

المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة⁽¹⁾⁽²⁾

الباحث/ نايف عبد الله الجابري

موظف إداري بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة || المدينة المنورة || المملكة العربية السعودية

تلفون: 00966537090314 || الإيميل: asyyyas@hotmail.com أوركيد: <https://orcid.org/0009-0006-1553-3880>

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توفر المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص) في وجهات نظرهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة من إعداد حورية (2020) تضمنت (16) مؤشراً موزعة على مجالين: (المؤشرات الوظيفية، والمؤشرات الذاتية)، تم توزيعها بطريقة مباشرة وإلكترونية على عينة عشوائية بلغت (184) من الذكور والإناث، أظهرت النتائج أن المبالغة في التعليم لدى الموظفين الإداريين جاءت بمتوسط كلي (2.15 من 3)، وبدرجة توفر (متوسطة)، وجاءت المؤشرات الوظيفية بمتوسط (2.29)، بينما المؤشرات الذاتية بمتوسط (2.01)، وكلاهما بدرجة توفر (متوسطة). لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ باستثناء المؤهل العلمي حيث وجدت فروق دالة لصالح البكالوريوس فأعلى، بناء على النتائج أوصى الباحث بضرورة تطابق سوق العمل مع المخرجات التعليمية، والتوظيف المستهدف وفقاً للمؤهلات، ووضع تخصصات عملية ومواد تطبيقية للتخصصات النظرية؛ لزيادة مهاراتهم ومجالات قبولهم في التوظيف، وإعداد برامج تطوير مهني مرنة، مع مراجعة سياسات الترقية، وتعزيز التواصل بين المؤسسات التعليمية والإدارية، مع الاستفادة أكثر من حملة مؤهلات الماجستير؛ بما يعزز استخدام الموارد البشرية ويقلل من حدة المبالغة في تعليمهم، كما قدم مقترحات بدراسة تأثير التوصيات على فعالية العمل الإداري وجودة التعليم، بالإضافة إلى تقييم تجارب دول أخرى، تفيد الدراسة في تحسين كفاءة الإدارة وتقليل الهدر في التعليم.

الكلمات المفتاحية: المبالغة في التعليم، آراء الإداريين، جدوى التعليم، مدارس التعليم العام، المدينة المنورة.

Overeducation among Administrators of Secondary Schools in Madinah Researcher. Naif Abdullah Aljabri⁽³⁾

Administrative Officer at the General Administration of Education in Al-Madinah Region || Al-Madinah || KSA

Phone: +966537090314 || Email: asyyyas@hotmail.com || ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1553-3880>

Abstract: This study aimed to identify the extent of overeducation among administrators in secondary schools in Madinah from their own perspectives, and to examine the impact of variables such as gender, educational qualification, years of experience, specialization, The researcher employed a descriptive-analytical method and utilized a questionnaire developed by Houria (2020) consisting of 16 indicators distributed across two domains: functional indicators and personal indicators. The questionnaire was distributed directly and electronically to a random sample of 184 administrators. The results showed that overeducation among administrative staff had an overall average of 2.15 out of 3, indicating a moderate presence, with

¹ - أصل الدراسة: مشروع بحثي مُقدّم لاستكمال مُتطلّبات الحصول على درجة الماجستير في اقتصاديات التّعليم وتخطيطه. الرقم الجامعي (4108230)، جامعة المدينة، إشراف د. السعيد سعد الشامي | أستاذ التخطيط و اقتصاديات التعليم المشارك || قسم الإدارة التربوية | كلية التربية | 1442هـ - 2021 م
² - توثيق الاقتباس (APA): الجابري، نايف عبد الله. (2024). المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3(22)، 1-25. <https://doi.org/10.56793/pcra2213221>

³ - APA Citation Documentation: Al-Jabri, Naif Abdullah. (2024). Overeducation among Administrators of Secondary Schools in Madinah. *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Humanitarian Research*, 3(22), 1-25. <https://doi.org/10.56793/pcra2213221>

functional indicators scoring an average of 2.29 and personal indicators 2.01, both indicating moderate levels. No statistically significant differences were found at the level of ($\alpha \leq 0.05$) among the sample responses according to study variables, except for the educational qualification variable, where significant differences were found in favor of those with a bachelor's degree or higher. Based on the results, the researcher recommended aligning the labor market with educational outcomes, targeted employment according to qualifications, the introduction of practical specializations and applied courses for theoretical fields to enhance skills and employment opportunities, the development of flexible professional development programs, a review of promotion policies, and Enhancing communication between educational and administrative institutions, The researcher also emphasized the need to utilize master's degree holders more effectively to optimize human resource use and reduce the impact of overeducation. Additionally, suggestions were made for studying the impact of these recommendations on administrative effectiveness and educational quality, as well as evaluating the experiences of other countries. This study contributes to improving administrative efficiency and reducing educational waste.

Keywords: overeducation, administrators' perspectives, the feasibility of education, public schools, Madinah .

1-المقدمة.

يعتبر رأس المال البشري عنصر مهم لدى مختلف الدول والمنظمات، فهو مساهم رئيس في النمو الاقتصادي؛ لما يمثله هذا العنصر من دور هام في تحقيق الرفاهية الاقتصادية وزيادة في الدخل القومي، كما يساهم في تحقيق التنمية بكافة صورها وأشكالها، ولهذا فإن رأس المال البشري يمنح النجاح لتلك الدول التي استثمرت في هذا العنصر أكفأ استثمار وكما يساعد في خلق بيئة تعمل على الاستمرارية، والإنتاجية، وتحقيق التقدم، والازدهار.

ويعد التعليم رافداً من روافد الاقتصاد وعاملاً مؤثراً في النمو الاقتصادي للدول، كما أن العلاقة طردية بينه وبين الاقتصاد حيث ثبت أن نجاح المجتمعات وتقدمها يتوقف على استثمار مخرجات التعليم المتمثل في رأس المال البشري أفضل استثمار (حورية، 2020)، وأكدت دراسة ليم (Lim, 2013) أن خريجي التعليم العالي ذوي المهارات العالية يستطيعون الابتكار، وتقديم الإضافة، والبحث والتطوير، ورفع الإنتاجية، وبالتالي رفع العوائد.

ومن هذا الجانب يبرز اهتمام المملكة بالتعليم بإنشاء العديد من الجامعات يوجد في المملكة حوالي 30 جامعة حكومية، و12 جامعة أهلية وخاصة، بإجمالي 42 جامعة، بالإضافة إلى ما يقارب 13 كلية حكومية وخاصة وأهلية، و7 كليات عسكرية، وغالبيتها ذات قدرة استيعابية كبيرة، وموزعة بين مناطق المملكة، وكما تجاوزت مؤشرات القبول في الجامعات الحكومية 87% من عدد الطلاب والطالبات في ذات الفئة العمرية بحوالي أكثر من 311 ألف مقعد حكومي بانتظار خريجي الثانويات (وزارة التعليم، 1445).

وبالمقابل هناك صعوبات تواجه خريجي التعليم العالي في سوق العمل قد تؤدي إلى فشل مثل هذا الاستثمار، كالحصول على عمل أو العمل في وظيفة غير مناسبة، حيث أظهرت عدة دراسات ومنها دراسة حميد ويونس (2016) التي أشارت في نتائجها: إلى أنه يوجد عدم تطابق في عملية تعيين الموظفين ذوي التخصصات العلمية مع الوظائف ذات المهارات المتوسطة للعمال في القطاع المالي، كما أكدت دراسة شو وآخرون (Cho et al., 2020) أن هناك تأثيراً سلبياً للإفراط في التعليم على الرضا الوظيفي للعمال بالصين، كما شددت الدراسة بضرورة مراجعة السياسات التعليمية وسوق العمل، حتى يكون هناك تطابق بين سوق العمل ومخرجات التعليم.

كما أشارت دراسة حورية (2020) إلى أن سبب عدم توفر الفرص الوظيفية المتاحة غالباً ما يرجع لعدم توافق الخبرات والمؤهلات التي لدى الخريجين مع الأعمال المطلوبة لسوق العمل، بما يؤدي إلى تأخرهم في الحصول على العمل

المناسب، ويجعلهم مضطرين لدخول سوق العمل والقبول بوظائف تحتاج إلى مؤهلات أقل من مؤهلاتهم، وبالتالي يكونون عرضة للمبالغة في التعليم والهدر التعليمي. ومن هنا رأى الباحث القيام بهذه الدراسة.

2-1- مشكلة الدراسة:

تزامن مع تزايد أعداد الجامعات وتزايد الإقبال على التعليم والاستثمار فيه، بروز معوقات وتحديات التي تواجه المملكة العربية السعودية من معدل بطالة بلغ (12%) من السكان السعوديين (الهيئة العامة للإحصاء، 2020)، كما أوضح التقرير أيضاً أن أكثر من نصف السعوديين العاطلين عن العمل والبالغة نسبتهم (58.1%) هم من الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، وكما بلغت نسبة العاطلين عن العمل من حملة الدبلوم (25.4%) (الهيئة العامة للإحصاء، 2020)، لذلك يسعى خريجو الجامعات ومؤسسات التعليم العالي للحصول على عمل في أي مجال وبشكل أسرع تفادياً للبطالة، وحتى لو لم تكن هذه الوظائف مرتبطة بدراساتهم وتخصصاتهم، أو كانت تلك الوظائف أقل من مهارات الخريجين، وكانوا مضطرين للعمل بها لعدم توفر الفرص الوظيفية المناسبة لمؤهلاتهم وخوفاً من تأخرهم في الحصول على العمل المناسب، مما يسبب ذلك دخولهم سوق العمل والقبول بوظائف تحتاج مؤهلات أقل من مؤهلاتهم، ليكونوا عرضة للمبالغة في التعليم، حيث أن البطالة تجعل الشخص أكثر عرضة للقبول في وظيفة يكون فيها مؤهلاً أكثر من اللازم، وهذا ما اتفقت عليه بعض الدراسات مثل: دراسة حورية (2020)، ودراسة نيلسون (Nielsen, 2011)، ودراسة بيتر وسلون (Peter & Sloane, 2014).

ومن الممكن أن يكونوا موظفين وحصلوا على موافقة جهة عملهم من أجل الحصول على مؤهلات عالية، ثم لم يتم الاستفادة من هذه المؤهلات ولم يتم مواءمتها مع وظائفهم وأصبحت تفوق حاجة سوق العمل، وبالتالي تحدث هنا ظاهرة المبالغة في التعليم والإفراط (هدر تعليمي)، والتي أشار إليها دراسة حورية (2020) بسبب عدم تطابق واستيعاب سوق العمل لهذه المؤهلات، وقد يعزى ذلك بسبب أن المؤهلات التي يحملونها عالية وزائدة عن متطلبات الوظيفة وسوق العمل، ولاسيما أن هذه المؤهلات تحتاج إلى تكاليف ونفقات سواء على مستوى الفرد والأسرة أو على مستوى الدولة والمؤسسات التعليمية.

3-1- أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤالين التاليين:

1. ما درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة؟
2. ما مدى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة تعود لمتغيرات: النوع (ذكر-أنثى)، المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)، سنوات الخبرة (أقل من عشرة، عشرة فأكثر)، التخصص (علمي، نظري)؟

4-1- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- 1- معرفة حجم المبالغة في التعليم ومؤشراتها ودرجة توفرها لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة.
- 2- فحص مدى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر مؤشرات المبالغة بينهم تعزى لمتغيرات: (النوع، المؤهل، التخصص، سنوات الخبرة).

1-5-أهمية الدراسة.

تبرز أهمية الدراسة من أهمية ظاهرة المبالغة في التعليم، باعتباره موضوعاً حديثاً ولم يسبق تناوله في أي دراسة علمية بمنطقة المدينة- حسب علم الباحث- وبذلك يأمل الباحث أن تفيد نتائج الدراسة كالاتي:

- الأهمية العلمية:
 - إثراء المعرفة حول تأثير المبالغة في التعليم على أداء الإداريين في المدارس الثانوية، مما يساعد في فهم العلاقة بين المؤهلات التعليمية ومستوى الكفاءة الفعلية في أداء المهام الإدارية.
 - تحليل الفروق بناءً على المتغيرات الديموغرافية والتعليمية (النوع والمؤهل والتخصص وسنوات الخبرة والرتبة الوظيفية، مما يعزز الفهم الأكاديمي لأهمية هذه المتغيرات في ظاهرة المبالغة في التعليم.
- الأهمية العملية (التطبيقية):
 - بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تصميم برامج تدريبية تستهدف تحسين مهارات الإداريين الذين يظهرون مؤشرات المبالغة في التعليم، لضمان توافق مؤهلاتهم مع احتياجات الوظيفة الفعلية.
 - مراجعة سياسات التوظيف والترقية في المدارس الثانوية، بهدف ضمان تناسب المؤهلات المطلوبة مع المهام الوظيفية الفعلية وليس مجرد حيازة مؤهلات أعلى من اللازم.
 - قد تفيد في إنشاء نظام تقييم دوري لمؤهلات الإداريين؛ لتحديد أي حالات مبالغة في التعليم وإعادة توجيه الكفاءات بطريقة تخدم المدرسة بشكل أفضل.
 - تطوير خطط استباقية لتوظيف الإداريين بناءً على مؤهلات تتوافق مع الاحتياجات الفعلية للوظائف، مما يقلل من ظاهرة المبالغة في التعليم.
 - تطوير برامج إرشاد وتوجيه مهني للإداريين تركز على تعزيز الكفاءات العملية المطلوبة في الوظائف، وتوجيههم نحو استثمار مؤهلاتهم بشكل فعال يتناسب مع متطلبات بيئة العمل.
 - قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تغيير توجهات الأفراد عند إقبالهم على الاستثمار في التعليم وقبل اتخاذ القرار، وحصولهم على مؤهلات قد لا توائم أو تطابق احتياجات سوق العمل.

1-6-حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم في المجالين (الوظيفي، الذاتي)
- الحدود البشرية: الإداريين والإداريات الذين يعملون في مدارس التعليم الثانوي.
- الحدود المكانية: مدارس المرحلة الثانوية داخل المدينة المنورة البالغ عددها 80 مدرسة للبنين و91 مدرسة للبنات.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي: 1442/ 2021م

1-7-مصطلحات الدراسة:

- المبالغة في التعليم: عرف حورية (2020) المبالغة في التعليم بأنها: "كل موظف وموظفة يقوم بأعمال لا تتناسب مع المؤهلات العلمية التي يحملها، أو يعمل مع موظفين آخرين لديهم مؤهلات أقل من مؤهله، أو يتقاضى أجرًا يقل عن المستوى الذي من المفترض أن يحصل عليه، مقابل الخبرات والمؤهلات التي لديه، وتبنى الدراسة هذا التعريف للمبالغة في التعليم".

- الإداريون في مدارس التعليم الثانوي: ويعرفهم الباحث إجرائيًا: "الإداريون الذين يندرجون تحت السلم الوظيفي للإداريين، وليسوا ضمن الهيئة التعليمية، ويمارسون الأعمال الإدارية (المكتبية) من سكرتارية، ومدخلي بيانات، ومساعدين إداريين، وكتاب، وغيرها من المسميات الإدارية، ويعملون في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة".

2-الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1-الإطار النظري للدراسة

2-1-1-المبالغة في التعليم:

ذكرت دراسة ميغينس (McGuinness, 2006) أن المبالغة في التعليم انتشرت بشكل كبير منذ أواخر ثمانينات القرن العشرين، حيث حاول الاقتصاديون تقييم الآثار المترتبة على التوسع السريع المستمر في معدلات المشاركة التعليمية، التي أصبحت سمة رئيسة لسياسة سوق العمل في معظم الاقتصادات المتقدمة على سبيل المثال: داخل المملكة المتحدة فإن النية المعلنة للحكومة هي أن يستفيد من جميع الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا من التعليم العالي، مما جعل هناك وفرة في القوة العاملة الأكثر تعليمًا وسبب ارتفاعا في مخزون رأس المال البشري والكوادر البشرية، لذلك فقد أجبر العمال على تولي ومزاولة وظائف تم تعليمهم أكثر من اللازم بشأنها، مما يجعل استثمارهم غير مجد إذا كانت الوظائف لا تتناسب مع تعلمهم.

2-1-2-الآثار السلبية للإفراط في التعليم على الرضا الوظيفي:

ذكرت دراسات (Allen & Weert, 2007)؛ Lim, 2013؛ Cho et al., 2020) أن الإفراط في التعليم يؤدي إلى نتائج سلبية تؤثر على رضا الموظفين ويلخصها الباحث فيما يلي:

- 1- تقليل مستوى الرضا الوظيفي نتيجة عدم تطابق المؤهلات مع متطلبات الوظيفة.
- 2- زيادة الشعور بالإحباط والتوتر لدى الموظفين بسبب الفجوة بين التعليم والوظيفة.
- 3- انخفاض مستوى السعادة لدى الموظفين بسبب عدم استغلال كامل لقدراتهم التعليمية.
- 4- زيادة احتمالية ترك الموظفين لوظائفهم بحثًا عن فرص تتناسب مع مؤهلاتهم.
- 5- انخفاض الإنتاجية العامة نتيجة للرضا الوظيفي المتدني.
- 6- تأخير في التقدم الوظيفي والتطور المهني بسبب التعليم الزائد عن الحاجة.
- 7- تأثير سلبي على العلاقات بين الموظفين وأرباب العمل بسبب الشعور بالتقليل من القيمة.
- 8- زيادة مخاطر الوقوع في البطالة نتيجة للقبول بوظائف أقل من مستوى المؤهلات.

2-1-3-العوامل الديموغرافية والاقتصادية المؤثرة على الإفراط في التعليم:

ذكرت دراسات (Nielsen, 2011؛ Kiersztyn, 2013؛ Capsada, 2017) أن هناك تأثيرات متباينة للإفراط في التعليم بناءً على عوامل ديموغرافية واقتصادية يلخصها الباحث في النقاط التالية:

- 1- ارتفاع نسبة المبالغة في التعليم لدى المهاجرين والأفراد الذين يعملون في أماكن بعيدة.
- 2- زيادة فرص الإفراط في التعليم لدى الحاصلين على مؤهلات جامعية عند البحث عن وظائف.
- 3- تأثير سلبي للتعليم الزائد على رأس المال البشري من حيث الإنتاجية والجدوى الاقتصادية.
- 4- تأثير البطالة على زيادة نسبة القبول بوظائف أقل من مستوى التعليم.
- 5- تأثير عدم كفاءة البحث عن الوظائف على زيادة المبالغة في التعليم.

- 6- دور التنقل المكاني في تقليل نسبة الإفراط في التعليم بين العمال.
- 7- تأثير المنافسة في سوق العمل على زيادة نسبة المبالغة بين الخريجين.
- 8- زيادة نسبة التعليم الزائد بين الفئات العمرية الصغيرة والخريجين الجدد.

2-1-4-العلاقة بين الإفراط في التعليم والسياسات التعليمية وسوق العمل:

- تؤكد دراسات (Mcguinness, 2006؛ Lim, 2013؛ Peter & Sloane, 2014) أن هناك ضرورة لمراجعة السياسات التعليمية وسوق العمل لتجنب الإفراط في التعليم، وتلخص ذلك فيما يلي:
- 1- الحاجة لمراجعة السياسات التعليمية لتناسب مع متطلبات سوق العمل.
 - 2- ضرورة التنسيق بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل لضمان توافق المؤهلات مع الوظائف.
 - 3- تأثير السياسات الاقتصادية على تقليل الفجوة بين التعليم والتوظيف.
 - 4- تعزيز البرامج التدريبية التي تركز على المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل.
 - 5- تطوير برامج توجيه مهني للطلاب لتجنب الإفراط في التعليم.
 - 6- تأثير السياسات الحكومية على تحسين التوظيف للمؤهلات العالية.
 - 7- أهمية دعم الابتكار والتدريب المستمر في المؤسسات لتجنب التعليم الزائد.
 - 8- ضرورة تحسين التشريعات العمالية لتقليل نسبة البطالة بين المؤهلين تعليمياً.

2-1-5-طرق قياس المبالغة في التعليم:

1. الأساليب الشخصية والتقييم الذاتي: حيث يعتمد الأسلوب على جمع البيانات من الأفراد مباشرة، كدراسة ليم (Lim, 2013) استخدمت هذه الطريقة من خلال توزيع استبانة على العينة لتحليل استجاباتهم وفهم درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لديهم.
2. الأساليب المهنية والتقييم الوظيفي: وتستخدم للتأكد من مدى تطابق التعليم مع متطلبات الوظيفة. دراسة ميغينيس (Mcguinness, 2006) اعتمدت على تقييم التعليم الزائد من خلال معلومات مقدمة من محلي الوظائف، وذلك بتحديد التعليم المطلوب وفقاً للمسمى الوظيفي ومقارنة ذلك بمستوى التعليم الفعلي.
3. الأساليب الإحصائية والموضوعية: استخدمت بعض الدراسات الأساليب الإحصائية لقياس المبالغة في التعليم. دراسة شيفالييه (Chevalier, 2003) استخدمت الطريقة الإحصائية التي تقيس متوسط التعليم بين العاملين وتحدد نسبة المبالغة بناءً على انحراف معياري. كما تتوافق هذه الطريقة مع مقاييس دراسة كيرتزن (Kiersztyn, 2013) التي استخدمت الأساليب الإحصائية والموضوعية لتقييم تطابق التعليم مع الوظائف.
4. اعتمدت دراسة حورية (2020) على مجالين لقياس المبالغة في التعليم: الأول المؤشرات الذاتية التي تعكس رغبة وشعور الرضا في العمل، والثاني المؤشرات الوظيفية التي تتعلق بوصف الوظيفة وعلاقتها بالمؤهل العلمي. يتبين من استعراض بعض أساليب قياس المبالغة في الدراسات السابقة، يتضح أنها اختلفت في طرق قياس المبالغة وتنوعت في ذلك، حيث إن بعضها عملت على قياس المبالغة في التعليم من خلال الطابع والمجال الذاتي أو الشخصي، وذلك بتوزيع استبانة واستفتاء العينة وتحليل استجاباتهم لتعرف على درجة توفر مؤشرات المبالغة لديهم مثل دراسة ليم (Lim, 2013)، وهذا قد لا يعزز مصداقية نتائجها لأنها قد تخضع لتحيز العينة والمستجيبين لهذه الظاهرة، بينما رجحت أكثر الدراسات القياس من خلال محور الطابع الذاتي (الشخصي)، وأيضاً من خلال محور المجال الوظيفي، وذلك من خلال فحص العامل وتحديد ما إذا كانت وظيفته ذات علاقة مع تحصيله العلمي، وذلك بالتحقق من

خلال الوصف الوظيفي أو الوثائق أو محلي الوظائف في سبيل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وبعيدة عن التحيز وهذا ما اتفقت عليه عديد من الدراسات مثل: دراسة حورية (2020)، ودراسة كليفر (Chevalier, 2003)، ودراسة كيرتزن (Kiersztyn, 2013).

2-1-6- عدم المواءمة بين التعليم وسوق العمل 1) آثار عدم المواءمة بين التعليم وسوق العمل

ذكرت دراسات (Allen & Weert, 2007)؛ جولي، 2007؛ الربيعي، 2017؛ نفارينى وفرهاست، 2024 Navarini & Verhaest)، أن عدم المواءمة بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى نتائج سلبية عديدة؛ يلخص الباحث أهمها كالاتي:

1. زيادة معدلات البطالة بين الخريجين المتعلمين.
2. إهدار الطاقات والموارد البشرية عند توظيفها في وظائف غير ملائمة.
3. ارتفاع معدلات الهجرة للبحث عن فرص عمل خارجية.
4. ضعف النمو الاقتصادي بسبب سوء توزيع القوى العاملة.
5. الاعتماد على العمالة الأجنبية لسد الفجوات في سوق العمل الوطني.
6. تعميق الفجوة بين المهارات المكتسبة من التعليم ومتطلبات سوق العمل.
7. ظهور تحديات اجتماعية واقتصادية ناتجة عن البطالة وعدم التوظيف الملائم.

2) العوامل المؤدية لعدم المواءمة بين التعليم وسوق العمل

ذكرت دراسات (الصمادي، 2016؛ Elmazagi, 2016؛ حورية، 2020) أن عدم التطابق بين مخرجات التعليم وسوق العمل له عدة أسباب؛ يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. عدم توافق السياسات التعليمية مع احتياجات سوق العمل.
2. تركيز التخصصات الدراسية على المجالات الأدبية أكثر من العلمية.
3. ضعف التوجيه المهني الذي يؤدي إلى اختيار غير مناسب للتخصصات.
4. القيود الجغرافية التي تواجه النساء في البحث عن وظائف ملائمة.
5. ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم وأرباب العمل لتحديد الاحتياجات الفعلية.
6. عدم وجود برامج تدريبية تطبيقية تلي احتياجات سوق العمل.
7. ضعف التوعية بمستقبل سوق العمل والتغيرات التي تطرأ عليه.

2-1-7- الحلول المقترحة لتقليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل:

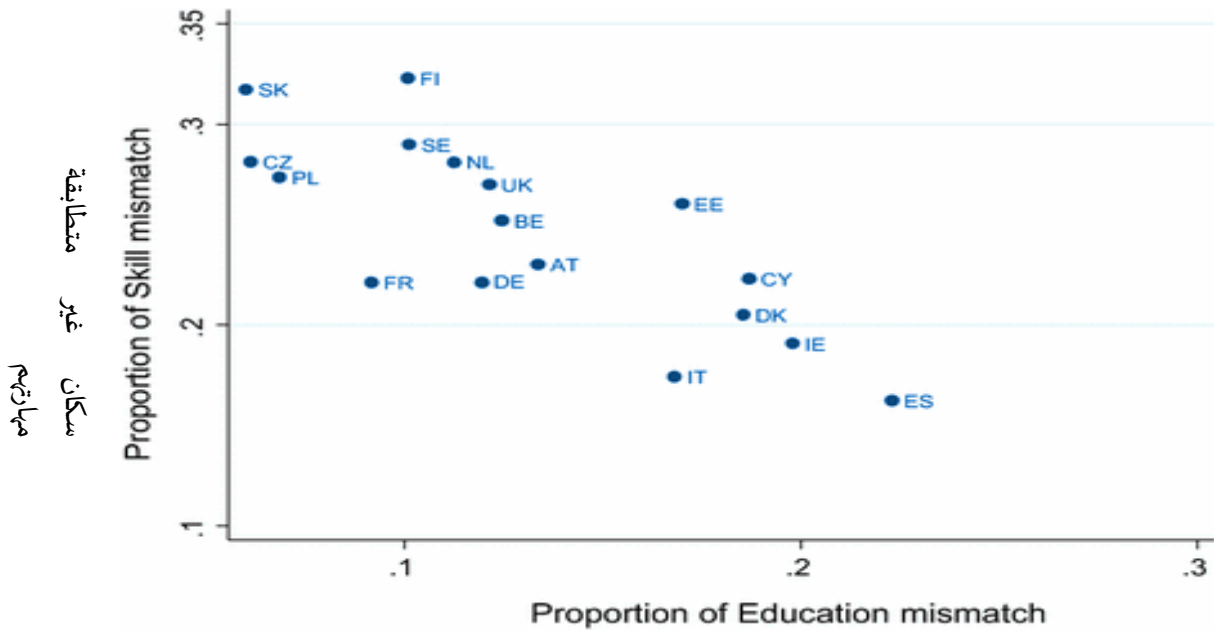
ذكرت دراسات (Xiangrong, 2008؛ Peter & Sloane, 2014؛ حورية، 2020) أن من أهم الحلول المقترحة لتقليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. تعزيز الروابط بين نظم التعليم والتدريب وسوق العمل.
2. تحسين مستويات التعليم والاهتمام بإدخال التكنولوجيا الحديثة في المناهج.
3. توفير برامج تدريبية متقدمة تركز على المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل.
4. تطوير خدمات التوظيف لتكون أكثر كفاءة وتوافقاً مع متطلبات سوق العمل.
5. توجيه الطلاب نحو التخصصات التي تلي احتياجات سوق العمل الفعلية.

6. إجراء دراسات مسحية دورية لقياس توقعات أصحاب العمل من الخريجين.
7. مراجعة السياسات التعليمية وربطها بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2-1-8- خبرات بحثية لبعض الدول في حل ظاهرة المبالغة في التعليم:

- المملكة المتحدة: تجربة كليفرلي ولندلي: ذكرت دراسة كليفرلي ولندلي (Chevalier & Lindley, 2009) أنه خلال أوائل التسعينيات، تضاعفت نسبة الملتحقين بالتعليم العالي في المملكة المتحدة خلال فترة زمنية قصيرة. تم تحديد المبالغة في التعليم من خلال الجمع بين أكواد المهنة والمقياس الذاتي للموظف لدراسة مدى ملاءمة التطابق بين المؤهل والوظيفة. تم تقسيم الخريجين إلى ثلاث مجموعات: المتطابقون، المتعلمون على ما يبدو، والمتعلمون بالفعل. لاحظت الدراسة أن نسبة الخريجين المتعلمين قد تضاعفت، ولكن ظلت الأجور ثابتة. أكدت الدراسة أن سوق العمل قد أصبح أكثر مرونة، وأن وظائف الخريجين أصبحت غير تقليدية، مما يسهم في الحد من الإفراط في التعليم.
- أوروبا: تجربة (كابسادا، 2017) (Capsada, 2017) في التوسع التعليمي: ذكر كابسادا (2017) أنه على الرغم من المخاوف من ظاهرة المبالغة في التعليم، فإن التوسع التعليمي في معظم الأحيان لا يترجم بالضرورة إلى حالات من الإفراط في التعليم في الدول المتقدمة؛ حيث شهدت البلدان الأوروبية زيادة كبيرة في نسبة العمال الشباب الحاصلين على شهادات جامعية، ومع ذلك، فإن التوسع التعليمي قد ساعد على استدامة الطلب على المهارات العالية بفضل التقدم التقني، وخلص كابسادا (2017) (Capsada, 2017) إلى أن حدوث الإفراط في التعليم لا يعتمد فقط على فائض الخريجين، بل يعتمد أيضًا على مرونة سوق العمل، كما أكد أن بلدانًا مثل إسبانيا وإيرلندا لديها نسبة عالية من العمال المتعلمين، ولكن نصيبهم في الوظائف التي تتطلب مهارات عالية أقل نسبيًا، مما يسهل حدوث الإفراط في التعليم. على العكس من ذلك، تقدم جمهورية التشيك وألمانيا نسبيًا أقل من العمال ذوي التعليم العالي مع نسبة أقل من العمال المستخدمين في وظائف تتطلب مهارات عالية. وبذلك فقد أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة مناسبة وتقنية متطورة لتوظيف المهارات وفقًا لمتطلبات سوق العمل، بما يعزز من إنتاجية العمال.
- الاتحاد الأوروبي: تجربة بيتر وسلون في سوق العمل: وأشارت دراسة بيتر وسلون (Peter & Sloane, 2014) إلى أن الإفراط في التعليم يشير إلى فشل السوق في الاستفادة من الإمكانيات البشرية المتاحة. وجدت الدراسة أن العديد من خريجي الجامعات يعملون في وظائف لا تتطلب شهادات جامعية، مما يؤدي إلى انخفاض الأجور والرضا الوظيفي. أكدت الدراسة ضرورة وضع منهجية لتنظيم سوق العمل وتوظيف العمال ذوي المهارات والمؤهلات العالية في وظائف تتناسب مع قدراتهم، لضمان استفادة فعالة من هذه الموارد البشرية.
- تجربة (17) دولة أوروبية: ذكرت دراسة فليس وآخرون (Flisi et al., 2017) أن هناك ارتباطًا سلبيًا بين حدوث المبالغة في التعليم وعدم تطابق المهارات في 17 دولة أوروبية. أظهرت الدراسة أن 60% من سكان أوروبا متطابقون مهنيًا، بينما الباقي يعانون من عدم تطابق إما في التعليم أو في المهارات، وأكدت الدراسة أن النظر في بُعد واحد فقط من عدم التطابق المهني يعطي صورة غير كاملة، بما يؤكد الحاجة إلى التمييز بين المهارات والتعليم عند تحليل سوق العمل.



شكل 1: نسبة الأفراد في حالة عدم تطابق المهارة مقابل عدم تطابق التعليم في بعض البلدان الأوروبية سكان غير متطابق

المصدر: منقول من: دراسة فليس وآخرون (Flisi et al., 2017).

يشير شكل (1) ودراسة فليس وآخرون (2017) إلى وجود ثلاث مجموعات رئيسية من البلدان فيما يتعلق بعدم تطابق التعليم والمهارات؛ المجموعة الأولى: تشمل بلداناً مثل إيطاليا وإسبانيا وإيرلندا، حيث يعاني الأفراد من عدم تطابق في التعليم بمستوى عالٍ، ولكنهم يمتلكون المهارات المناسبة لوظائفهم، والنظام التعليمي في هذه البلدان يميل إلى تقديم تعليم عام دون التركيز على المهارات الإضافية، أما المجموعة الثانية: فتضم بلداناً مثل السويد وفنلندا وهولندا، وتتميز بوجود عدم تطابق في المهارات بمستوى عالٍ ولكن مع مبالغة منخفضة في التعليم؛ حيث يمتلك الأفراد مهارات تفوق ما تتطلبه وظائفهم، مما يعني أن هناك إمكانات غير مستغلة. المجموعة الثالثة: تضم بلداناً مثل بلجيكا والنمسا وألمانيا، حيث يوجد توازن بين عدم تطابق التعليم والمهارات، وبعضها تتميز بتقاليد قوية في التعليم المهني؛ توصي الدراسة بتحسين الروابط بين التعليم وسوق العمل من خلال برامج تقييم شاملة تضمن توظيف الأفراد وفقاً لمؤهلاتهم ومهاراتهم. يتضح من الخبرات البحثية أن المبالغة في التعليم لا تقتصر على المؤهل التعليمي فقط، بل تشمل الجانب المهاري الذي لا يقل أهمية. لذا، يجب أن يكون هناك تركيز عند اختيار الموظفين على توافق مؤهلاتهم ومهاراتهم مع متطلبات سوق العمل، كما أن عدم التطابق، سواء كان تعليمياً أو مهاريًا، يشير إلى عدم كفاءة النظام التعليمي وعدم مواءمته مع سوق العمل، ولتحقيق التوافق المثالي بين الخريجين وسوق العمل، يجب تطوير آليات التوظيف وربطها بمتطلبات السوق من خلال برامج دورية لقياس المبالغة في التعليم وتحديد احتياجات سوق العمل بدقة. وهذا ما أشارت دراسات: بيتر وسلون (Peter & Sloane, 2014)، وكبسدا (Capsada, 2017)، ودراسة فليس وآخرون (Flisi et al., 2017).

2-2- الدراسات السابقة:

يستعرض الباحث عدداً من ملخصات الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) تبعاً لتسلسلها الزمني؛ من الأحدث إلى الأقدم، ومن ثم التعقيب عليها.

- هدفت دراسة (المطيري، 2024، Almutairi) إلى فحص تأثير الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم على النمو الاقتصادي في بلد غني بالموارد الطبيعية مثل السعودية خلال الفترة من 1990-2019، استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL) وثلاثة مقاييس لرأس المال البشري التعليمي، أظهرت النتائج أن كلاً من نسبة الالتحاق بالتعليم العالي والمنح الدراسية، كمقياس جديد تم استخدامه في الدراسة، مرتبطان سلباً وبشكل ملحوظ بالنمو الاقتصادي، ومع ذلك، فمتوسط سنوات الدراسة له علاقة سلبية ولكن غير ملحوظة بالنمو، أما التأثير التفاعلي للثروة النفطية على النمو الاقتصادي عبر الاستثمار في رأس المال البشري فكان إيجابياً وملحوظاً، مما يشير إلى أن وجود النفط كعامل يعزز هذا التأثير، ومع ذلك كانت العلاقة المباشرة بين الثروة النفطية والنمو سلبية، مما يؤكد ما يسمى بـ"لعنة الموارد" التي قد تنجم عن تأثير المرض الهولندي، حيث يؤدي التركيز على الصناعات المعتمدة على الموارد إلى تقليل الطلب على القوى العاملة المتعلمة، وهذا قد يفسر التأثير السلبي غير المتوقع للاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي، على الرغم من تطور التعليم بعد الإنفاق المالي الكبير من قبل الحكومة السعودية، وتشير هذه النتائج إلى وجود إمكانات غير مستغلة للأشخاص ذوي التعليم العالي، وتؤكد أهمية تحقيق رؤية 2030 لاستيعاب رأس المال البشري العاطل عن العمل وزيادة المشاركة في سوق العمل، لتعزيز النمو الاقتصادي.
- هدفت دراسة (شولتر-نيلسن، 2024، Schultz-Nielsen) إلى تقديم رؤى جديدة حول ظاهرة فرط التعليم من خلال إظهار أن معدلات فرط التعليم بين المهاجرين وعوائل الأبور للمهاجرين المتعلمين بشكل مفرط ترتبط بشكل وثيق بفئات قبولهم، أظهرت الدراسة أن معدل فرط التعليم في الدنمارك هو الأعلى بين المهاجرين من الدول التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي بعد 2003، حيث إن 61% منهم متعلمون بشكل مفرط مقارنة بـ 24% من السكان المحليين، وبعد التحكم في الخصائص الديموغرافية والتعليمية، تبين أن مواطني الدول الجديدة في الاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى أفراد الأسر المعاد توحيدهم واللاجئين والطلاب، يعانون من فرط التعليم مقارنة بمواطني دول شمال أوروبا وأعضاء الاتحاد الأوروبي قبل عام 2003، كما أن المواطنين المتعلمين تعليماً عالياً يعانون فقط من خسائر طفيفة في الأبور، في حين أن الفئات الأخرى من المقبولين يكسبون عادة ما بين 17% و 36% أقل مما كان يمكن أن يكسبوه لو عملوا في وظائف تتناسب مع تعليمهم، بالنسبة للاجئين المتعلمين تعليماً عالياً، فإن الفجوة تكون أكبر.
- هدفت دراسة (كابسادا-مونسيش، 2024، Capsada-Munsech) إلى فحص مدى تأثير خصائص نظم التعليم الثانوي على خطر فرط التعليم بين خريجي الجامعات، تشير البحوث السابقة إلى أن الأصل الاجتماعي ومجال الدراسة يعتبران من المؤشرات المهمة لفرط التعليم، وبينت النتائج أن تأثير الأصل الاجتماعي يختلف عبر مجالات الدراسة، فهو يمنع خريجي الجامعات من الوقوع في فخ فرط التعليم في المجالات غير المهنية كالعلوم الإنسانية، بينما يكون أقل تأثيراً في مجالات أخرى كالهندسة، كما أن تأثير الأصل الاجتماعي قد يختلف بين الدول، اعتماداً على تأثير نظام التعليم الثانوي على الاختيار الاجتماعي، فقد يوفر الأصل الاجتماعي تصفية مبكرة في النظم التعليمية الموجهة مهنيًا، بينما في النظم الشاملة، تحدث التصفية الاجتماعية عند دخول الخريج إلى سوق العمل، يشير استخدام بيانات (REFLEX/HEGESCO) إلى أن الأصل الاجتماعي يكون أقل أهمية في التنبؤ بخطر فرط التعليم في الدول ذات التوجه المهني الأكبر في التعليم الثانوي، بينما في الأنظمة الشاملة، يستعيد الأصل الاجتماعي تأثيره عندما يدخل خريجو المجالات غير المهنية إلى سوق العمل.

- هدفت دراسة (دال برا، 2024، Dal Pra) إلى دراسة احتمالية الوقوع في فرط التعليم بين العمال الذين تزيد أعمارهم عن 50 عامًا في أوروبا خلال الفترة 2004-2020، مع التمييز بين المحليين والمهاجرين، تم الحصول على البيانات من قاعدة بيانات SHARE، وهي قاعدة بيانات طولية عبر الوطنية تغطي 20 دولة أوروبية، شملت العينة عمالاً محليين ومهاجرين يحملون جنسية بلد الإقامة، مما يشير إلى مستوى أعلى من الاندماج الشخصي والعمالي في بلد الوصول، تم تقدير نموذجين لأخذ العوامل الاجتماعية والاقتصادية والشخصية التي تؤثر بشدة على احتمالية أن يكون العامل متعلمًا بشكل مفرط، يفحص البحث دور عامل الخلفية المهاجرة في احتمال زيادة فرط التعليم، وتأثير الوقت الذي يقضيه العامل في بلد الوصول في التغلب على ذلك، أظهرت النتائج أن العمال المهاجرين البالغين هم أكثر عرضة لفرط التعليم من المولودين محليًا، مع تأثير النساء المهاجرات بشكل كبير، يُعد الوقت الذي يقضيه العامل في سوق العمل حاسمًا لتقليل استمرار فرط التعليم والسماح للعمال بالانتقال إلى وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية، وبذلك فبعض العمال المهاجرين لا يتمكنون من الخروج من فخ فرط التعليم.
- هدفت دراسة (باران، 2024، Baran) إلى استقصاء العوامل المرتبطة بخطر فرط التعليم في الاتحاد الأوروبي، مع التركيز بشكل خاص على البعد الجنساني والإقليمي، اختبرت الدراسة نظرية فرانك للتأهيل التفاضلي، التي تشير إلى أن النساء أكثر عرضة لأن يكنَّ متعلمات بشكل مفرط مقارنة بالرجال، أظهرت نتائج الدراسة أن صلاحية محدودة لنموذج فرانك بسبب العلاقة المعقدة التي تربط بين الجنس وفرط التعليم، كما أن الجنس يفرق بين خطر فرط التعليم عند اقترانه بمسؤوليات الرعاية، بينما يرتبط الوصول الأسهل إلى مرافق رعاية الأطفال بانخفاض خطر فرط التعليم بين النساء في الأسر التي لديها أطفال صغار، كما وُجد أن النساء المهاجرات أكثر عرضة لفرط التعليم مقارنة بالرجال المهاجرين وغير المهاجرين، وعلى عكس نظرية فرانك، تبين أن درجة التمرد غير ذات صلة بفرط التعليم، كما أظهرت الدراسة أدلة على تزايد حالات فرط التعليم في الاتحاد الأوروبي بين عامي 2011 و2018.
- هدفت دراسة (مايورينو وتيرزيرا، 2024، Maiorino & Terzera) إلى تحليل محددات ظاهرة فرط التعليم بين المهاجرين في لومبارديا، إيطاليا، وكيف تطورت الظاهرة على مدى 14 عامًا من 2008 - 2021، تشمل العينة المستهدفة الأفراد القانونيين وغير القانونيين من دول تعرف بأنها ذات ضغط هجرة عالي، الذين أعلنوا عن أنفسهم كـ"موظفين"، وكشفت النتائج عن تأثير زمني كبير يختلف حسب الجنس؛ حيث أظهرت انخفاضًا في احتمالية فرط التعليم في السنوات التي تلت الأزمة مقارنةً بسنوات سابقة بالنسبة للرجال، كما تبين أن عدد سنوات الهجرة والتعليم الابتدائي أو الثانوي في إيطاليا يقلل بشكل كبير من احتمالية فرط التعليم، أظهرت الاحتمالات المتوقعة أن كون الفرد امرأة وأصوله من بعض الدول مثل أوكرانيا ومولدوفا والفلبين يزيد من تعرضهم كأجانب لفرط التعليم.
- هدفت دراسة (نقاريني وفرهاست، 2024، Navarini & Verhaest) إلى تحليل العلاقة بين الإفراط في التعليم والعوائد من التعليم باستخدام نموذج ديناميكي، تم تطوير إطار جديد يقسم العوائد استنادًا إلى القيم المتوقعة والمخاطر المترتبة على الإفراط في التعليم، اعتمدت الدراسة بيانات من بلجيكا ونموذج ديناميكي للاختيارات التعليمية المتأصلة، الإفراط في التعليم، والأجور، كشفت النتائج أن الأفراد الذين يعانون من الإفراط في التعليم يواجهون عقوبة أجور مستمرة، ومع ذلك، تبين أن مخاطر الإفراط في التعليم تلعب دورًا محدودًا في تفسير العوائد المتوسطة، خاصة فيما يتعلق بالدرجات الجامعية، كما وجدت الدراسة أن درجات البكالوريوس تقلل من مخاطر الإفراط في التعليم والعقوبات المرتبطة بها، وأن الإفراط في التعليم يؤدي إلى عوائد متفاوتة بين خريجي الماجستير.
- هدفت دراسة (موسينغو وزامو أكونو، 2024، Mosengo & Zamo Akono) إلى تقييم تأثير العمل غير الرسمي على حدوث الإفراط في التعليم في البلدان النامية، مع التركيز على حالة جمهورية الكونغو الديمقراطية، باستخدام

بيانات التوظيف، تم تحديد معدل حدوث الإفراط في التعليم، وتم عزل دور العمل غير الرسمي كعامل محدد لهذا الإفراط، لقياس الإفراط في التعليم، تم الاعتماد بشكل رئيسي على النهج المعياري (الملائم)، أظهرت النتائج أن نسبة الإفراط في التعليم في سوق العمل في جمهورية الكونغو الديمقراطية تصل إلى 33، 3%، وتشير النتائج الاقتصادية المستندة إلى نموذج بروفات ثنائي المراحل المتكرر إلى تأثير إيجابي وملحوظ للعمل غير الرسمي، وتظل هذه النتائج قوية حتى عند استخدام النهج الإحصائي كبديل لقياس الإفراط في التعليم.

- هدفت دراسة (ماركوسين وآخرون، Markussen et al, 2024) إلى تقييم الفرضية التي تشير إلى أن انخفاض الحراك الاقتصادي بين الأجيال في النرويج يعود إلى ارتفاع قيمة التعليم كإشارة وزيادة الإفراط في التعليم، خاصة بين أبناء الطبقات العليا، استندت الدراسة إلى خمسة حقائق تجريبية تشير إلى هذا الاتجاه: (1) ارتفع العائد المالي للتعليم، ولكن فقط عبر هامش التوظيف؛ (2) زاد العائد المالي للتعليم بشكل أكبر عندما يُقاس التعليم بالسنوات الدراسية المكتملة مقارنةً بالوقت المستغرق فعلياً؛ (3) ارتفع كل من التحصيل التعليمي ومتطلبات المهارات في سوق العمل (كما يتوقعه التوزيع المهني)، لكن التحصيل ارتفع أسرع من المتطلبات، مما أدى إلى زيادة معدل الإفراط في التعليم؛ (4) يوجد ميل اجتماعي إيجابي حاد في الإفراط في التعليم، حيث يزداد الإفراط في التعليم بشكل أسرع بين أبناء العائلات ذات الطبقات العليا؛ (5) يوجد ميل اجتماعي سلبي حاد في عدم التوظيف، حيث يكون عدم التوظيف أكثر شيوعاً ويزداد بشكل أسرع بين أبناء العائلات ذات الطبقات الدنيا.

- هدفت دراسة (دل ري بوفيدا وآخرون، del Rey Poveda et al, 2024) إلى تحليل ظروف العمل للعمال المتنقلين ذوي التعليم العالي في خمسة من أهم أسواق الاتحاد الأوروبي، باستخدام مؤشر الإفراط في التعليم وتحليل تحوله خلال الفترة من 2005 إلى 2016، اعتمدت الدراسة على بيانات سنوية من مسح القوى العاملة في الاتحاد الأوروبي، وكشفت النتائج عن وجود تفاوت كبير بين أوضاع مواطني الدول الأصلية والعمال المتنقلين من الدول الأعضاء الجدد (EU-13) والدول الأعضاء القديمة (EU-15) من منظور التكامل الاقتصادي والاجتماعي الناجح، على الرغم من أن عملية توسيع الاتحاد الأوروبي لم تلغ تمامًا العقوبة المفروضة على العمال المتعلمين من دول (EU-13)، إلا أنها ساهمت في تقليصها بشكل كبير، كما أدت إلى تقليل الفوائد التي يحصل عليها العمال المتنقلون من دول (EU-15) الأخرى، مما أدى إلى تكامل أفضل ومساواة أكبر،

- هدفت دراسة (يو انيان وان وآخرون، Yuanyuan et al, 2024) إلى دراسة تأثير نظرية "الإفراط في التعلم" على الذاكرة طويلة الأمد للأسماء الصينية ذات الشفافية الدلالية العالية والمنخفضة لدى طلاب الجامعات التايوانيين، يعتبر تعليم المفردات جزءاً أساسياً من تعليم اللغة الصينية في تايوان، حيث يجب على المدرسين التركيز على احتفاظ الطلاب بالمفردات على المدى الطويل بعد الحصة الدراسية، بناءً على مراجعة أخلاقيات البحث المتعلقة بالبشر من قبل لجنة أخلاقيات البحث بجامعة كاساتسارت، استخدمت الدراسة منهجيات نوعية وكمية وتجريبية للتحقيق في هذا التأثير، وأظهرت النتائج أن نظرية "الإفراط في التعلم" كان لها تأثير إيجابي على الذاكرة طويلة الأمد للكلمات الصينية لدى الطلاب التايوانيين خلال فترة تتراوح بين 3-9 أسابيع، كما وجد أن الإفراط في التعلم حسّن ذاكرة الطلاب طويلة الأمد للكلمات الصينية إلى حد معين، ولكن يُلاحظ أن هناك فرقاً بين الكلمات ذات الشفافية الدلالية العالية والمنخفضة، حيث كان تأثير النظرية على الذاكرة طويلة الأمد للكلمات ذات الشفافية العالية أكبر بقليل.

- هدفت دراسة حورية (2020) لقياس المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة وذلك من خلال التعرف على درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لديهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل، أسلوب الدراسة، التخصص) متبعة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة من مجالين: (المؤشرات الوظيفية، والمؤشرات الذاتية)، وتكونت العينة من 189

- فردًا وأظهرت النتائج عدم وجود اختلاف بين استجابات العينة في درجة توفر المؤشرات الذاتية والوظيفية تبعًا لمتغيرات الدراسة جميعًا، عدا متغير الجنس في المؤشرات الوظيفية وجاء لصالح الإناث، وامتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس والماجستير من الإداريين، الذين يحملون مؤهلات علمية تفوق وظائفهم.
- وهدفت دراسة شو وآخرون (Cho et al., 2020) إلى فحص تأثير عدم التطابق التعليمي لطلبة الثانوية على سوق العمل في الصين، وتم استخدام منهج مسحياً طويلاً لمدة عامين للقوى العاملة، وقياس مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأجور، وتوصلت الدراسة إلى أن عدم التطابق التعليمي ليس له دلالة كبيرة على مستوى أجور العاملين في الشركات، بينما كان تأثيره كبيراً على الرضا الوظيفي وسلبياً على دافعيتهم؛ نتيجة للإفراط والمبالغة في التعليم.
- كما هدفت دراسة الربيعي (2017) إلى معرفة مدى توافق مخرجات التعليم في ليبيا وسوق العمل، متبعة في ذلك المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أنظمة تعليمية تتميز بارتفاع الكفاءة وستتمكن من مواكبة المستجدات التي يمكن أن تطرأ على سوق العمل، أما بعض الأنظمة التعليمية التي تقل فيها الكفاءة فقد تواجه عوائق كثيرة قد تصعب من التطابق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، كما أظهرت الدراسة في النتائج أن نسبة مخرجات التعليم العالي في البطالة أكبر بكثير من الملتحقين في سوق العمل، وكما أن الطلاب في الجامعات الليبية يفضلون القسم الأدبي على القسم العلمي حيث أسهم هذا الاتجاه في تعميق هذا الاختلال بين الخريجين وبين سوق العمل، وأكدت الدراسة على ضرورة الموازنة بين المؤهلات وفرص التوظيف بالأولوية في وضع السياسات وتقليل الفجوة بين المعرفة المكتسبة من التعليم وبين المهارة المطلوبة في الوظيفة.
- كما هدفت دراسة المزاج (Elmazagi, 2016) لقياس معدل المبالغة لدى خريجي التعليم العالي في ألبانيا، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن التوسع في دخول الخريجين في سوق العمل حتى لو كانت مؤهلاتهم عالية مبني على فرضية أنه كلما زاد التعليم، زادت استفادة الفرد والمجتمع، مما يسبب زيادة في التوسع على طلب التعليم وإقبال العديد على الاستثمار فيه، مما قد يؤدي إلى توفر عمالة ذات مؤهلات عالية وتفوق الطلب، وقد يسهم ذلك بشكل سلبي في خفض قيمة هذه المؤهلات التي يحملونها.
- وهدفت دراسة حميد ويونس (Hamid & Youns, 2016) إلى معرفة آثار الإفراط في التعليم على خريجي سوق العمل المالي من خلال مسح دخل الأسرة، وذلك بتقدير وتحليل متوسط عوائدهم في القطاع المالي مع سنوات دراستهم، وتم تحليل عوائدهم خلال الأعوام من 2002 - 2007 لفحص آثار عدم التوافق التعليمي على عوائد التعليم الخاص بهم، وتوصلت الدراسة إلى وجود نسبة من المبالغة في التعليم لدى العاملين الحاصلين على مؤهلات علمية عالية على الرغم من تمتعهم بعائدات خاصة أعلى، وتم عزو السبب إلى عدم الملاءمة في تعيين الحاصلين على مؤهلات عالية مع وظائفهم التي يشغلونها ذات المهارات المتوسطة وأن هذه الوظائف تفوق المعروض من العمال ذوي المهارات العالية فتحدث المبالغة لديهم، كما أضافت الدراسة أن التعليم الزائد يعكس أوجه القصور في تخصيص الموارد.
- في حين هدفت دراسة الصمادي (2016) إلى الكشف عن الموازنة بين سوق العمل والخريجين من حملة الشهادات العليا في الأردن متبعة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 180 خريج وقد كشفت الدراسة عن عدد من النتائج من أبرزها: عدم وجود فروق في أسباب عدم الموازنة بين سوق العمل وبين مخرجات التعليم العالي تعزى لمتغير النوع، في حين ظهرت فروق تبعاً لمتغير المستوى التعليمي وكانت لصالح حملة الدكتوراه، وقد أوصى الباحث بعدد من التوصيات من أهمها: ضرورة تطوير برامج الدراسات العليا لتوافق متطلبات سوق العمل وضرورة الاستغلال الأمثل لهذه الموارد.

2-2-1-1-التعقيب على الدراسات السابقة.

2-2-1-1-2- جوانب التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- الهدف هدفت غالبية الدراسات إلى تحليل ظاهرة فرط التعليم وتأثيرها على الأفراد سواء من حيث الأجور أو الاندماج في سوق العمل، واتفق معظمها في هدف فهم العوامل المؤثرة في الظاهرة مثل: الخلفية الاجتماعية، الجنسية، النوع، والفئة العمرية، تختلف دراسة "يوانيون وآخرون (2024)" بشكل واضح عن الدراسات الأخرى، حيث ركزت على تأثير الإفراط في التعلم على الذاكرة طويلة الأمد، مما يجعلها فريدة بين المجموعة.
- المنهجية: استخدمت معظم الدراسات مناهج تحليلية كمية تستند إلى البيانات الطولية أو المسوح المستعرضة، مع استخدام نماذج إحصائية متقدمة مثل نموذج بروفات في دراسة "موسينغو وزامو أكونو (2024)"، أو النموذج الديناميكي في دراسة "نفارينى وفهراسست (2024)". تختلف دراسة "حورية (2020)" باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما أن دراسة "شو وآخرون (2020)" اعتمدت المنهج المسحي الطولي التصميم الزمني.
- الأداة: اعتمدت غالبية الدراسات على بيانات مستمدة من قواعد بيانات وطنية أو دولية مثل SHARE، أو مسح العمالة الأوروبية، بينما اعتمدت دراسة "حورية (2020)" على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. تعتبر دراسة "يوانيون وآخرون (2024)" استثناء حيث استخدمت منهجيات تجريبية لتحقيق هدفها.
- العينة: تنوعت عينات الدراسات بين العمال المحليين والمهاجرين، مع تركيز على الفئات العمرية المختلفة. مثلاً، ركزت دراسة "دال برا (2024)" على العمال فوق سن الخمسين، بينما استهدفت دراسة "مايورينو وتيرزيرا (2024)" العمال غير القانونيين في إيطاليا. تختلف دراسة "حورية (2020)" مرة أخرى في هذا الجانب حيث استهدفت موظفي جامعة طيبة، وهي عينة محددة نوعاً ما مقارنة ببقية الدراسات.

2-2-1-2- أهم نقاط الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تقديم رؤى معمقة حول تأثير الخلفية الاجتماعية والجنسية على ظاهرة فرط التعليم ومدى تأثيرها على الأجور.
- تحديد الفئات الأكثر عرضة لفرط التعليم، مما يساعد على تطوير سياسات تستهدف تحسين فرصهم في سوق العمل.
- تسليط الضوء على دور نظم التعليم المختلفة في تشكيل احتمالات فرط التعليم، مع إظهار تأثير الزمن والخبرة العملية على تقليل ظاهرة فرط التعليم، وهو ما يساعد في تطوير برامج تدريبية وتوجيهية للعمال الجدد.

2-2-1-3- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بحثت هذه الدراسة في ظاهرة المبالغة في التعليم من خلال الدراسات الأجنبية والتي توسعت فيها بشكل تفصيلي، ورغم تبني الباحث أداة دراسة حورية (2020)، باعتبارها الدراسة العربية الوحيدة - على حد علم الباحث - التي تناولت المبالغة في التعليم إلا أنها كانت على مستوى التعليم الجامعي، بينما تناولت الحالية التعليم العام، كما تتميز بشمولها وحدائتها مراجعها، وتقديمها العديد من التوصيات الإبداعية بالاستفادة من أحدث الدراسات في الموضوع.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

3-1- منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال قراءة الأدبيات السابقة والوثائق والبيانات، والتي تم الحصول عليها من وزارة التعليم ومن دليل تصنيف المؤهلات بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وأيضاً من خلال استبانة قصيرة (ورقية وإلكترونية) تم توزيعها على الإداريين في مدارس التعليم الثانوي.

3-2- مجتمع الدراسة:

أجرى الباحث الدراسة بمنطقة المدينة المنورة، ويوجد بها (171) مدرسة حكومية للتعليم الثانوي؛ (80) للبنين، و(91) للبنات، يعمل في هذه المدارس، (491) موظفاً (من الجنسين)، ويمثلون مجتمع الدراسة الأصلي (مركز الإحصاء والمعلومات بوزارة التعليم، 2020).

3-3- عينة الدراسة:

استهدف الباحث عدد (216) موظفاً، كعينة ممثلة للدراسة بنسبة (43%) من المجتمع الأصلي، وتمت الإجابة على (184) استبانة، بنسبة 85% من العينة المختارة، أما خصائص أفراد العينة، فكما يوضحها الجدول 1:

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %	مجموع	المتغير	الفئات	العدد	النسبة %	مجموع
النوع	ذكر	67	36%	184	التخصص	علمي	69	37.5%	184
	أنثى	117	64%			نظري	115	62.5%	
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	27	15%	184	سنوات الخبرة	أقل من عشر	111	60%	184
	بكالوريوس	135	73%			عشر فأكثر	73	40%	
	ماجستير فأعلى	22	12%						

يتضح من الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات، حيث كانت النسبة الأكبر من الإناث بنسبة 64%. كما أن حملة البكالوريوس يمثلون 73% من المستجيبين، و60% منهم لديهم خبرة أقل من عشر سنوات، وكانت النسبة الأكبر للتخصصات النظرية بنسبة 62.5%، في مقابل 37.5% للعلمية، وهذا التنوع سيعزز الثقة في مصداقية النتائج.

3-4- أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة أداة الدراسة الحالية (الاستبانة) بعد مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع وقد تبنت الباحثة استبانة دراسة حورية (2020) في قياس المبالغة في التعليم وذلك لمناسبتها لطبيعة هذه الدراسة ومنهجها، وأهدافها، وتتكون من جزأين هما:

- الجزء الأول: مذكرة تعريفية والبيانات الديمغرافية والشخصية للمستجيبين حسب متغيرات الدراسة الخمسة.
- الجزء الثاني: وينقسم إلى مجالين: الأول: المؤشرات الذاتية، الثاني: المؤشرات الوظيفية، المجال الأول: المؤشرات الذاتية، عبر فيها الباحث عن المؤشرات من خلال أسئلة من المتوقع أن تعبر عن رغبة شخصية أو شعور بالرضا وسعادة في العمل، حيث تم طرحها على العينة ثم جمع إجاباتهم عليها، بينما جاءت في المؤشرات الوظيفية، على شكل أسئلة من المتوقع أنها تعبر عن الوظيفة التي يشغلها الموظف، ومدى علاقتها بالمؤهل العلمي، وتم التحقق منها من

خلال جمع بيانات ومعلومات من الوصف الوظيفي لمسميات الوظائف، والمهام المسندة للموظفين، وذلك بعد أن تم الحصول على هذه البيانات من الموظفين من خلال استبانة تمت مطابقتها مع واقع البيانات الوظيفية للموظفين. 3-4-1-صدق الأداة وثباتها: تم اختبار الصدق بعرض الأداة (الأصلية) على عدد (6) من الخبراء المتخصصين في الإدارة واقتصاديات التعليم في عدد من جامعات المملكة العربية السعودية والأردنية، وبخصوص الثبات؛ فقد حصلت الأداة وفقاً لدراسة (حورية، 2020) على معامل ثبات كلي (0.803) وهو معامل ثبات مرتفع، ونظراً لأن بيئة الدراستين واحدة، (المدينة المنورة)، فقد اعتبرها الباحث مؤشراً كافياً للوثوق بثبات الدراسة الحالية.

3-5-الوزن النسبي المعياري (المحك) للإجابات:

استخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي، لتحديد بدائل الإجابة وعلى النحو المبين في الجدول (2)
جدول (2) الوزن النسبي لمديات المتوسطات والدلالة اللفظية (معيار الحكم)

م	مديات المتوسط الحسابي		معياري الحكم/ تقدير درجة التوفر
	من	إلى	
1	1.00	1.66	درجة توفر منخفضة
2	1.67	2.33	درجة توفر متوسطة
3	2.34	3.00	درجة توفر عالية

يتبين من الجدول أن هذا المقياس مناسب لدراسة مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين، حيث يوفر تصنيفات واضحة تساعد في تحديد درجة التوفر بدقة وموضوعية، كما يعكس درجة رضا الموظفين وتوافق مؤهلاتهم مع وظائفهم، مما يتماشى مع أهداف الدراسة ويسهم في تقديم نتائج قابلة للتطبيق والتفسير بشكل ملموس.

3-6-أساليب المعالجة الإحصائية.

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي للعلوم الإنسانية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.
- معادلة ألفا كورنباخ لمعرفة ثبات الأداة.
- المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل عبارة وللمجالين.
- الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين للعبارة.
- اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات (النوع، التخصص، سنوات الخبرة).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

4-نتائج الدراسة ومناقشتها.

4-1-النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة؟"

وللإجابة عن السؤال الأول تم تحليل المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة على مستوى أداة الدراسة ككل، وكذلك على مستوى مؤشرات المجالين (الذاتية والوظيفية)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (3).

جدول (3) المتوسطات الحسابية لدرجة توفر مؤشرات المبالغة في المدارس الثانوي بالمدينة المنورة على مستوى المجالين الرئيسيين

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توفر المبالغة
1	المؤشرات الوظيفية	2.29	0.90	1	متوسطة

2	المؤشرات الذاتية	2.01	0.85	2	متوسطة
	المبالغة في التعليم (الإجمالي)	2.15	0.87		متوسطة

يتبين من الجدول (3) أن درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين جاءت بمتوسط كلي (2.15)، وعلى مستوى المجالين، جاءت المؤشرات الوظيفية أولاً؛ بمتوسط (2.29) ثم المؤشرات الذاتية بمتوسط (2.01). ولمزيد من التفصيل قام الباحث باستخراج المتوسطات لكل مؤشر ضمن المجالين، وتم تحديد النسبة المئوية لكل مؤشر، لتحديد درجة المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة ودرجة توفرها لديهم، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل المؤشرات مع بدائلها، وعلى النحو الآتي:

4-1-1-1-1-4 المجال الأول: المؤشرات الوظيفية

جدول (4) المتوسطات الحسابية وترتيبها والتكرارات والنسب المئوية ودرجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة

م	المؤشر	الكود	البدايل	التكرار	نسبة %	المتوسط الحسابي	الرتبة	المبالغة %	درجة التوفر
6	ما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تمتلكها تزيد عن التي تمارسها؟	1	منخفضة	7	3.8	2.67	1	70.7	عالية
		2	متوسطة	47	25.5				
		3	عالية	130	70.7				
2	هل العمل الحالي...؟	1	في مجال تخصصك	14	7.6	2.66	2	73.9	عالية
		2	قريب من تخصصك	34	18.5				
		3	بعيد عن تخصصك	136	73.9				
3	كم عدد سنوات الانتظار للحصول على العمل بعد التخرج؟	1	لم أنتظر	26	14.1	2.51	3	65.2	عالية
		2	انتظرت 1-2 سنة	38	20.7				
		3	انتظرت أكثر من سنتين	120	65.2				
1	هل العمل الحالي يحتاج إلى مؤهل...؟	1	أعلى من مؤهلك	16	8.7	2.51	4	59.8	عالية
		2	نفس مؤهلك	58	31.5				
		3	أقل من مؤهلك	110	59.8				
4	ما درجة الاستفادة من المؤهل العلمي في عملك الحالي؟	1	عالية	26	14.1	2.41	5	54.9	عالية
		2	متوسطة	57	31				
		3	منخفضة	101	54.9				
5	ما درجة اعتقادك بأن العمل الذي تمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟	3	منخفضة	37	20.1	2.19	6	39.1	متوسطة
		2	متوسطة	75	40.8				
		1	عالية	72	39.1				
7	ما عدد زملاء العمل الذين يحملون مؤهلاً أقل من مؤهلك؟	1	اثنان فأقل	79	42.9	1.83	7	26.1	متوسطة
		2	ثلاثة إلى خمسة	57	31				
		3	خمس فأكثر	48	26.1				
8	كم مرة غيرت عملك؟	1	لم أغير العمل	111	60.3	1.55	8	15.2	منخفضة
		2	مرة أو مرتين	45	24.5				
		3	ثلاث مرات فأكثر	28	15.2				
					الإجمالي	2.29		50.6%	متوسطة

يتضح من الجدول (4) أن معدل توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة كان متوسطاً، بمتوسط (2.29) ومعدل مبالغة (50.6%). وتراوحت درجات المؤشرات بين متوسطة إلى عالية، باستثناء المؤشر الخاص بعدد مرات تغيير العمل الذي جاء بدرجة توفر (منخفضة)، وكان أعلاها مؤشر "ما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تمتلكها تزيد عن التي تمارسها في العمل؟"، الذي حصل على أعلى متوسط

حسابي (2.67) بنسبة (70.7%)، مما يشير إلى شعور الإداريين بأنهم غير مستغلين بشكل كامل في وظائفهم الحالية، يليه مؤشر "العمل في مجال التخصص" الذي سجل معدل مبالغة عال بنسبة (73.9%) حيث اختار معظم الإداريين خيار "بعيد عن تخصصك"، وهو ما يبرز مشكلة عدم توافق تخصصاتهم مع طبيعة عملهم.

ومن ناحية أخرى، أظهر مؤشر "سنوات الانتظار للحصول على العمل بعد التخرج" أيضاً معدل مبالغة مرتفع بنسبة (65.2%)، حيث انتظر غالبية المستجيبين لأكثر من سنتين قبل الحصول على وظيفة، مما يشير إلى تحديات في سوق العمل المحلي. في المقابل، جاء مؤشر "كم مرة غيرت عملك؟" بأدنى معدل مبالغة (15.2%)، مما يعكس استقراراً نسبياً في العمل رغم المبالغة في المؤهلات.

وتشير هذه النتائج إلى ضرورة مراجعة سياسات التوظيف والترقية، مع تعزيز التطابق بين المهارات المكتسبة في التعليم ومتطلبات الوظائف، وإعداد برامج تدريبية موجهة لسد الفجوة بين المؤهلات والوظائف المتاحة، وكذلك تحسين السياسات التعليمية لتجنب الإفراط في التعليم وضمان توافق المؤهلات مع احتياجات سوق العمل.

وقد يُعزى ارتفاع نسبة المبالغة بين الإداريين في مدارس التعليم الثانوي إلى ما تُشير إليه المؤشرات من ارتفاع المهارات للعاملين فوق ما تتطلبه وظائفهم التي يمارسونها، وقد يعزى ذلك إلى إقبال العديد من الأفراد على الاستثمار في التعليم ولسهولة تلبية رغباتهم وتطوير ذاتهم من خلال التعليم عن بعد وغيره من الوسائل التي تساعدهم على الاستثمار في التعليم، وقد يكون أيضاً بسبب عدم التوافق والمواءمة بين هؤلاء الخريجين وبين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات ووظائف، وهذا ما اتفقت عليه عديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة حورية (2020)، ودراسة المزاج (Elmazagi, 2016، ودراسة حميد ويونس (Hamid & Youns, 2016).

4-2-1-4- المجال الثاني: المؤشرات الذاتية:

جدول (5) المتوسطات الحسابية وترتيبها والتكرارات والنسب المئوية لدرجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة

م	المؤشر	الكود	البدائل	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الرتبة	معدل المبالغة %	درجة توفرها
12	ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟	1	عالية	42	22.8	2.24	1	46.7	متوسطة
		2	متوسطة	56	30.4				
		3	منخفضة	86	46.7				
13	ما درجة شعورك بالرضى عن العمل الحالي؟	1	عالية	42	22.8	2.15	2	38	متوسطة
		2	متوسطة	72	39.1				
		3	منخفضة	70	38				
9	ما درجة رغبتك بالاستمرار في العمل الحالي؟	1	عالية	49	26.6	2.13	3	39.1	متوسطة
		2	متوسطة	63	34.2				
		3	منخفضة	72	39.1				
11	ما درجة شعورك بالمتعة أثناء ممارستك للعمل الحالي؟	1	عالية	51	27.7	2.04	4	32.1	متوسطة
		2	متوسطة	74	40.2				
		3	منخفضة	59	32.1				
14	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً؟	3	عالية	66	35.9	1.99	5	35.9	متوسطة
		2	متوسطة	50	27.2				
		1	منخفضة	68	37				
10		1	عالية	53	28.8	1.98	6	26.6	متوسطة

ما درجة شعورك بالراحة في العمل الحالي؟	2	متوسطة	82	44.6	15	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً لأسرتك؟	3	منخفضة	49	26.6
	3	عالية	53	28.8			2	متوسطة	52	28.3
ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة؟	3	عالية	46	25	16	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة؟	2	متوسطة	42	22.8
	2	متوسطة	42	22.8			1	منخفضة	96	52.2
	1	منخفضة	96	52.2			الإجمالي			2.01

يتضح من الجدول (5) أن درجة توفر المؤشرات الذاتية للمبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.01)، ومعدل المبالغة (34%) وفقاً لاستجابات العينة. جميع المؤشرات سجلت متوسطات تتراوح بين 1.73 و2.24، وجاء في المقدمة المؤشر "ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟" بمتوسط (2.24)، حيث أشار 46.7% من العينة إلى شعورهم بتحقيق ذات منخفضة. يليه المؤشر "ما درجة شعورك بالرضا عن العمل الحالي؟" بمتوسط (2.15) ونسبة رضا منخفضة 38%. أما المؤشر "ما درجة رغبتك بالاستمرار في العمل الحالي؟" فجاء ثالثاً بمتوسط (2.13) ونسبة رغبة منخفضة 39.1%.

وتشير هذه النتائج إلى أن الإداريين يعانون من الإفراط في التعليم ويشعرون بعدم الرضا وتحقيق الذات، مما يعكس فجوة بين مؤهلاتهم ومتطلبات وظائفهم. تتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة، مثل دراسة شو وآخرون (2020)، التي أظهرت أن المبالغة في التعليم تزيد مع انخفاض الرضا الوظيفي. أيضاً، تختلف نسبة المبالغة بين المؤشرات الذاتية والوظيفية، حيث كانت أعلى في المؤشرات الوظيفية (50%)، مما يشير إلى تأثير واضح للواقع الوظيفي على شعور الموظفين بالرضا والسعادة.

4-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مدى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر مؤشرات المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة تعود لمتغيرات: النوع (ذكر-أنثى)، المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى، بكالوريوس، دبلوم فأقل)، سنوات الخبرة (أقل من عشرة، عشرة فأكثر)، التخصص (علمي، نظري)؟ وتفصيل الإجابة على النحو الآتي:

4-2-1- فحص أثر متغير النوع (ذكر، أنثى):

استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين لجميع المؤشرات، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنها غير دالة إحصائية وهذا يدل على أن العينتين متجانستان، وبالتالي تم تطبيق اختبار "ت" والنتائج كما يبينها جدول 6.

جدول (6) نتائج اختبار "ت" (T-test) لفحص الفروق بين متوسطي فئتي العينة في المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث).

المؤشر	النوع	العدد	المتوسط	قيمة ت	مستوى الدلالة	التفسير
المؤشرات الوظيفية	ذكر	67	2.25	1.138	0.25	غير دالة
	أنثى	117	2.31			
المؤشرات الذاتية	ذكر	67	2.05	0.724	0.47	غير دالة
	أنثى	117	1.99			
المبالغة في التعليم	ذكر	67	2.15	0.004	0.99	غير دالة
	أنثى	117	2.15			

يتضح من الجدول (6) أن قيمة "ت" بلغت على الترتيب (1.138 للمؤشرات الوظيفية، 0.724 للمؤشرات الذاتية، 0.004 للمؤشرات ككل) وهي قيم غير دالة إحصائية، حيث إن مستوى الدلالة لقيمة ت أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، ويدل ذلك على أنه لا تختلف مؤشرات المبالغة في التعليم باختلاف النوع (موظف، وموظفة).

كما أن متوسطات المبالغة في التعليم للجنسين كانت متقاربة في المؤشرات ككل، بينما كانت المتوسطات لصالح الذكور في المؤشرات الذاتية، ولصالح الإناث في الوظيفية، ولكنها ليست ذات دلالة إحصائية، بمعنى أنه لا تختلف مؤشرات المبالغة في التعليم باختلاف النوع (ذكر، أنثى)، وقد يعزى ذلك إلى تشابه الأدوار والمهام وطبيعة العمل بين الجنسين في المدارس، ولعدم وجود عوامل تقلل من عمل المرأة في مجال التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2016) والتي أشارت لعدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع في سوق العمل، بينما تختلف الدراسة مع تلك الدراسات التي ترى أن المبالغة قد تكون ذات فروق دالة لصالح الإناث؛ بسبب الارتباطات الاجتماعية للمرأة، والبعد المكاني، وعدم قدرتهن على التنقل الوظيفي أو الهجرة والاعتراب وهذا ما أشارت إليه دراسات مثل: دراسات (نيلسن، Nielsen. 2011؛ كيرتزن، Kiersztyn. 2013؛ باران، Baran، 2024؛ مايورينو وتيرزيرا، Maiorino & Terzera، 2024).

4-2-2-4- فحص أثر متغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

استخدم الباحث اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" وهو أسلوب إحصائي، يستخدم لدلالة الفروق بين متوسطات أكثر من مجموعتين، وجاءت النتائج بعرض بعض الإحصاءات الوصفية، كما يوضحها جدول 7.

جدول (7) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفحص الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤشرات	المؤهل	العدد	المتوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤشرات الوظيفية	دبلوم فأقل	27	2.05	19.559	0.00
	بكالوريوس	135	2.29		
	ماجستير فأعلى	22	2.61		
	المجموع	184	2.29		
المؤشرات الذاتية	دبلوم فأقل	27	1.68	8.832	0.00
	بكالوريوس	135	2.04		
	ماجستير فأعلى	22	2.28		
	المجموع	184	2.01		
المؤشرات ككل	دبلوم فأقل	27	1.86	16.571	0.00
	بكالوريوس	135	2.16		
	ماجستير فأعلى	22	2.44		
	المجموع	184	2.15		

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لحملة الماجستير فأعلى كان أعلى من بقية المؤهلات، ويلهم حملة البكالوريوس، ثم حملة الدبلوم فأقل، وتؤكد نتيجة تحليل التباين الأحادي أن قيمة (ف) بلغت (19.559، 8.832، 16.571)، على الترتيب وهي قيم دالة إحصائية عند ($0.05 \geq \alpha$)، مما يدل على اختلاف مؤشرات المبالغة في التعليم باختلاف المؤهل التعليمي، ولتحديد مصدر الفروق استخدم الباحث اختبار (شيفيه)، وكما يبينها الجدول 8.

جدول (8) نتائج اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق بين المجموعات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤشرات	مؤشرات المبالغة تبعاً للمؤهل	فرق المتوسطات	قيمة الدلالة	تفسير الدلالة
المؤشرات الوظيفية	بكالوريوس	0.24*	.001	ذات دلالة
	ماجستير فأعلى	0.56*	.000	ذات دلالة
المؤشرات الذاتية	بكالوريوس	0.32*	.000	ذات دلالة
	بكالوريوس	0.32*	.000	ذات دلالة

المؤشرات الذاتية	بكالوريوس	دبلوم فأقل	0.36*	0.003	ذات دلالة
	ماجستير فأعلى	دبلوم فأقل	0.60*	0.000	ذات دلالة
	بكالوريوس	بكالوريوس	0.24	0.111	غير دلالة
الأداة ككل	بكالوريوس	دبلوم فأقل	0.30*	0.000	ذات دلالة
	ماجستير فأعلى	دبلوم فأقل	0.58*	0.000	ذات دلالة
	بكالوريوس	بكالوريوس	0.28*	0.002	ذات دلالة

يتضح من الجدول (8) أن المبالغة في التعليم في المؤشرات ككل تشير إلى أن درجة توفر المبالغة في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح الماجستير فأعلى، حيث حصلت على متوسط (2.60) في المؤشرات الوظيفية، بينما كان متوسط فئة البكالوريوس والدبلوم (2.28)، وقد يعزى ذلك إلى أن من يحملون مؤهلات عالية هم أكثر عرضة للإفراط والمبالغة في التعليم بسبب قبولهم العمل بوظائف تقل عن مستوى مؤهلاتهم التي يحملونها وتتفق هذه النتيجة مع دراسات: (حورية، 2020)، و(نيلسن، 2011؛ Nielsen. 2011؛ كيرتزن، 2013. Kiersztyn. 2013)

4-2-4-3- فحص أثر متغير سنوات الخبرة (أقل من عشر سنوات، عشرة فأكثر).

استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، لمعرفة مدى وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من عشر سنوات، عشرة فأكثر)، وكانت النتائج كما يبينها الجدول 9.

جدول (9) نتائج اختبار "ت" (T-test) لفحص الفروق بين متوسطي فئتي العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المؤشر	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	قيمة ت	تفسير الدلالة
المؤشرات الوظيفية	أقل من 10	111	2.08	1.225	غير دلالة
	من 10 فأكثر	73	2.03		
المؤشرات الذاتية	أقل من 10	111	1.84	1.644	غير دلالة
	من 10 فأكثر	73	1.95		
المؤشرات ككل	أقل من 10	111	1.96	0.839	غير دلالة
	من 10 فأكثر	73	1.99		

يتضح من الجدول (9) أن قيمة "ت" بلغت على الترتيب (1.225 للمؤشرات الوظيفية، 1.644 للمؤشرات الذاتية، 0.839 للمؤشرات ككل) وهي قيم غير دالة إحصائياً، حيث إنها أكبر من (0.05 α)، وبدل ذلك على أنه لا تختلف مؤشرات المبالغة في التعليم باختلاف سنوات الخبرة (أقل من 10، 10 فأكثر) وهذا يختلف مع بعض الدراسات مثل: دراسة نيلسون (Nilsen.2011)، والتي أشارت إلى أن المبالغة في التعليم قد تنخفض وتسقط مع سنوات الخبرة حيث كل ما زادت سنوات الخبرة قلت المبالغة في التعليم لدى هؤلاء الإداريين.

4-2-4-4- فحص أثر متغير التخصص (علمي، نظري):

استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير التخصص (علمي، نظري)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول 10.

جدول (10) نتائج اختبار "ت" (T-test) لفحص الفروق بين متوسطي فئتي العينة تبعاً لمتغير التخصص (علمي، نظري)

المؤشر	التخصص	العدد	المتوسط	قيمة ت	تفسير الدلالة
المؤشرات الوظيفية	نظري	115	2.32	1.565	غير دلالة
	علمي	69	2.24		
المؤشرات الذاتية	نظري	115	2.02	0.172	غير دلالة
	علمي	69	2.01		
	نظري	115	2.17		

المؤشرات ككل	علمي	69	2.12	0.815	غير دالة
--------------	------	----	------	-------	----------

يتضح من الجدول (10) أن قيمة "ت" بلغت على الترتيب (1.565 للمؤشرات الوظيفية، 0.172 للمؤشرات الذاتية، 0.815 للمبالغة في التعليم) وهي قيم أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، ويدل ذلك على أنه لا تختلف مؤشرات المبالغة الوظيفية والذاتية والمؤشرات ككل باختلاف التخصص (علمي، نظري)، وقد يعزى ذلك لطبيعة عملهم الإداري وتشابه أدوارهم، وهذا ما يخالف دراسة حميد ويونس (Hamid & Youns. 2016) حول ظاهرة عدم التطابق بين التعليم وسوق العمل، حيث أشارت في نتائجها إلى أنه يوجد عدم تطابق في عملية توزيع الموظفين ذوي التخصصات العلمية مع وظائفهم.

توصيات الدراسة ومقترحاتها

بناء على النتائج السابقة يوصي الباحث ويقترح ما يلي:

1. توصيات لوزارتي التعليم والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

- إعداد برنامج لقياس المبالغة في التعليم بين العاملين وتحديد الفئات في رأس المال البشري بدقة؛ بهدف البرنامج إلى استغلال هذه الموارد البشرية بشكل فعال عبر توجيه الخريجين إلى وظائف تناسب درجاتهم العلمية، مما يساهم في تحسين كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري وتقليل المبالغة في التعليم.
- يجب تمكين حاملي الماجستير فأعلى من العمل وفق مهاراتهم ومستوياتهم التعليمية عبر تسهيل التنقل والترقيات بين القطاعات الحكومية والخاصة، بحيث يمكن الاستفادة من قدراتهم في القطاعات التي تحتاج إلى مؤهلاتهم، مما يحسن الإنتاجية ويقلل من المبالغة في التعليم.
- إنشاء منصات تعليمية إلكترونية تركز على توفير برامج متخصصة وموجهة نحو تلبية احتياجات الإداريين بشكل دقيق، مما يحد من ظاهرة المبالغة في التعليم ويضمن استفادة الموظفين من المؤهلات التي يمتلكونها.
- تعزيز استراتيجيات التوظيف التي تأخذ بعين الاعتبار التوافق بين المؤهلات التعليمية والمهام الوظيفية، بحيث يتم تعيين الإداريين وفقاً لمتطلبات الوظائف، مما يقلل من التبذير في الموارد التعليمية.
- تطوير برامج تدريبية وتطوير مهني تعتمد على تقييم مستمر لاحتياجات الإداريين وتخصصاتهم، مما يضمن ملاءمة التطوير المهني للاحتياجات الفعلية بدلاً من الاعتماد على المؤهلات التعليمية فقط.
- إعادة النظر في سياسات الترقية المهنية بحيث تعتمد بشكل أكبر على الأداء والمهارات المكتسبة بدلاً من المؤهلات الأكاديمية فقط، بما يشجع على تنمية المهارات الفعلية بدلاً من السعي للحصول على مؤهلات ليست ضرورية.
- تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والإدارية لتطوير برامج تعليمية متكاملة تسد الفجوة بين ما يتم تدريسه وما هو مطلوب في سوق العمل، مما يحد من حصول الموظفين على مؤهلات غير ملائمة.

2. توصيات للجامعات السعودية:

- تعزيز ملاءمة المخرجات التعليمية مع متطلبات سوق العمل؛ وذلك بربط القبول والتسجيل للطلبة بالفرص الوظيفية التي قد تتاح لهم عند تخرجهم، بحيث تكون متوافقة ومتوائمة مع أعدادهم ومؤهلاتهم.
- تطوير برامج جامعية تلبي الاحتياجات الجديدة في سوق العمل؛ بوضع تخصصات عملية ومواد تطبيقية وتدريبية للتخصصات النظرية، بما يمكنهم من اكتساب مهارات ترفع نسب قبولهم في الوظائف، فلا يقتصر قبولهم في وظائف ذات نطاق محدود، مما يضاعف من نسبة المبالغة في التعليم لديهم.

3. كما يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات لسد الفجوة المعرفية ذات الصلة، وخصوصاً الآتي:

- واقع المبالغة في التعليم لدى الموظفين في الإدارات التنفيذية بمختلف القطاعات الحكومية في السعودية.
- واقع المبالغة في التعليم لدى حملة الماجستير والدكتوراه على مستوى المدارس الحكومية والأهلية.

- c. واقع المبالغة في التعليم لدى خريجي الجامعات السعودية، بإجراء مسح ميداني خلال فترة زمنية معينة، وتتبع مساهمهم الوظيفي ومعدلات المبالغة لهم مع مرور الوقت.
- d. دراسة واقع المبالغة في التعليم لدى العاملين في الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص في السعودية.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- 1- حورية، على حسين. (2020). المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، 2(2)، 285-255. <http://search.mandumah.com/Record/1082012>
- 2- الخرابشة، سليمان حمدان سالم، وشرايحة، وديع جريس. (1996). الاستثمار في رأس المال البشري: التعليم والتدريب في الأردن 1973 - 1994: دراسة تحليلية [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الأردنية]. قاعدة معلومات دار المنظومة. <http://search.mandumah.com/Record/607055>
- 3- الربيعي، فلاح. (2017). تحديات الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا. مجلة المستقبل العربي، 39(45)، 66-94. <http://doi.org/10.12816/0035815>
- 4- الرشدان، خالد. (2008). في اقتصاديات التعليم. عمان، دار وائل.
- 5- الصمادي، هشام محمد. (2016). الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الأردن. مجلة كلية التربية، 64(4)، 570-585. <http://search.mandumah.com/Record/861606>
- 6- منظمة الأمم المتحدة. (2014). منظمة العمل الدولية تكشف عدم تطابق المهارات مع متطلبات العمل في أوروبا. <https://news.un.org/ar/story/2014/10/211972>
- 7- الهيئة العامة للإحصاء المملكة العربية السعودية. (2020). إحصاءات سوق العمل للربع الثاني 2020. <https://www.stats.gov.sa/ar/6632>
- 8- وزارة التعليم. (2019). مؤشرات القبول في الجامعات الحكومية. <https://www.moe.gov.sa/ar/news/pages/m-r-1440-2.aspx>
- 9- وزارة التعليم. (2024). مركز إحصاءات التعليم ودعم القرار. <https://departments.moe.gov.sa/Statistics/Educationstatistics/Pages/GEStats.aspx>
- 10- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2020). نظام دليل التصنيف. <https://eservices.mcs.gov.sa/ClassificationGuide/Pages/DegreesDetails.aspx>

Second - References in English:

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- 1- Al-Kharabsheh, S. H. S., & Shraihah, W. J. (1996). Investment in human capital: Education and training in Jordan 1973-1994: An analytical study (in Arabic) [Master's thesis, University of Jordan]. Dar Almandumah Database. <http://search.mandumah.com/Record/607055>
- 2- Allen, J., & De Weert, E. (2007). What do education mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. European Journal of Education, 42(1), 59–73. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00283.x>
- 3- Almutairi, N. T. (2024). Does investment in human capital via education stimulate economic growth in an oil-rich country? A case study of Saudi Arabia. Journal of the Knowledge Economy, 15(1), 2933-2955. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01265-9>
- 4- Al-Rashdan, K. (2008). In the economics of education (in Arabic). Amman: Dar Wael.

- 5- Al-Rubaie, F. (2017). Challenges of alignment between education outcomes and labor market in Libya (in Arabic). Al-Mustaqbal Al-Arabi Journal, 39(45), 66-94. <http://doi.org/10.12816/0035815>
- 6- Al-Samadi, H. M. (2016). Alignment between higher education outcomes and labor market in Jordan (in Arabic). Journal of the Faculty of Education, 4(64), 570-585. <http://search.mandumah.com/Record/861606>
- 7- Baran, J. A. (2024). Overeducation in the EU: Gender and regional dimension. Labour Economics, 90, 102603. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102603>
- 8- Capsada, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. Sociology Compass, 4(11). <https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
- 9- Capsada-Munsech, Q. (2024). Do secondary education systems influence the overeducation risk of university graduates? A cross-national analysis by field of study and social background. International Journal of Comparative Sociology, 65(1), 63-89. <https://doi.org/10.1177/00207152241228148>
- 10- Chevalier, A. (2003). Measuring Over-Education. Economics, 70 (279), 509-531. <https://www.jstor.org/stable/3549038>
- 11- Chevalier, A., & Lindley, J. (2009). Overeducation and skills of UK graduates. *Journal of the Royal Statistical Society*, 172 (2), 307-337. <http://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2008.00578.x>
- 12- Cho, I., Wan, H., & Yoo, C. (2020). Educational mismatch and job satisfaction in China. Journal of Applied Economics and Business Research, 10(3), 131-147. <https://2u.pw/9fR9y>
- 13- Dal Pra', G. (2024). Overeducation in Europe: Differences between Native and Immigrant Older Workers [Doctoral dissertation, Università Ca' Foscari Venezia]. <http://hdl.handle.net/10579/26636>
- 14- del Rey Poveda, A., Stanek, M., García-Gómez, J., & Orfao, G. (2024). Patterns of overeducation among highly educated mobile intra-EU workers, 2005–2016: Enlargement, financial crisis, and mobility. International Journal of Comparative Sociology, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00207152241229400>
- 15- Elmazagi, M. (2016). Overeducation and mismatches at the labour market Albania – Case. Journal of Multidisciplinary Studies, 1(1), 211-225. <http://doi.org/10.26417/ejms.v1i1.p211-225>
- 16- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E.C. (2017). Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe— Evidence from PIAAC. *Education Economics*, 1211–1249. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1292-7>
- 17- General Authority for Statistics, Kingdom of Saudi Arabia. (2020). Labor market statistics for the second quarter of 2020 (in Arabic). <https://www.stats.gov.sa/ar/6632>
- 18- Hamid, F., & Youns, N. (2016). The effects of over-education on returns in the graduate labour market. Paper Presented at International Conference on Business and Economics, Malaysia, September 21-23, 2016. <http://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.35>
- 19- Huriya, A. H. (2020). Overeducation among employees at Taibah University in Madinah (in Arabic). Al-Shamal Journal for Human Sciences, 2(2), 255-285. <http://search.mandumah.com/Record/1082012>
- 20- 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. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.09.009>
- 21- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labour market. In Handbook of the Economics of Education (Vol. 4, pp. 283-326). <https://www.iza.org/publications/dp/5523/overeducation-and-mismatch-in-the-labor-market>
- 22- Lim, E. (2013). Overeducation and happiness in the Malaysian graduate labour market. International journal of Business and Society, 14(1),93-110. <https://2u.pw/u6Rx6>

- 23- Maiorino, S., & Terzera, L. (2024). Overeducation of migrants in Lombardy: A trend analysis 2008–2021. *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.13306>
- 24- Markussen, S., Nareklishvili, M., & Røed, K. (2024). Overeducation and economic mobility (IZA Discussion Paper No. 16798). IZA Institute of Labor Economics. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4727223>
- 25- Mcguinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3). <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- 26- Ministry of Education. (2019). Admission indicators in public universities (in Arabic). <https://www.moe.gov.sa/ar/news/pages/m-r-1440-2.aspx>
- 27- Ministry of Education. (2024). Education Statistics and Decision Support Center (in Arabic). <https://departments.moe.gov.sa/Statistics/EducationStatistics/Pages/GEStats.aspx>
- 28- Ministry of Human Resources and Social Development. (2020). Classification guide system (in Arabic). <https://eservices.mcs.gov.sa/ClassificationGuide/Pages/DegreesDetails.aspx>
- 29- Mosengo, C. K., & Zamo Akono, C. M. (2024). Effect of informal employment on overeducation in developing countries with a focus on the Democratic Republic of Congo (DRC) (AGDI Working Paper No. WP/24/004). African Governance and Development Institute (AGDI), Yaoundé. <https://hdl.handle.net/10419/298269>
- 30- Navarini, L., & Verhaest, D. (2024). Returns to education and overeducation risk: A dynamic model (GLO Discussion Paper No. 1456). Global Labor Organization (GLO), Essen. <https://hdl.handle.net/10419/300108>
- 31- Nielsen, C. (2011). Immigrant over-education: evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520. <https://www.jstor.org/stable/41488315>
- 32- Peter, S., & Sloane, P. (2014). Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates. *IZA World of Labor*. <http://doi.org/10.15185/IZAWOL.88>
- 33- Schultz-Nielsen, M. L. (2024). How Does Overeducation Depend on Immigrants' Admission Class? *International Migration Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/01979183241264991>
- 34- United Nations. (2014). The International Labour Organization reveals a mismatch between skills and job requirements in Europe (in Arabic). <https://news.un.org/ar/story/2014/10/211972>
- 35- Xiangrong, Wu. (2008). The impact of overeducation on earnings in China. *Frontiers of Education in China*, 3(1), 123-136. <http://doi.org/10.1007/s11516-008-0008-4000>
- 36- Yuanyuan, C., Thaveewatanaseth, N., & Asavaratana, W. (2024). Research on the effect of overlearning theory on the long-term memory of Chinese nouns with different semantic transparency among Thai university students. *Language and Linguistics*, 42(1), 116–137. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/joling/article/view/266227>