنسية وحياسة وظيفة، والعمل المؤقت، ووجود أفراد عاطلين في الأسرة تُعد من المحددات التي تُظهر إلى حد كبير تأثيراً واضحاً على ظاهرة الإفراط في التعليم.

وقد أجرى المزاج (Elmazaj, 2016) دراسة بعنوان «التعليم المفرط وعدم التوافق في سوق العمل - حالة ألبانيا» هدفت إلى تغطية شاملة لسوق العمل لقياس معدلات الإفراط في التعليم لدى الخريجين بألبانيا، وتقديم تقديرات لها على المستوى الوطني. كما تهدف الدراسة إلى تقديم توجيهات

في حال أن ليس لديهم عمل مناسب يمارسونه. ومع أن بعض أرباب العمل يفضلون توظيف هذا الصنف لاعتقادهم أنهم أكثر كفاءة، وأن تدريبهم سيكون أقصر وأقل تكلفة، إلا أن وضع الذين لم ينجحوا في دخول السوق بمؤهلاتهم العالية أكثر صعوبة من الذين دخلوا السوق من خلال التنافس بالمؤهل الأعلى؛ كونهم قد يعملون في وظائف دون مؤهلاتهم، وفي كثير من الأحيان لا يستطيعون التنافس على الوظائف الجذابة مع ذوي المؤهلات الأعلى.

كما حاولت نظرية التنقل الوظيفي (job mobility Sicherman & Galor, 1990)، تفسير الظاهرة من خلال إشارتها إلى أن الخريجين الجدد، ربما يقبلون بوظائف أقل من مؤهلاتهم وقدراتهم في سوق العمل، لغايات اكتساب الخبرة المهنية والاستعداد بشكل أفضل للترقية والحصول في المستقبل على الموقع الوظيفي المستهدف. ووفقاً لهذه النظرية، فإن المبالغة في التعليم لدى الخريجين تكون مرحلة عابرة وقصيرة، يتم التعامل معها كمرحلة من المراحل الأولى في الحياة المهنية. وكون أن الدوافع المرتبطة باكتساب الخبرة في سوق العمل بهذه الطريقة مفهومة ومبررة، إلا أنها تؤدي إلى انخفاض رأس المال البشري، من حيث الاستثمار والجدوى، والاستخدام القائم على الاقتصاد.

كما كشفت الأدبيات عن نظرية ثالثة حاولت تفسير وجود ظاهرة المبالغة في التعليم في سوق

وقطاع الخدمات التعليمية، ورغبة المجتمع في الحصول على التعليم العالي، وعدم توافق هيكلية سوق العمل وسياسة التعليم المشترك في الاتحاد الأوروبي.

ظاهرة المبالغة في التعليم:

في الأدب نظريات شرحت أسباب ظاهرة المبالغة في التعليم في سوق العمل وبررت وجودها. هذه الظاهرة، وإن لم تكن بارزة في بعض البيئات إلا أنها موجودة، وقد تظهر على المدى البعيد أو القريب من خلال الدراسات والقراءات المختلفة لسوق العمل، لاسيما وأنها ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بعدم التطابق مع متطلبات السوق؛ نتيجة للتفاوت بين عروض العمل والهيكل التعليمي للعالم (Kiersztyn, 2013).

ويقابل عروض العمل، اندفاع واضح من قبل الأفراد للحصول على مؤهلات علمية في التعليم العالي، هذا الاندفاع من قبل الخريجين مستمر في ظل التنافس على مجموعة محدودة من الوظائف. وهذا ما أكدته نظرية المنافسة الوظيفية Job Competition Theory؛ التي حاولت تفسير ظاهرة المبالغة في التعليم، حيث أشارت إلى أنه قد لا تتوفر وظائف مدفوعة الأجر كافية لكل شخص لديه المهارات العالية، وبالتالي فإن الذين لا يحصلون على مثل هذه الوظائف سيضطرون للعمل في وظائف أقل أجراً وأقل مهارة (Thurow, 1972).

وقد يقود ذلك إلى حصر العمالة المتعلمة في أداء أعمال بسيطة، مما يزيد من عدد العاطلين عن العمل

للمهارات المكتسبة من التعليم في مكان العمل، إضافة إلى مدى راحتهم ورغبتهم في العمل، ودرجة رضاهم عنه.

وقد توافق كل من هالابي وهارتوغ والمزاج (Halaby, 1994; Hartog, 2000; & Elmazaj, 2016) مع ما ذهب إليه كيرزتين (Kiersztyn, 2013) على أن هناك ثلاثة أساليب لحساب المبالغة في مستوى التعليم وانخفاضه، تمثلت في: التقييم الذاتي، والتحليل الوظيفي، والمطابقة الإحصائية. ويعتمد الأسلوب الذاتي أو الشخصي في تحديد مؤشرات المبالغة في التعليم على الاستفادة من جميع المعلومات التي يقدمها الموظف عن نفسه أثناء إجراء المقابلة معه؛ كأن يجيب عن أسئلة مثل: ما المؤهل المطلوب لدخول هذه الوظيفة؟، وما عدد الموظفين الذين لديهم مؤهلات أقل من مؤهله؟، ما درجة رغبته بالاستمرار في العمل؟، وهل هو مرتاح ومستمتع في عمله؟. ويؤكد أسلوب التحليل الوظيفي على تحليل بيانات الموظفين ومؤهلاتهم لقياس مدى تطابقها مع العمل. ويلاحظ أن التركيز هنا، منصب على المتطلبات التعليمية للوظيفة دون غيرها من الخصائص لرأس المال البشري مثل الخبرة والمهارة. أما أسلوب المطابقة الإحصائية فيعتمد على حساب معدل مستويات التعليم الفعلية للعاملين في مهنة معينة كأساس للإفراط في التعليم، ومن ثم يُحدد انحراف معياري واحد فوق المعدل أو تحته كمعيار للإفراط في التعليم.

العمل، من خلال سعي بعض مؤسسات التعليم العالي، وبشكل رئيس في القطاع الخاص لجذب الطلاب والتنافس عليهم من خلال خفض سعر التعليم، دون مراعاة لمستوى التعليم ونوعيته. مما قد ينتج عن ذلك تنوع في رأس المال البشري، وتباين في مستوى المهارات التي يمتلكها. وتؤكد هذه النظرية على أن السوق لديه القدرة على التحقق من هذه الاختلافات، إذ إن المهارات والإمكانات المطلوبة للقيام بالمهام الوظيفية قد تكون مختلفة. لذلك، يُشجع لسوق العمل، ويُبرر له استخدام بعض الأشخاص دون مؤهلاتهم، بحجة أن المبالغة سببها نوعية التعليم الذي حصل عليه الخريج من المؤسسات التعليمية (Hurn, 1993).

قياس ظاهرة المبالغة في التعليم :

يمكن التعرف على وجود ظاهرة المبالغة في التعليم في سوق العمل باستخدام البيانات، التي يمكن الوصول إليها من خلال أدوات بحثية، بعد معالجتها وتحديد المؤشرات الدالة عليها. وقد بين كيرزتين (Kiersztyn, 2013) ثلاثة أساليب لقياس ظاهرة المبالغة في التعليم. ثنتان منها ذات طابع موضوعي Objective Character، تستند إلى مستوى تعليم الأشخاص المستهدفين والمهمن التي يؤديها، ومدى علاقتها بالمؤهلات الحاصلين عليها. والثالثة ذات طابع شخصي Subjective Character، تستند إلى رأي العاملين حول مستوى استخدامهم

عدم التطابق التعليمي في سوق العمل :

عدم التطابق التعليمي ظاهرة موجودة في سوق العمل، ولها ما يبررها سواء على مستوى الفرد أم على مستوى المجتمع، إضافة إلى مبررات أخرى تتعلق بالبعد عن الأسواق القوية؛ إذ إن دراسات حديثة توصلت إلى أن العوامل المكانية كمثال، يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تفسير ظاهرة عدم التطابق أو التوافق التعليمي في السوق (Hensen & De Vries, 2009; Quinn & Rubb, 2011; Jauhiainen, 2011)، وخصوصاً إذا كانت قدرة العمال ذوي المهارات العالية على الهجرة أو الانتقال من مكان إقامتهم محدودة أو صعبة، مما يجعلهم مضطرين للبحث عن وظائف في أسواق عمل محلية قريبة. وفي هذه الحالة، تنخفض احتمالية اختيار وظائف تتناسب مع مستوياتهم التعليمية بشكل كبير؛ لأن أسواق العمل الكبيرة في العادة توفر عدداً أكبر وفرصاً أكثر من الأسواق الصغيرة.

وبالتالي، يمكن القول بأن العمال ذوي المؤهلات والمهارات العالية في الأماكن البعيدة، يواجهون قيوداً مكانية، تحول دون اختيارهم للوظيفة المناسبة؛ فهم أمام خيارين: إما البطالة أو القبول بوظيفة مستوى متطلباتها أقل من مستوى مؤهلاتهم ومهاراتهم. وعليه، فمن المتوقع أن يكون معدل المبالغة في التعليم في أسواق العمل الصغيرة والبعيدة، أعلى منه في الأسواق ذات الأفق المكاني الأوسع والأكبر. وتؤكد الأدبيات البحثية على دور نوعين مختلفين

من العوامل التي تحد من المرونة المكانية: الأول يتعلق بخصائص الأفراد وصعوبة تنقلهم من مكان الإقامة إلى سوق العمل. ويبرر هذا النوع في أن المبالغة في التعليم ستؤثر في المقام الأول على النساء المتزوجات لأن البحث عن عمل لهن سيقصر على السوق المحلي الذي يعيشن فيه، في حين، أن بإمكان أزواجهن البحث بشكل أوسع عن وظائف تتناسب بشكل أفضل مع مستوياتهم التعليمية في سوق عمل. أما النوع الثاني فيتعلق بالخصائص الإقليمية، حيث لاحظ بوشل وفان هام (Büchel & Van Ham, 2003)، أن حجم سوق العمل في المناطق البعيدة كان له تأثير واضح على ظاهرة المبالغة في التعليم. كما أن دراسات أخرى، بحثت عدداً من العوامل المتعلقة بوجود أطفال صغار، أو بالموافقة على قرارات التنقل والوصول إلى وسائل نقل خاصة (Büchel & Van Ham, 2003; Büchel & Battu, 2003; Hensen et al., 2009).

وقد يبدو من خلال ما سبق أن ظاهرة المبالغة في التعليم تظهر بجلاء في الأسواق الصغيرة، وهذا ما درسه فان هام (Van Ham, 2002) مضيفاً أن المبالغة في التعليم، يمكن أن تحدث في الأسواق الكبيرة كذلك. ويرى الباحث أن فرص العمل في الجامعات بخاصة، ومؤسسات التعليم بعامة، تُعد من الأسواق الكبيرة، التي تزداد المنافسة عليها بين المعلمين تعليماً عالياً؛ من أجل الحصول على فرصة وظيفية مناسبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

(21 - 25). وهذه إشارة إلى أن حجم الظاهرة مستقبلاً،
أخذ في الازدياد.

وقد كانت الدول المتقدمة مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، والاتحاد الأوروبي، وإسبانيا، وماليزيا، سبابة لدراسة هذه الظاهرة من جميع جوانبها؛ إذ تناول الباحثون فيها، خلال العقود الأربعة الماضية ظاهرة المبالغة في التعليم Over-education، وحاولوا إيضاحها والكشف عن أبعادها وتحديد مؤشراتنا. أما في الدول العربية فلم يتم الوصول -في حدود استقصاء الباحث وخبرته- إلى من تناول الظاهرة من الباحثين خلال الفترة ذاتها وما بعدها.

وعليه، فإن هذه الدراسة تُعد من أوائل الدراسات الاقتصادية المستحدثة في مجال الهدر التعليمي الممثل بالمبالغة والإفراط في التعليم على مستوى العالم العربي بعامة، وعلى مستوى المملكة العربية السعودية بخاصة. وبناء على ذلك، أجريت هذه الدراسة للتعرف على درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة من الإداريين والإداريات في المركز الرئيسي بالمدينة المنورة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة؟

2- هل هناك اختلاف في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة تعود لمتغيرات: الجنس (ذكر، أنثى)؛ المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)، أسلوب الدراسة (انتظام، انتساب)، التخصص (علمي، أدبي)، المرتبة (رابعة فأقل،

في ظل ارتفاع عدد الجامعات وزيادة الطلب على شراء سلعة التعليم خلال العقدين الماضيين، وأمام التحديات التي تواجه القوى العاملة في المملكة العربية السعودية؛ المتمثلة في وصول معدل البطالة إلى 12.8 من السكان السعوديين، وإلى أكثر من 5.5 من القوى العاملة فيها (الهيئة العامة للإحصاء، 2017م)، يسعى خريجو الجامعات ومؤسسات التعليم العالي للحصول على عمل في مجال ما؛ سواءً أكان مُرتبطاً بدراساتهم، أم غير مرتبط. لكن الكثير منهم يواجه صعوبة في إيجاد العمل المناسب؛ بسبب عدم توفر الفرص الوظيفية المتاحة دائماً، أو لعدم توافق المؤهلات والخبرات التي لديهم مع الأعمال المطلوبة لسوق العمل، وقد يؤدي ذلك إلى تأخرهم في الحصول على العمل المناسب، أو قد يتوقف البعض عن البحث عن الوظيفة، مما يزيد من نسبة عدد العاطلين عن العمل، أو قد يدخلون سوق العمل (مضطرين) والقبول بوظائف تحتاج إلى مؤهلات أقل من مؤهلاتهم. وبالتالي نحن أمام ظاهرة هدر تعليمي (إفراط ومبالغة في التعليم) سببها المؤهلات الزائدة عن متطلبات السوق، تحتاج إلى تكاليف ونفقات ليست بالقليلة، تسدد من خلال الأسر على مستوى الأفراد، أو تتحملها الدول عن المجتمعات والمؤسسات التعليمية.

وقد توصل كيرزتين (Kiersztyn, 2013) إلى أن 20٪ من العاملين في بولندا تميزوا بفرط التعليم والمبالغة فيه خلال الفترة (1988 - 2008م) بشكل عام، ووصلت النسبة إلى أكثر من 30٪ في الفئة العمرية

خامسة أو سادسة، سابعة فاكثر)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الموضوع المبحوث، الذي يطرح فكراً تربوياً جديداً في مجال الاستثمار والهدر التعليمي؛ حيث لم تتناول ظاهرة المبالغة (الإفراط) في التعليم ومؤشراتها من قبل الباحثين والمهتمين في العالم العربي في العقود الماضية، في حدود الاستقصاء الذي قام به الباحث في المصادر العربية والأجنبية.

فنتائجها المتعلقة بدرجة توفر ظاهرة المبالغة في التعليم، والتي قد تفيد في تغيير توجهات الأفراد عند قدامهم على شراء سلعة التعليم والاستثمار فيه، أو عند رغبتهم بالحصول على المؤهلات التعليمية التي تتوافق ومتطلبات سوق العمل.

كما أن نتائج الدراسة قد تساعد أصحاب القرار في وزارة التعليم، في الحصول على معلومات دقيقة حول درجة توفر ظاهرة المبالغة في التعليم ومؤشراتها؛ مما يمكنهم من تفعيل الأنظمة والقوانين المتعلقة بالمحافظة على ترشيد الإنفاق، والحد من الهدر التربوي الذي يؤثر سلباً في ميزانية التعليم، من خلال تخفيض طرح البرامج التي تمنح مؤهلات لا تتوافق مع متطلبات السوق.

مصطلحات الدراسة:

المبالغة في التعليم: **Over-education**

عرف لوفين وأوستريبك (Leuven & Oosterbeek, 2011) المبالغة في التعليم بأنها: الفرق بين مستوى التعليم

الذي تلقاه الفرد، ومستوى التعليم المطلوب لشغل الوظيفة التي يحل بها.

ويقصد بالمبالغة في التعليم لدى موظفي الجامعة في هذه الدراسة بأن: كل موظف أو موظفة من منسوبي الجامعة يقوم بأعمال لا تتناسب والمؤهلات العلمية التي يحملها، أو يعمل مع موظفين آخرين لديهم مؤهلات أقل من مؤهله، أو يتقاضى أجراً يقل عن المستوى الذي من المفترض أن يحصل عليه، مقابل الخبرات والمؤهلات التي لديه.

مؤشرات المبالغة في التعليم: **Indicators of**

over-education

يقصد بها في هذه الدراسة: مجموعة من المعلومات الوظيفية، والرغبات الذاتية، تم الحصول عليها، من عبارات وجمل صيغت في نموذج خاص تم تصميمه، عُيِّنَ من الموظفين والموظفات؛ تدل على ظاهرة المبالغة في التعليم لدى منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، من خلال التعرف على درجة ونسبة توفرها لديهم.

موظفو جامعة طيبة: **Employees of Taibah**

University

يقصد بموظفي جامعة طيبة في هذه الدراسة: مجموعة الموظفين والموظفات الذين يمارسون أعمالاً إدارية في الفرع الرئيسي للجامعة بالمدينة المنورة.

حدود الدراسة:

تحدد موضوع الدراسة في التعرف على درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة،

حوالي 1842 إدارياً (1148 إدارياً و694 إدارية). أما عينة الدراسة فقد تم التواصل مع حوالي 13٪ من أفراد المجتمع، بلغ عددهم 230 إدارياً (160 إداري و70 إدارية)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أستجيب على 189 نموذجاً؛ بواقع 143 نموذجاً من الإداريين، و46 نموذجاً من الإداريات، وبنسبة إجمالية قدرها 82٪ من العينة المختارة، لتمثل العدد المبحوث من المجتمع.

خصائص عينة الدراسة: تم عرض خصائص أفراد العينة في الجداول (1-6) وفق متغيرات الدراسة التالية: الجنس (ذكر، أنثى)؛ المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)، أسلوب الدراسة (انتظام، انتساب)، التخصص (علمي، أدبي)، المرتبة (رابعة فأقل، خامسة أو سادسة، سابعة فأكثر)، وذلك على النحو الآتي:

وفق مؤشرات وبدائل وردت في الأدب السابق، وقد وضحتها الباحثة بحكم خبرته وتخصصه في طريقة وإجراءات تطبيق الأداة. وتم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي وموظفات منسوبي الجامعة الإداريين، في المركز الرئيسي بالمدينة المنورة، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2018م.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتنفيذ الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وموظفات منسوبي جامعة طيبة، من الإداريين في المركز الرئيسي بالمدينة المنورة، والبالغ عددهم

جدول (1):

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	المجموع	النسبة
الجنس	ذكر	143	189	76 %
	أنثى	46		24 %
المؤهل	ماجستير فأعلى	19	189	10 %
	بكالوريوس	111		59 %
	دبلوم متوسط	59		31 %
أسلوب الدراسة	انتظام	123	189	65 %
	عن بعد أو انتساب	66		35 %
التخصص	التخصصات العلمية	82	189	43 %
	التخصصات الأدبية	107		57 %
المرتبة	رابعة فأقل	44	189	23 %
	خامسة أو سادسة	79		42 %
	سابعة فأكثر	66		35 %

أداة الدراسة وإجراءات تطبيقها:

كانت أداة الدراسة عبارة عن نموذج صمم خصيصاً لتسهيل جمع بيانات وافية من أفراد العينة، تم توزيعه عليهم بشكل مباشر، أو من خلال تقنيات التواصل الإلكتروني المتوفرة، أو الاتصال الهاتفي في بعض الحالات لدى شطر الطالبات.

وقد جاء النموذج على شكل استبيان، تم بناؤه لجمع البيانات والمعلومات، التي تحقق أهداف الدراسة، وتسهم في الإجابة عن أسئلتها. تضمن النموذج جزأين: الأول بيانات أولية عن أفراد عينة الدراسة، شملت متغيراتها الستة: الجنس، والمؤهل العلمي، وأسلوب الدراسة، والتخصص، والمرتبة الوظيفية. أما الجزء الثاني، فقد شمل محوري الدراسة وفقراتها، وتم الاعتماد في بنائها وتصميمها، على ما ذكرته دراسات سابقة، حول كيفية قياس المبالغة في التعليم وتحديد مؤشرات، مثل: دراسة (Halaby, 1994)، ودراسة (Kiersztyn, 2013). ودراسة (Hartog, 2000)، ودراسة (Kiersztyn, 2013).

وبالتالي تم تصنيف محوري هذا الجزء على النحو التالي:

1- محور «المؤشرات الوظيفية» لظاهرة المبالغة في التعليم وعددها (8 مؤشرات)، وقد جاءت هذه المؤشرات على شكل أسئلة، يرى الباحث أنها تعبر عن الوظيفة التي يشغلها الموظف أو الموظفة، وعلاقتها بالمؤهل العلمي وفق الآتي: هل العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل أعلى من مؤهلي، أم نفس مؤهلي، أم أقل من مؤهلي؟ وهل العمل الحالي في مجال التخصص، أم قريب منه، أم بعيد عنه؟ وكم

عدد سنوات الانتظار للحصول على العمل بعد التخرج؟؛ وما درجة الاستفادة من المؤهل العلمي في العمل الحالي؟؛ وما درجة اعتقادك بأن العمل الذي تمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟؛ وما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تملكها تزيد عن المهارات التي تمارسها في العمل؟؛ وكم عدد زملاء العمل الذين يحملون مؤهلاً علمياً أقل من مؤهلك؟؛ وكم مرة غيرت عملك؟.

2- محور «المؤشرات الذاتية» لظاهرة المبالغة في التعليم وعددها (8 مؤشرات). وقد جاءت هذه المؤشرات على شكل أسئلة، من المتوقع أن تعبر (حسب رأي الباحث) عن رغبة شخصية أو شعور بالرضا، أو متعة وراحة وسعادة في العمل، وذلك وفق الآتي: ما درجة رغبتك بالاستمرار في العمل الحالي؟؛ وما درجة شعورك بالراحة في العمل الحالي؟؛ وما درجة شعورك بالمتعة أثناء ممارستك للعمل الحالي؟؛ وما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟؛ وما درجة شعورك بالرضا عن العمل الحالي؟؛ وما درجة شعورك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً؟؛ وما درجة شعورك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً بالنسبة لأسرتك؟؛ وما درجة شعورك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً بالنسبة للدولة؟

وللتحقق من درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم، لدى أفراد العينة، من خلال محوري الدراسة وفقراتها، تم استخدام التدرج الثلاثي وفق

مقياس ليكرت على النحو الآتي: عالية (3 درجات)، ومتوسطة (درجتان)، ومنخفضة (درجة واحدة). ومن أجل تفسير النتائج وتقييم استجابات أفراد العينة على مجالات الاستبانة وفقراتها، تم اعتماد المعايير التالية: أقل من 1.67 (درجة منخفضة)؛ من 1.67 إلى أقل من 2.34 (درجة متوسطة)؛ ومن 2.34 فأكثر (درجة عالية).

كما تم حساب معدلات المبالغة في التعليم، من خلال تحديد نسبة البديل لكل مؤشر من المؤشرات الثمانية، والتي يرى الباحث أنها تُعبر عن الحد الأدنى من نسبة المبالغة في التعليم لدى الموظفين في «المؤشرات الوظيفية» الثمانية ودرجة توفرها، ويمكن توضيح الفكرة من خلال المثال الآتي:

في المؤشر الأول الذي نصه «هل العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل...؟» هذا السؤال يمكن أن يجاب عنه ببديل من البدائل التالية: أعلى من مؤهلي، أو نفس مؤهلي، أو أقل من مؤهلي. وبالتالي فالحالة التي يمكن أن تمثل المبالغة في التعليم، هي عندما يتطلب العمل مؤهلاً أقل من مؤهلي، وفي هذه الحالة أجبر للعمل فيه، لأنه لا توجد فرص عمل أخرى مناسبة لمؤهلي العلمي. بعد اختيار البديل تم حساب النسبة المئوية لعدد المستجيبين الذين اختاروا هذا البديل، لتمثل معدل المبالغة في التعليم على هذا المؤشر.

وبالتالي، فإن البدائل التي تمثل معدلات المبالغة في التعليم في حدها الأدنى (من وجهة نظر الباحث) لدى الموظفين في «المؤشرات الوظيفية» تكون على النحو الآتي:

العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل أقل من مؤهلي، العمل الحالي بعيد عن تخصصي، الانتظار أكثر من سنتين بعد التخرج للحصول على العمل، الاستفادة من المؤهل العلمي في العمل الحالي بدرجة منخفضة، الاعتقاد بأن العمل الذي أمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتي بدرجة عالية، الاعتقاد بأن المهارات التي أمتلكها تزيد عن المهارات التي أمارسها في العمل بدرجة عالية، عدد زملاء العمل الذين يحملون مؤهلاً علمياً أقل من مؤهلي خمسة فأكثر، عدد مرات تغيير العمل ثلاث مرات فأكثر.

وكذلك، فإن البدائل التي تمثل معدلات المبالغة في التعليم في حدها الأدنى لدى الموظفين في «المؤشرات الذاتية» تكون على النحو الآتي:

الرغبة بالاستمرار في العمل الحالي بدرجة منخفضة، الشعور بالراحة في العمل الحالي بدرجة منخفضة، الشعور بالمتعة أثناء ممارسة للعمل الحالي بدرجة منخفضة، الشعور بتحقيق الذات في العمل الحالي بدرجة منخفضة، الشعور بالرضا عن العمل الحالي بدرجة منخفضة، الاعتقاد بأن المؤهل العلمي يمثل هدراً مالياً بدرجة عالية، الاعتقاد بأن المؤهل العلمي يمثل هدراً مالياً بدرجة عالية، الاعتقاد بأن المؤهل العلمي يمثل هدراً مالياً بالنسبة للدولة بدرجة عالية.

صدق الأداة: بعد أن تم بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، جرى التحقق من صدقها بعرضها

على ستة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية والسعودية؛ المختصين في مجالات الإدارة والتخطيط التربوي واقتصاديات التعليم وأصول التربية والقياس والتقويم، وقد اعتمد موافقة جميع المحكمين على عبارات ومجالات الأداة؛ إذ أبدى عدد منهم جملة ملاحظات على عبارات الاستبانة تتعلق بإعادة الصياغة والانتفاء، فتم التعديل والحذف ليصبح عدد فقرات الاستبانة في الصورة النهائية 16 فقرة.

عرض النتائج ومناقشتها:

لتحديد درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، أجريت التحليلات الإحصائية اللازمة، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج، صُنفت وعُرضت وفق سؤالٍ الدراسة على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة على مستوى أداة الدراسة ككل، كما هو موضح في جدول (2).

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخراج معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمؤشرات محوري الدراسة (16 مؤشراً)، وقد دلت النتيجة على أن الأداة صالحة للتطبيق بثبات مرتفع بلغت قيمته (0.803).

المعالجة الإحصائية: لمعالجة البيانات التي جُمعت إحصائياً، وبهدف الحصول على إجابات عن أسئلة الدراسة، تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لحساب

المعالج

جدول (2):

المتوسطات الحسابية لدرجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة

م	المحاور	المتوسط الحسابي	درجة التوفر	الرتبة
1	محور المؤشرات الوظيفية الوظيفية	2.11	متوسطة	1
2	محور المؤشرات الذاتية	1.60	منخفضة	2
	الإجمالي	1.85	متوسطة	

التحقق منها، من واقع البيانات والمعلومات المتوفرة لدى عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة بعد مخاطبتهم من خلال القنوات الرسمية في الجامعة .

أما على مستوى محوري الأداة، فقد تم استخراج المتوسطات، لكل مؤشر من مؤشرات المحورين، كما تم تحديد النسبة المئوية لكل مؤشر من مؤشرات المبالغة في التعليم، ودرجة توفره لدى موظفي جامعة طيبة، وذلك من خلال استخراج التكرارات والنسب المئوية للمؤشرات وبدائلها، وقد تم توضيح ذلك في كل محور كما في الجدولين (3، 4).

محور «المؤشرات الوظيفية» Functional Indicators

وفقاً لأدبيات البحث، تم تحديد البدائل لكل مؤشر من المؤشرات الثمانية، والتي يرى الباحث أنها تعبر عن الحد الأدنى من نسبة المبالغة في التعليم لدى الموظفين في «المؤشرات الوظيفية» الثمانية ودرجة توفرها (انظر أداة الدراسة وإجراءات تطبيقها). وبعد ذلك تم تحديد معدل المبالغة في التعليم لكل مؤشر، ودرجة توفره كما هو في جدول (3).

جدول (3):

المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب والرتبة لدرجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة

م	المؤشر	البدائل	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الرتبة	معدل المبالغة %	درجة التوفر
1	هل العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل؟	أعلى من مؤهلي	11	5.8	2.270	2	32.8	متوسطة
		نفس مؤهلي	116	61.4				
		أقل من مؤهلي	62	32.8				

متوسطة	42.3	3	2.206	21.7	41	في مجال تخصصي	هل العمل الحالي...؟	2
				36.0	68	قريب من تخصصي		
				42.3	80	بعيد عن تخصصي		
متوسطة	36.0	6	2.069	29.1	55	لم ينتظروا	كم عدد سنوات الانتظار للحصول على العمل بعد التخرج؟	3
				34.9	66	انتظروا سنة أو سنتين		
				36.0	68	انتظروا أكثر من سنتين		
متوسطة	25.4	7	1.873	38.1	72	عالية	ما درجة الاستفادة من المؤهل العلمي في العمل الحالي؟	4
				36.5	69	متوسطة		
				25.4	48	منخفضة		
متوسطة	34.4	4	2.159	34.4	65	عالية	ما درجة اعتقادك بأن العمل الذي تمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟	5
				47.1	89	متوسطة		
				18.5	35	منخفضة		
عالية	59.8	1	2.545	59.8	113	عالية	ما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تمتلكها تزيد عن التي تمارسها؟	6
				34.9	66	متوسطة		
				5.3	10	منخفضة		
متوسطة	47.1	5	2.143	32.8	62	اثنان فأقل	ما عدد زملاء العمل الذين يحملون مؤهلاً أقل من مؤهلك؟	7
				20.1	38	ثلاثة إلى خمسة		
				47.1	89	خمسة فأكثر		
منخفضة	17.5	8	1.619	55.6	105	لم يغيروا العمل	كم مرة غيرت عملك؟	8
				27.0	51	غيروا مرة أو مرتين		
				17.5	33	غيروا 3 مرات فأكثر		
متوسطة	37	-	2.110	الإجمالي				

يتضح من الجدول (3) أن درجة توفر «المؤشرات» توفر متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمؤشرات الوظيفة» لدى موظفي جامعة طيبة كانت بدرجة المحور ككل 2.110، كما أن معدل المبالغة في التعليم

الوظيفية» تشير إلى أن 37٪ من المستهدفين في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، يحملون مؤهلات علمية تفوق ما تتطلبه وظائفهم التي يعملون بها، وهذه النتيجة زادت عن النسبة التي توصلت إليها دراسة كيرزتين (Kierztyn, 2013) في بولندا؛ إذ إن 20٪ من العاملين تميزوا بالمبالغة بالتعليم، وارتفعت النسبة إلى 30٪ بين الفئة العمرية (21-25). بينما تقاربت النتيجة التي توصلت إليها هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة سكيرمان (Sicherman, 1991) وهي أن 40٪ من العاملين خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين يمتلكون مؤهلات علمية زائدة عما يتطلبه سوق العمل. وقد يعزى ارتفاع نسبة توفر هذه الظاهرة إلى نمو سوق العمل وقطاع الخدمات التعليمية بشكل خاص؛ مما ساعد على تلبية رغبات كثير من الأفراد في الحصول على مؤهل علمي عالٍ، كما قد يعود ارتفاعها إلى ضعف التوافق بين سوق العمل وسياسة التعليم. أما بالنسبة لموظفي جامعة طيبة من الموظفين والموظفات، فقد يكون سبب ارتفاع مستوى توفر مؤشرات المبالغة في تعليم لديهم، هو زيادة الطلب على التعليم العالي في العقدين الماضيين، بعد أن تضاعف عدد الجامعات في المملكة، وتوسعت في فتح العديد من البرامج والتخصصات، سواء كان ذلك بأسلوب الانتظام أم بأسلوب التعليم عن بعد.

ثانياً: محور «المؤشرات الذاتية» Self-Indicators

وفقاً لأدبيات البحث، تم تحديد البدائل التي

وفق استجابات أفراد العينة على هذا المحور بلغت 37٪ من عينة الدراسة. أما على مستوى كل مؤشر من المؤشرات، فقد توفر المؤشر رقم 6، الذي نصه: «ما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تمتلكها تزيد عن المهارات التي تمارسها في العمل؟» بدرجة توفر عالية، وحصل على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.545، ويلاحظ أن 113 فرداً من أفراد العينة، اختاروا البديل الأول (عالية)، ومثلوا نسبة 59.8٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم، وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر. تلاه المؤشر رقم 7، الذي نصه: «هل العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل: أعلى من مؤهلي، أم نفس مؤهلي، أم أقل من مؤهلي؟» بمتوسط حسابي 2.270، وبدرجة توفر متوسطة، ويلاحظ أن 62 فرداً من أفراد العينة، اختاروا البديل الثالث (أقل من مؤهلي)، ومثلوا نسبة 32.8٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم، وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر.

وقد حصل على الرتبة الأخيرة المؤشر رقم 8، الذي نصه: «كم مرة غيرت عملك؟» بمتوسط 1.619، وبدرجة توفر منخفضة، ويلاحظ أن 33 فرداً من أفراد العينة، اختاروا البديل الثالث (غيروا 3 مرات فأكثر)، ومثلوا نسبة 17.5٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم، وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر.

مما سبق، يلاحظ أن نتائج محور «المؤشرات

يرى الباحث أنها تُعبر عن الحد الأدنى من نسبة وإجراءات تطبيقها).
 المبالغة في التعليم لدى الموظفين في «المؤشرات وبعد ذلك تم تحديد نسبة المبالغة لكل مؤشر،
 الذاتية» الثمانية، ودرجة توفرها (انظر أداة الدراسة ودرجة توفره كما هو مبين في جدول (4).

جدول (4):

المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب والرتبة لدرجة توفر المؤشرات الذاتية لظاهرة المبالغة في التعليم لدى موظفي
 جامعة طيبة بالمدينة المنورة

م	المؤشر	البدائل	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الرتبة	معدل المبالغة	درجة التوفر
9	ما درجة رغبتك بالاستمرار في العمل الحالي؟	عالية	111	58.7	1.529	7	11.6	منخفضة
		متوسطة	56	29.6				
		منخفضة	22	11.6				
10	ما درجة شعورك بالراحة في العمل الحالي؟	عالية	99	52.4	1.577	5	10.1	منخفضة
		متوسطة	71	37.6				
		منخفضة	19	10.1				
11	ما درجة شعورك بالمتعة أثناء ممارستك للعمل الحالي؟	عالية	111	58.7	1.513	8	10.1	منخفضة
		متوسطة	59	31.2				
		منخفضة	19	10.1				
12	ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟	عالية	93	49.2	1.693	1	18.5	متوسطة
		متوسطة	61	32.3				
		منخفضة	35	18.5				
13	ما درجة شعورك بالرضا عن العمل الحالي؟	عالية	95	50.3	1.630	3	13.2	منخفضة
		متوسطة	69	36.5				
		منخفضة	25	13.2				
14	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً؟	عالية	24	12.7	1.577	6	12.7	منخفضة
		متوسطة	61	32.3				
		منخفضة	104	55.0				
15	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً لأسرتك؟	عالية	33	17.5	1.656	2	17.5	منخفضة
		متوسطة	58	30.7				
		منخفضة	98	51.9				
16	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة؟	عالية	33	17.5	1.587	4	17.5	منخفضة
		متوسطة	45	23.8				
		منخفضة	111	58.7				
		الإجمالي			1.595		13.9	

10.1 ٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر. مما سبق، يلاحظ أن نتائج محور «المؤشرات الذاتية» تشير إلى أن 13.9 ٪ من المستهدفين في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، عبروا من خلال توجهاتهم ورغباتهم أن لديهم مؤهلات علمية تفوق ما تتطلبه وظائفهم التي يعملون بها؛ حيث إن معدلات المبالغة وفق مؤشرات المحور الثاني الثمانية، تراوحت ما بين (10.1 ٪ - 18.5 ٪)، في حين أن معدلات المبالغة وفق محور «المؤشرات الوظيفية» السابق، تراوحت ما بين (59.8 ٪ - 17.5 ٪). وقد يعزى الفرق الواضح في معدل المبالغة في التعليم بين المحورين إلى أن المحور الأول مثل مؤشرات واقعية تستند إلى وثائق وحقائق موثقة، ومتوفرة في الأرشيف الورقي والإلكتروني لدى عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة وتم حسابها بعيداً عن رغبات وتوجهات المستجيبين. بينما مثل المحور الثاني مؤشرات تعبر عن الرضا والراحة والمتعة والسعادة أثناء العمل، التي جاءت بمعدلات مرتفعة، ودالة على انخفاض معدل المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة؛ إذ إن المبالغة في التعليم يرتبط بشكل سلبي بمستويات الرضا والراحة والمتعة والسعادة أثناء العمل، وقد توافقت هذه النتيجة بشكل جزئي، مع دراسة ليم (Lim, 2013) التي أجريت في ماليزيا، وتوصلت إلى أن المبالغة في التعليم يرتبط بمستوى السعادة، فكلما زاد مستوى السعادة، قل

يتضح من الجدول (4) أن درجة توفر «المؤشرات الذاتية» لدى موظفي جامعة طيبة، جاءت بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 1.595، كما أن معدل المبالغة في التعليم وفق استجابات أفراد العينة على هذا المحور بلغت 13.9 ٪ من عينة الدراسة. ويلاحظ أن جميع المؤشرات توفرت بدرجة منخفضة، عدا المؤشر رقم 12، الذي نصه: «ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟»، فقد حصل على أعلى الرتب بمتوسط حسابي 1.693، وبدرجة توفر متوسطة، ويلاحظ أن 35 فرداً من أفراد العينة اختاروا البديل الثالث (منخفضة)، وقد مثل هؤلاء نسبة 18.5 ٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر. تلاه المؤشر رقم 15، الذي نصه: «ما درجة شعورك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً بالنسبة لأسرتك؟» بمتوسط حسابي 1.656، وبدرجة توفر منخفضة، ويلاحظ أن 33 فرداً من أفراد العينة اختاروا البديل الأول (عالية) مثلوا نسبة 17.5 ٪، وهو البديل الدال على معدل المبالغة في التعليم وفق استجابات أفراد العينة على هذا المؤشر.

بينما حصل المؤشر رقم 11 الذي نصه: «ما درجة شعورك بالمتعة أثناء ممارستك للعمل الحالي؟» بمتوسط حسابي 1.513، وبدرجة توفر منخفضة على الرتبة الأخيرة، ويلاحظ أن 19 فرداً من أفراد العينة اختاروا البديل الثالث (منخفضة) مثلوا نسبة

اختلاف في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة تعود لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي، أسلوب الدراسة، التخصص، والمرتبة؟

أولاً: إظهار الاختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

تم استخدام اختبار «ت» للعينات المستقلة؛ لمعرفة فيما إذا كان هناك اختلافات دالة إحصائية بين آراء أفراد العينة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير الجنس، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفين؛ إذ وجد أن قيمة «ف» بلغت 1.471 لمحور المؤشرات الوظيفية، و 3.623 لمحور المؤشرات الذاتية؛ أي أنها غير دالة إحصائية؛ وهذا يدل على أن العيتين متجانستين؛ وبالتالي تم تطبيق اختبار «ت»، كما في الجدول رقم (10).

مستوى المبالغة في التعليم. وبالمقابل فإن مؤشرات الاعتقاد بأن المؤهل العلمي يمثل هدراً مالياً في العبارات الثلاث الأخيرة، جاءت بدرجات توفر منخفضة، ودالة على معدلات إفراط في التعليم قليلة، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن 65 % من الموظفين والموظفات حصلوا على مؤهلات علمية بأسلوب الانتظام، وأن النسبة الباقية (35 %) حصلوا عليها من خلال أسلوب الانتساب أو التعليم عن بعد؛ وكلا الأسلوبين في المملكة العربية السعودية يُقدم للمواطنين المؤهلين بشكل مجاني أو شبه مجاني. وبالتالي فإن الموظف أو الموظفة لم يدرك مفهوم الهدر المالي في المؤهل العلمي الذي حصل عليه؛ المتمثل في كلفة تدريس الطالب السنوية، التي تقدر من خلال النفقات الجارية والرأسمالية، أو النفقات العامة والخاصة التي تدفع من قبل الدولة أو الأسرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك

جدول (5):

قيم اختبار «ت» للعينات المستقلة المتجانسة لدلالة الاختلاف بين استجابات موظفي الجامعة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير الجنس (ن=189)

م	المحور	ن=143		ن=46		قيمة «ت»	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند 0.05
		ذكر	أنثى	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي			
1	«المؤشرات الوظيفية»	2.045	2.315	2.315	2.045	-4.960	0.000	دالة
2	«المؤشرات الذاتية»	1.556	1.717	1.717	1.556	-1.724	0.89	غير دالة

تحد من عملهن هي من أسباب انتشار ظاهرة المبالغة في التعليم مثل: (Ramos & Sanromá, 2013; Kiersztyn, 2013; Büchel & Van Ham 2003; Büchel & Battu, 2003; Hensen et al, 2009).

كما يبين الجدول عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر المؤشرات الذاتية تبعاً لمتغير الجنس، حيث إن درجة الدلالة لقيمة ت أكبر من (0.05)؛ وهي غير دالة إحصائياً؛ ويشير ذلك إلى أن هناك توافقاً بين وجهات نظر الموظفين والموظفات في جامعة طيبة حول درجة توفر مؤشرات المبالغة الذاتية، لا سيما وأن هذه المؤشرات تعبر عن رغبات واعتقادات وآراء شخصية. وقد يعود هذا التوافق إلى تشابه في ظروف العمل الإداري بالجامعة، إضافة إلى التشابه في مستوى الإعداد والتأهيل، والخبرات والمهارات التي يتطلبها العمل من الطرفين بغض النظر عن مستوى المؤهل العلمي للموظف أو الموظفة.

ثانياً: إظهار الاختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)

يوضح الجدول (5) وجود اختلاف دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر المؤشرات الوظيفية تبعاً لمتغير «الجنس»، حيث إن مستوى الدلالة لقيمة «ت» أقل من 0.05، وبمقارنة المتوسطات الحسابية في ذات الجدول، يتضح أن الفروق جاءت لصالح الإناث مقابل الذكور، أي أن درجة المبالغة في التعليم لدى موظفات جامعة طيبة أعلى منها لدى الموظفين؛ وقد يعزى ذلك إلى أن النساء المستجيبات يحملن مؤهلات علمية أعلى من المؤهلات العلمية التي يحملها الرجال، وحيث إن فرص العمل المتاحة للنساء أقل من فرص العمل المتاحة للرجال؛ فالعوامل المكانية (قرب مكان العمل أو بعده)، والارتباط بالزوج والأبناء، والعادات والتقاليد المجتمعية، كلها عوامل تقلل من خيارات عمل المرأة، وبالتالي فإن المرأة قد تقبل (مجبرة) بأي عمل تكون متطلباته الوظيفية أقل من مؤهلاتها العلمية، خاصة إذا كان مكان العمل قريب، وتستطيع من خلاله التغلب على العوامل السابقة. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما، مع عدد من الدراسات التي أشارت إلى أن زيادة الإقبال على التعليم العالي وخاصة عند النساء، والقيود التي

جدول (6):

تحليل التباين الأحادي لدلالة الاختلاف في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل) (ن=189)

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند 0.05
1	المؤشرات الوظيفية	بين المجموعات	0.893	2	0.446	3.947	0.021	دالة
		داخل المجموعات	21.036	186	0.113			
2	المؤشرات الذاتية	بين المجموعات	0.498	2	0.249	0.980	0.377	غير دالة
		داخل المجموعات	47.225	186	0.254			

كما أن طبيعة المؤشرات الذاتية في الغالب تعبر عن وجهات نظر موظفي الجامعة ورغباتهم ورضاهم عن العمل، وبالتالي توافقت الآراء والرغبات، لعدم اختلاف العمل الممارس في الجامعة.

كما يوضح الجدول (6) وجود اختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)، وللتعرف على مصدر الاختلاف الجوهري الدال إحصائياً، تم استخدام اختبار المقارنات (LSD) كما هو مبين في الجدول (7).

يوضح جدول (6) عدم وجود اختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر المؤشرات الذاتية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)؛ حيث إن مستوى الدلالة لقيمة ف أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، أي أنها غير دالة إحصائياً؛ وقد يعزى ذلك لتشابه المهام والأدوار التي تمارس من قبل حاملي المؤهلات المختلفة من الموظفين والموظفات، فلا فرق بين من يحمل ماجستير أو بكالوريوس أو دبلوم في طبيعة العمل الإداري الممارس ومستواه.

جدول (7):

اختبار LSD لمتغير المؤهل العلمي (ن=189)

م	محور المؤشرات الوظيفية	المتوسط الحسابي	ماجستير فأعلى	بكالوريوس	دبلوم فأقل	الفرق لصالح
1	ماجستير فأعلى	2.224	-	-	0*2089.	الماجستير فأعلى
2	بكالوريوس	2.142	-	-	0*1271.	البكالوريوس
3	دبلوم فأقل	2.015	-	-	-	-

وترتبط هذه النتيجة إلى حد ما، مع ما توصلت إليه عدد من الدراسات السابقة (Melosik, 2013; Kiersztyn, 2013)، في عدم التوافق بين احتياجات سوق العمل، المتمثل بالعمل في جامعة طيبة، وهيكلية الموظفين والموظفات الذين يحملون مؤهلات علمية أكثر من دبلوم متوسط، البالغ عددهم (130) موظفاً وموظفة. كما أن هذه النتيجة تتوافق مع الأدبيات التي أشارت إلى أن المؤهلات العلمية الأعلى أكثر عرضة للإفراط في التعليم (جونز، 2000م).

ثالثاً: إظهار الاختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير أسلوب الدراسة (انتظام، انتساب).

يوضح الجدول (8) عدم وجود

يبين الجدول (7) أن دلالة الاختلاف في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية» للإفراط في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، جاءت بين الماجستير فأعلى والدبلوم فأقل، لصالح الماجستير فأعلى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.224)، وبين البكالوريوس والدبلوم فأقل لصالح البكالوريوس؛ حيث بلغ متوسطه الحسابي له (2.142). وقد يعزى ذلك إلى أن من يحمل مؤهل البكالوريوس أو الماجستير فأعلى هم الذين عانوا من ظاهرة المبالغة في التعليم؛ جرّاء قبولهم للعمل بمتطلبات عمل أقل من مؤهلاتهم؛ أو أن نسبة من زملائهم بالعمل لديهم مؤهلات أقل من مؤهلاتهم؛ أو أن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع مستوى المؤهلات الحاصلين عليه.

جدول (8):

قيم اختبار «ت» للعينات المستقلة المتجانسة لدلالة الاختلاف بين استجابات موظفي الجامعة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لأسلوب الدراسة (ن=189)

م	المحور	قيمة «ت»	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند 0.05	ن=66	ن=123
					انتساب	انتظام
					المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
1	المؤشرات الوظيفية	- 0.372	0.710	غير دالة	1.572	2.104
2	المؤشرات الذاتية	- 0.859	0.391	غير دالة	1.638	2.123

إلى تشابه ظروف العمل، ومستوى الإعداد والتأهيل، والخبرات والمهارات التي يتطلبها العمل لكل من الطرفين، دون التركيز على أسلوب دراسة الموظف أو الموظفة؛ إذ لا يوجد تمييز في طلب الوظيفة، والتنافس عليها في نظام الخدمة المدنية بين حاملي المؤهلات بأسلوب الدراسة المنتظمة وحاملها بأسلوب الدراسة عن بعد أو الانتساب.

رابعاً: إظهار الاختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير التخصص (علمي، أدبي).
يوضح الجدول (9) عدم وجود اختلاف

اختلاف دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر المؤشرات الوظيفية، والمؤشرات الذاتية تبعاً لمتغير «أسلوب الدراسة»، حيث إن درجة الدلالة لقيمة ت أكبر من (0.05)؛ وهي غير دالة إحصائياً؛ ويشير ذلك إلى أن هناك توافقاً في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم (الوظيفية والذاتية) بين موظفي جامعة طيبة سواء كانت دراستهم بأسلوب الانتظام أم بأسلوب الانتساب، وقد يعود ذلك لتشابه مسمى المؤهل الذي يحصل عليه الموظف أو الموظفة بعد الانتهاء من الدراسة بأي الأسلوبين، كما قد يعود ذلك إلى أهمية المؤهل ومدى فائدته للموظف أو للموظفة بغض النظر عن أسلوب الدراسة، إضافة

جدول (9):

قيم اختبار «ت» للعينات المستقلة المتجانسة لدلالة الاختلاف بين استجابات موظفي الجامعة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً للتخصص (ن=189)

م	المحور	ن=82		ن=107	
		علمي	أدبي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
		المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة الفعلية
1	المؤشرات الوظيفية	2.145	2.084	1.213	0.227
2	المؤشرات الذاتية	1.646	1.556	1.222	0.223

يعود ذلك إلى أن الخبرات والمهارات التي يتطلبها العمل، لا تحتاج إلى تخصص بعينه دون آخر؛ كأن تكون الأفضلية للتخصصات العلمية أو للتخصصات الأدبية. وتختلف هذه النتيجة مع الأدبيات التي ذكرها جونز (2000م) بأن العاملين الحاصلين على مؤهلات في التخصصات العلمية أكثر عرضة للإفراط في التعليم من غيرهم.

خامساً: إظهار الاختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير المرتبة (رابعة فأقل، خامسة أو سادسة، سابعة فأكثر).

دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر المؤشرات الوظيفية، والمؤشرات الذاتية، تبعاً لمتغير «التخصص»، حيث إن درجة الدلالة لقيمة ت أكبر من (0.05)؛ وهي غير دالة إحصائياً؛ ويشير ذلك إلى أن هناك توافقاً في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم (الوظيفية والذاتية)، بين موظفي جامعة طيبة، سواء كانت دراستهم تخصصات علمية أم تخصصات أدبية، وقد يعود ذلك لتشابه ظروف العمل، وعدم التمييز بين موظفي الجامعة من ذوي التخصصات العلمية، وموظفيها من ذوي التخصصات الأدبية، كما قد يعود ذلك إلى التشابه في مستوى النظرة إلى أهمية التخصص في العمل الإداري بالجامعة، وقد

جدول (10):

تحليل التباين لدلالة الاختلاف في درجة توفر مؤشرات المبالغة تبعاً للمرتبة (ن=189)

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة الإحصائية عند 0.05
1	المؤشرات الوظيفية	بين المجموعات	0.335	2	0.167	1.441	.239	غير دالة
		داخل المجموعات	21.594	186	0.116			
2	المؤشرات الذاتية	بين المجموعات	0.116	2	0.058	.226	.798	غير دالة
		داخل المجموعات	47.607	186	0.256			

الذاتية متوافقة ولم تظهر أي دلالة. وقد يعزى ذلك أيضاً، إلى أن 77٪ من أفراد عينة الدراسة كانوا في المرتبة الخامسة فأكثر؛ وهذا يشير إلى أنهم بدأوا في الاستقرار بالعمل، وأن فوارق المبالغة في التعليم فيما بينهم بدأت تتلاشى، وبالتالي اختفت الفروق بينهم.

النتائج والتوصيات والمقترحات:

تم عرض أهم النتائج والتوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة وفق الآتي:

النتائج:

1. النتائج المتعلقة بدرجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وقد جاءت على النحو الآتي:

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم للأداة ككل (1.85)، وبدرجة متوسطة.

يوضح الجدول (10) عدم وجود دلالة إحصائية في درجة توفر المبالغة في التعليم لمحوري «المؤشرات الوظيفية»، و«المؤشرات الذاتية» تبعاً لمتغير المرتبة، حيث إن مستوى الدلالة لقيمة ت أكبر من (0.05)؛ وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ ويشير ذلك إلى مستوى التوافق بين استجابات أفراد العينة، من الموظفين والموظفات على اختلاف مرتبتهم الوظيفية في درجة توفر المبالغة في التعليم لدى موظفي الجامعة. وقد يعزى ذلك إلى أن موظفي الجامعة يمارسون أعمالاً روتينية بغض النظر عن المرتبة الوظيفية التي هم عليها؛ فما يمارسه الموظف الذي على المرتبة «الرابعة فأقل» لا يختلف كثيراً عن ما يمارسه من هو على المرتبة «الخامسة أو السادسة»، أو من هو على المرتبة «السابعة فأكثر»، وبالتالي جاءت تقديراتهم واتجاهاتهم حول توفر المؤشرات الوظيفية والمؤشرات

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لمحور المؤشرات الوظيفية (2.11)، وبدرجة متوسطة.
 - بلغ المتوسط الحسابي لدرجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لمحور المؤشرات الذاتية (1.60)، وبدرجة منخفضة.
 - تراوحت متوسطات درجة توفر «المؤشرات الوظيفية» لظاهرة المبالغة في التعليم بين (1.619 - 2.545)، وبدرجات متوسطة إلى عالية.
 - تراوحت معدلات المبالغة في التعليم لدرجة توفر «المؤشرات الوظيفية» بين (17.5٪ - 59.8٪).
 - تراوحت متوسطات درجة توفر «المؤشرات الذاتية» لظاهرة المبالغة في التعليم بين (1.513 - 1.693)، وبدرجات منخفضة إلى متوسطة.
 - تراوحت معدلات المبالغة في التعليم لدرجة توفر «المؤشرات الذاتية» بين (10.1٪ - 18.5٪).
2. النتائج المتعلقة بإظهار الاختلاف في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم، لدى موظفي جامعة طيبة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وقد جاءت على النحو الآتي:
- عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الذاتية» لظاهرة المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).
 - بالمقابل، أظهرت النتائج وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية» تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الإناث.
 - عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الذاتية» لظاهرة المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل). في حين، أظهرت النتائج وجود اختلاف بين استجابات موظفي جامعة طيبة في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية» لمتغير المؤهل العلمي؛ وجاءت النتيجة لصالح مؤهل الماجستير فأعلى مقابل مؤهل الدبلوم فأقل، وكذلك أظهرت النتائج وجود اختلاف لصالح البكالوريوس مقابل الدبلوم فأقل.
 - عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية»، ودرجة توفر «المؤشرات الذاتية» تبعاً لمتغير أسلوب الدراسة.
 - عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر

من خلال إكسابهم المهارات اللازمة لتحقيق أهدافهم، وربط ذلك بالاستغلال الأمثل للموارد، لغايات خفض معدلات المبالغة في التعليم، ومعدلات البطالة؛ التي تسهم في تقليل الهدر المالي على قطاع التعليم.

- استجابة لنمو سوق العمل، وقطاع الخدمات التعليمية، والرغبة المتزايدة في الحصول على التعليم العالي؛ ينبغي خلق جو من التوافق والتطابق بين سوق العمل وسياسة التعليم، من خلال خلق فرص عمل جديدة ومتنوعة، تتناسب ومؤهلات الخريجين، مع تبني ثقافة الجزاء مقابل العمل، بإتاحة فرص التنافس للحصول عليها أمام الجميع. - كون أن معدلات المبالغة في التعليم لدرجة توفر «المؤشرات الوظيفية» كانت أعلى من معدلات المبالغة في التعليم لدرجة توفر «المؤشرات الذاتية»؛ لذا على الجهات المعنية بالاستثمار وتلبية متطلبات سوق العمل العناية بأن لا يعمل خريجو الجامعات في مجالات بعيدة عن تخصصاتهم، وأن لا تكون دخولهم أقل من مستوى مؤهلاتهم العلمية، وأن لا يمارسوا مهارات أقل من المهارات التي يمتلكونها، والحرص على الاستفادة من مؤهلاتهم وخبراتهم بأقصى حد؛ تجنباً للهدر والمبالغة في المخزون المعرفي والمهاري، ومن أجل الحفاظ على مكتسبات الوطن من رأس

«المؤشرات الوظيفية»، ودرجة توفر «المؤشرات الذاتية»، تبعاً لمتغير التخصص. - عدم وجود اختلاف دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر «المؤشرات الوظيفية»، و«المؤشرات الذاتية» تبعاً لمتغير المرتبة.

التوصيات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز جهود المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، من خلال بناء قاعدة بيانات ومعلومات على مستوى الدولة؛ تشمل: أعداد الملتحقين بالمؤسسات التعليمية والخريجين منها، ومتطلبات سوق العمل من الخريجين في كافة التخصصات والمجالات التعليمية المختلفة. - مراجعة السياسة التعليمية المطبقة في وزارة التعليم؛ من أجل تخفيض الهدر الناتج عن المبالغة في التعليم لدى خريجي مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال مراجعة سياسة مجانية التعليم، وسياسة دفع المكافآت المالية للطلبة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي. - وضع سياسات اقتصادية تستهدف الفرص المثمرة في التعليم، ومبينة على تحقيق الاستفادة القصوى من طاقات خريجي التعليم العالي،

- المهارات والمعارف اللازمة لوظائف المستقبل.
- ويمكن أن يتم ذلك من خلال التعاقد والتعاون مع قطاعات العمل المختلفة للقيام بذلك أثناء سنوات التعليم الأخيرة أو بعد التخرج مباشرة.
- المال الفكري.
- نظراً لأن مؤشرات المبالغة في التعليم لدى النساء تفوق مؤشرات المبالغة لدى الرجال، وذلك لمحدودية مجالات العمل المتاحة لها، (التي قد تكون محصورة في نطاق الوظائف التعليمية). ونظراً لأنها تعد عنصراً من عناصر قوة المجتمع، إذ إنها تشكل أكثر من (50%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين؛ لذا ينبغي التوسع في مجالات عمل المرأة المتعلمة، وذلك من خلال تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها، وزيادة فرص عملها في مجالات الحياة العملية الممكنة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع واقتصاده.
- نظراً لأن الحاصلين على مؤهلات علمية عالية (البكالوريوس، والماجستير فأعلى)، أظهروا مستوى أعلى من المبالغة في التعليم؛ لذا ينبغي وضع آليات للقطاع العام، ولدى أرباب العمل في القطاع الخاص للاستفادة من مؤهلاتهم واستثمارها في زيادة مستوى الجودة ورفع الإنتاجية، مقابل أن يعملوا في مجال تخصصاتهم، وحصولهم على دخول مالية تتناسب والمؤهلات التي يحملونها.
- لغايات تخفيض مستوى المبالغة في التعليم لدى خريجي مؤسسات التعليم العالي؛ ينبغي تحديد حاجاتهم من الخبرات المهنية والمعرفية، والاستثمار في تدريبهم وتعليمهم لإكسابهم
- المقترحات :
- في ضوء النتائج والتوصيات السابقة، وفي ضوء ندرة الدراسات العربية في مجال المبالغة والمبالغة في التعليم؛ قدمت الدراسة المقترحات التالية:
- إجراء دراسات حول واقع المبالغة والمبالغة في التعليم لدى العاملين في جامعات أخرى في المملكة العربية السعودية، سواء كانت جامعات حكومية أم خاصة.
 - إجراء دراسات حول واقع المبالغة والمبالغة في التعليم لدى العاملين في قطاع التعليم العام، سواء على مستوى القيادات المدرسية، أم المشرفين، أم المعلمين.
 - إجراء دراسات وبحوث تتعلق بمعدلات المبالغة في التعليم لدى العاملين في القطاع الحكومي.
 - إجراء دراسات وبحوث تتعلق بمعدلات المبالغة في التعليم لدى العاملين في القطاع الخاص.
 - إجراء دراسات حول العوامل والأسباب

- labor markets, and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics*, 53(3), 482-493.
- Chevalier, A., & Lindley, J. (2009). Overeducation and the skills of UK graduates. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 172(2), 307-337.
- Dolton, P. & Vignoles, A. (2000). Incidence and Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, 19 (2), 179-198.
- Dolton, P. J., & Silles, M. A. (2008). The effects of overeducation on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, 27(2), 125-139.
- Elmazaj, M. (2016). Overeducation and Mismatches at the Labour Market-Albania Case. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 211-225.
- Halaby, C. N. (1994). Overeducation and skill mismatch. *Sociology of education*, 67(1), 47-59.
- Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go?, *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.
- Hensen, M. M., De Vries, M. R., & Cörvers, F. (2009). The role of geographic mobility in reducing education-job mismatches in the Netherlands. *Papers in Regional Science*, 88(3), 667-682.
- Hurn, C. J. (1993). *The limits and possibilities of schooling: An introduction to the sociology of education*. Pearson College Division.
- Jauhiainen, S. (2011). Overeducation in the Finnish regional labour markets. *Papers in Regional Science*, 90(3), 573-588.
- Jones, J. (2000). *The Economics of Education*. Translated by Anwar Ghaleb Al-Saeed. Amman: University of Jordan.
- Kiersztyn, A. (2013). Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland. *Economics of Education Review*, 32, 78-91.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. In *Handbook of the Economics of Education (Vol. 4)*, pp. 283-326.
- Lim, H. E. (2013). Overeducation and happiness in the Malaysian graduate labour market. *International Journal of Business and Society*, 14(1), 93.
- Mehta, A., Felipe, J., Quising, P., & Camingue, S. (2011). Overeducation in developing economies: How can we test for it, and what does it mean?. *Economics of Education Review*, 30(6), 1334-1347.

المؤثرة في معدلات المبالغة والمبالغة في التعليم.

- إجراء دراسات وبحوث حول أساليب وطرق قياس معدلات المبالغة في التعليم ودرجة توفرها.

المصادر والمراجع:

أولاً/ المراجع العربية:

البنك الدولي. (2017م). بنك البيانات، استرجع بتاريخ 22/4/2018م من الموقع: <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

جونز، ج. (2000م). اقتصاديات التعليم، (ترجمة أنور غالب السعيد). عمان: الجامعة الأردنية. وزارة التعليم (1407هـ). وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، مركز إحصاءات التعليم، استرجع بتاريخ 24/4/2018م من الموقع:

<https://departments.moe.gov.sa/PlanningInformation/RelatedDepartments/Educationstatisticscenter/EducationDetailedReports/Pages/default.aspx>

وزارة التعليم. (1437هـ). وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، مركز إحصاءات التعليم، استرجع بتاريخ 24/4/2018م من الموقع:

<https://departments.moe.gov.sa/PlanningInformation/RelatedDepartments/Educationstatisticscenter/EducationDetailedReports/Pages/default.aspx>

ثانياً/ المراجع الأجنبية والعربية المترجمة:

Boll, C., Leppin, J. S., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). *Overeducation-new evidence for 25 European countries* (No. 173). HWWI Research Paper.

Büchel, F., & Battu, H. (2003). The theory of differential overqualification: Does it work?. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1-16.

Büchel, F., & Van Ham, M. (2003). Overeducation, regional

- Melosik, Z. (2013). Edukacja uniwersytecka i procesy stratyfikacji społecznej. *Kultura-Społeczeństwo-Edukacja*, 3(1), 21-46.
- Ministry of Education. (1407AH). Ministry Deputy for Planning and Information. Education Statistics Center. Retrieved at 4/24/2018 from: <https://departments.moe.gov.sa/PlanningInformation/RelatedDepartments/Educationstatisticscenter/EducationDetailedReports/Pages/default.aspx>.
- Ministry of Education. (1437AH). Ministry Deputy for Planning and Information. Education Statistics Center. Retrieved at 4/24/2018 from: <https://departments.moe.gov.sa/PlanningInformation/RelatedDepartments/Educationstatisticscenter/EducationDetailedReports/Pages/default.aspx>.
- Quinn, M. A., & Rubb, S. (2011). Spouse overeducation and family migration: Evidence from the US. *Journal of family and economic issues*, 32(1), 36-45.
- Ramos, R., & Sanromá, E. (2013). Over education and local labor markets in Spain. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 104(3), 278-291.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the Labor Market *Journal of labor Economics* 9(2), 101-122.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192.
- Sloane, P.J., Battu, H., & Seaman, P.T. (1999). Overeducation, Undereducation and the British Labour Force. *Applied Economics*, 31 (11), 1437-1453.
- The International Bank. (2017). Data bank. Retrieved at 22/4/2018 from: <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>.
- Thurow, L. (1972). Education and economic equality. *The Public Interest*, 28.
- Verhaest, D., & Omey E. (2010). The determinants of overeducation: different measures, different outcomes?. *International Journal of Manpower*, 31(6).
- Van Ham, M. (2002). *Job access, workplace mobility, and occupational achievement* (Unpublished Doctoral dissertation). Netherlands: Utrecht University
- Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419-448.
- Wronowska, G. (2017). Overeducation in the labour market. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 16(2): 219-228.