

التعليم الزائد بين العاملين في قطاع التعليم العماني؛ انعكاساته النفسية والتنظيمية ومحددات التوافق المهني

د. السعيد سعد الشامي

**أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي المساعد
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس، وجامعة الإسكندرية**

التعليم الزائد بين العاملين في قطاع التعليم العماني: انعكاساته النفسية

والتنظيمية ومحددات التوافق المهني

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٩/٢٩

تاريخ قبول البحث للنشر: ٢٠٢٥/١٠/٢٦

د. السعيد سعد الشامي*

المستخلص

يُعرف التعليم الزائد بأنه الحالة التي يمتلك فيها الفرد مؤهلات تعليمية تفوق متطلبات الوظيفة التي يشغلها، وهي ظاهرة متنامية تؤثر تدريجياً على كفاءة المؤسسات وتقلل من توظيف الطاقات البشرية بالشكل الأمثل. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى انتشار ظاهرة التعليم الزائد بين العاملين في المدارس والمديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وتحليل أبعادها النفسية والتنظيمية، وتحديد الفروق وفقاً لمتغيرات ديموغرافية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة مقننة طوّرت من قبل حورية (٢٠٢٠) لقياس المؤشرات الذاتية (مثل الرضا الوظيفي، وتحقيق الذات) والوظيفية (مدى التوافق بين المؤهل العلمي ومتطلبات الوظيفة). تم تطبيق الأداة على عينة مكونة من (١٠٧٩) مشاركاً من المعلمين والعاملين في المناصب الإدارية والإشرافية، وموظفي ديوان عام الوزارة بمختلف المحافظات التعليمية. أظهرت النتائج أن مستوى التعليم الزائد كان متوسطاً بشكل عام، مع بروز المؤشرات الذاتية بوضوح أكبر مقارنة بالمؤشرات الوظيفية. عبر العديد من المشاركين عن شعورهم بعدم استثمار مؤهلاتهم بالشكل الأمثل، وتدن في الرضا المهني، وغياب التقدير المؤسسي. كما كشفت النتائج عن فروق دالة إحصائية وفقاً للجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، حيث كانت الظاهرة أكثر حدة بين الذكور، وحملت المؤهلات العليا، وذوي الخبرات الطويلة، والعاملين في المناصب الإدارية في المديريات التعليمية، مما يعكس فجوة تنظيمية بين مخرجات التعليم العالي وواقع التوظيف في القطاع التربوي. توصي الدراسة بإعادة النظر في سياسات التوظيف والإيفاد والتطوير المهني، من خلال مقاربات مرنة وشاملة تضمن الموازنة بين المؤهل والدور الوظيفي. كما تدعو لإجراء دراسات مستقبلية معمقة لفهم الظاهرة وتقييم آثارها طويلة المدى على جودة التعليم واستدامة التنمية البشرية في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠.

الكلمات المفتاحية: التعليم الزائد، عدم التوافق بين المؤهل والوظيفة، المؤشرات الذاتية، المؤشرات الوظيفية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، السياسات التعليمية

Overeducation among Employees in Oman's Educational Sector: Psychological and Organizational Implications and Determinants of Professional Fit

Dr. Alsaed Saad Alshamy

Abstract

Overeducation refers to the situation where individuals possess academic qualifications that exceed the requirements of their current job. It is a growing phenomenon that gradually affects institutional efficiency and reduces the optimal utilization of human potential. This study investigates the extent of overeducation among employees in schools and directorates affiliated with the Ministry of Education in Oman, analyzing its psychological and organizational dimensions. Using a descriptive-analytical approach, the study applied a validated questionnaire developed by Houriah (2020) to measure subjective indicators (job satisfaction and self-actualization) and functional indicators (alignment between academic qualifications and job requirements). The questionnaire was administered to a sample of 1,079 participants, including teachers, administrators, supervisors, across various educational governorates and staff from the Ministry's central office. The results showed a moderate level of overeducation overall, with subjective indicators more pronounced than functional ones.

♦ أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي المساعد - كلية التربية - جامعة السلطان قابوس، وجامعة الإسكندرية
"يتوجه الباحث بخالص الشكر والتقدير إلى جميع العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان الذين شاركوا في هذه الدراسة وأسهموا بأرائهم القيّمة في تعميق فهم ظاهرة التعليم الزائد في قطاع التعليم العماني."

Many respondents reported feeling that their qualifications were underutilized, leading to lower job satisfaction and a perceived lack of institutional recognition. Statistically significant differences were found based on gender, educational qualifications, years of experience, and job title, with overeducation being more prominent among males, highly qualified individuals, experienced employees, and those in administrative roles within directorates. These findings reveal a structural gap between higher education outcomes and employment realities in Oman's education sector. The study recommends revisiting recruitment, academic scholarship, and professional development policies to ensure better alignment between qualifications and job roles and calls for further research to assess the long-term impact on educational quality and human development in alignment with Oman Vision 2040.

Keywords: Overeducation, Qualification–Role Mismatch, Subjective Indicators, Functional Indicators, Ministry of Education, Sultanate of Oman, Educational Policies

مقدمة

يُعد التعليم من الركائز الأساسية التي يقوم عليها التقدم الاقتصادي والاجتماعي، حيث يساهم في تنمية رأس المال البشري ورفع إنتاجية الأفراد، وتمكينهم من الاندماج الفعال في سوق العمل. ومع تطور المجتمعات الحديثة، زاد الاهتمام بالحصول على مؤهلات أكاديمية، مما أدى إلى توسع كبير في التعليم العالي على المستوى العالمي نتج عنه زيادة عدد الحاصلين على مؤهلات عليا، مدفوعاً بالاعتقاد السائد بأن التعليم العالي يعزز فرص التوظيف والترقي الاجتماعي. إلا أن هذا التوسع، رغم إيجابيته أفرز تحديات حديثة تتمثل في قدرة سوق العمل على استيعاب هذه الكفاءات بشكل فعال، ومدى توافق المؤهلات التعليمية مع متطلبات الوظائف المتاحة.

وفي هذا السياق برزت ظاهرة التعليم الزائد (Overeducation) كإحدى المشكلات التي تؤثر على جودة التوظيف والاستفادة المثلى من المهارات البشرية ويُقصد بها حصول الأفراد على مؤهلات تعليمية تفوق ما هو مطلوب لوظائفهم الفعلية (Markussen et al., 2024)، وتشير بعض الدراسات إلى أن جوهر مفهوم التعليم الزائد هو عدم التوافق بين مستويات التعليم ومتطلبات سوق العمل، حيث يحصل الأفراد على تعليم يفوق متطلبات وظائفهم، مما يؤدي إلى عدم توافق رأسي بين المؤهل الدراسي والمستوى المهني (الجابري، ٢٠٢٤؛ عبد الخالق وآخرون، ٢٠٢٠). ومن المهم الإشارة إلى أن مصطلح التعليم الزائد يُشار إليه في بعض الدراسات بمصطلح عدم التوافق Mismatch ويستخدم هذا المصطلح تحديداً لوصف السيناريوهات التي يكون فيها الموظفون إما أكثر مهارة أو أكثر تعليماً أو أقل مهارة أو أقل تعليمياً من اللازم لوظائفهم (Handel et al., 2016).

كما أولت التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية اهتماماً بهذا الجانب، إذ أشارت الإحصاءات الصادرة عن البنك الدولي World Bank إلى أن ظاهرة التعليم الزائد أصبحت مشكلة متزايدة في عديد من الدول، مما يؤثر على كفاءة أسواق العمل والاستفادة المثلى من المهارات البشرية، فقد أظهرت دراسة أجراها البنك الدولي عام ٢٠١٦ أن حوالي ٣٦٪ من الموظفين في ١٢ دولة ذات دخل منخفض ومتوسط يعانون من التعليم الزائد، وهو ما يعكس فجوة كبيرة بين المؤهلات الأكاديمية ومتطلبات الوظائف الفعلية (Handel et al., 2016) كما أشار تقرير آخر للبنك الدولي عام ٢٠٢٠ إلى أن معدلات التعليم الزائد تختلف بين الدول وفقاً لطرق القياس المستخدمة، لكنها تشكل تحدياً رئيساً في عديد من الدول النامية، حيث تؤثر سلباً على كفاءة سوق العمل والنتائج الاقتصادية للأفراد (Pennings, 2020).

ومن زاوية أخرى، أكدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) على أهمية دراسة تأثير التعليم الزائد، حيث قدمت بحثاً حول عدم التوافق بين التعليم والمهنة، والذي شمل تحليل بيانات من ١٥ دولة في أمريكا اللاتينية وأفريقيا، موضحاً أن ظاهرة التعليم الزائد ترتبط بشكل مباشر بقطاعات العمل غير الرسمية، مما يحد من الإنتاجية والتوظيف الفعال (Aleksynska & Kolev, 2021)، كما أظهر تقرير التعليم في لمحة Education at a Glance أن نسبة كبيرة من الموظفين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية يحملون مؤهلات تفوق متطلبات وظائفهم، مما يؤدي إلى ضعف التوافق بين المهارات المطلوبة وسوق العمل مع الإشارة أيضاً إلى أن ما يقرب من ثلث الموظفين الأمريكيين يعانون من التعليم الزائد، وهو اتجاه يمتد إلى مختلف القطاعات (OECD, 2021). في المقابل لوحظ أن العائد من التعليم ظل إيجابياً في هولندا على الرغم من أن ارتفاع معدلات التعليم الزائد نتيجة زيادة الالتحاق بالتعليم العالي في هولندا، مما يشير إلى أن هذه الظاهرة لا تؤدي بالضرورة إلى عدم الكفاءة (Clark et al., 2017).

ظاهرة التعليم الزائد من منظور فلسفي

وتعد ظاهرة التعليم الزائد من القضايا الجدلية التي حظيت باهتمام متزايد في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بسبب تعدد أبعادها وتداخل تأثيراتها. فمن المنظور الاقتصادي، غالباً ما تُفهم هذه الظاهرة في إطار تحليل عوائد الأجور؛ حيث يُطرح التساؤل حول ما إذا كان الحصول على مؤهلات تعليمية أعلى من متطلبات الوظيفة يؤدي إلى عائد مالي فعلي، أم أنه يشكل استثماراً غير فعال من حيث المردود الاقتصادي للفرد (Becker, 1994)، أما من المنظور الاجتماعي، فتقدم كابسادا-مونسيك (Capsada-Munsech, 2017) قراءة مختلفة لظاهرة التعليم الزائد، معتبرة إياها شكلاً من أشكال التفاوت الطبقي وعدم التوازن في الامتيازات الاجتماعية، يتجاوز حدود عدم الكفاءة الاقتصادية، وهذا يتوافق مع ما أشارت له الأدبيات (Choudhury, 2024; Przepiorka, 2025; Voces & Caínzos, 2020) والتي سلطت الضوء على رؤية أكثر شمولية حيث يتم التركيز فيها على صراع المكانة الاجتماعية، والطبقية الاجتماعية، والانتماء إلى المؤهلات.

وفي ضوء هذا التفاعل المعقد بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية وتعدد أبعاد ظاهرة التعليم الزائد وتداخل تأثيراتها تُعد النظريات الاقتصادية والاجتماعية إطاراً تفسيرياً أساسياً لفهم هذه الظاهرة، إذ توضح هذه النظريات أن التعليم قد يؤدي أدواراً مختلفة؛ فقد يُنظر إليه كاستثمار، أو كإشارة لقدرات الفرد، أو كأداة للفرز والتمييز بين المرشحين ويُسهّم هذا التكامل النظري متعدد التخصصات في توسيع فهم ظاهرة التعليم الزائد من زوايا متعددة فعلى سبيل المثال: ينظر إلى التعليم من خلال نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory باعتباره استثمار يجب أن يُترجم إلى إنتاجية وأجور، لكن عندما لا يُترجم هذا التعليم إلى أجور أعلى أو وظائف ملائمة، يُعد تعليمًا زائداً غير فعال إذ ينبغي أن يُحقق التحصيل التعليمي عوائد متناسبة في الأجور والإنتاجية، لذلك يُنظر إلى التعليم الزائد على أنه توزيع غير فعال للمهارات (Becker, 1994)، في حين تشير نظرية المنافسة على الوظائف (Job Competition Model) إلى أن الأفراد يسعون للحصول على أعلى الشهادات للمنافسة على الوظائف، مما يؤدي إلى تضخم الشهادات دون أن يكون هناك حاجة فعلية لهذه المستويات من التعليم (Thurow, 1975)، وتفسر نظرية نماذج التوزيع الوظيفي (Assignment Models) حدوث التعليم الزائد بسبب فشل سوق العمل في تخصيص الأفراد بناءً على مؤهلاتهم الحقيقية (Sattinger, 1993)، مما قد يشير إلى أن هاتين النظريتين (المنافسة على الوظائف، ونماذج التوزيع الوظيفي) ترى أن سوق العمل يُحدد الوظائف بناءً على المنافسة والمؤهلات المطلوبة، وليس فقط بناءً على التعليم، مما قد يفسر لماذا يحصل بعض الأفراد على وظائف أقل من مستواهم التعليمي، في حين تؤكد نظرية الحراك المهني (Career Mobility Theory) إلى أن التعليم

الزائد حالة مؤقتة قد تبرز في بداية الحياة المهنية، حيث ينتقل الأفراد لاحقاً إلى وظائف تناسب مؤهلاتهم (Sicherman & Galor, 1990).

ومن زاوية اجتماعية، تشير نظرية الإشارة Signaling Theory والتي أصبحت إطاراً متعدد التخصصات، يُستخدم على نطاق واسع في كل من البحوث الاقتصادية والاجتماعية لشرح كيفية تواصل الأفراد والمنظمات وتفسيرهم للمعلومات في بيئات غير مستقرة، إلى أن التعليم يعمل كأداة لإرسال إشارات إلى أصحاب العمل حول كفاءة الفرد، وليس بالضرورة كوسيلة لاكتساب المهارات الوظيفية الفعلية، ويحدث التعليم الزائد عندما لا تتوافق هذه الإشارات (مثل المؤهل العالي) مع متطلبات الوظيفة، مما يشير إلى خلل في التوازن بين مخرجات التعليم وحاجات السوق (Choudhury, 2024; Przepiorka, 2025). أما نظرية تناقض المكانة الاجتماعية Status Inconsistency Theory فتركز على البعد النفسي والاجتماعي للظاهرة، إذ تفسر التعليم الزائد كنوع من عدم التوافق بين الوضع التعليمي للفرد ووضعه المهني، وهو ما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والشعور بالإحباط، حتى وإن لم يؤثر بشكل مباشر على الرفاه العام أو التصورات الأوسع للتطبيقية (Voces & Caínzos, 2020). ويتضح من هذه النظريات أن هنالك إطاراً مزدوجاً لفهم ظاهرة التعليم الزائد: أحدهما يركز على آليات سوق العمل، والآخر على العواقب الشخصية والاجتماعية للتعليم غير المستغل.

تأسيساً على ما سبق، يتضح أن ظاهرة التعليم الزائد تُفهم كعملية اجتماعية معقدة تتأثر ببنية المؤسسات وبمستويات الوظائف المختلفة في سوق العمل وبتفاعل معقد بين السياسات التعليمية، وديناميكيات سوق العمل، والعوامل الديموغرافية والاجتماعية، إذ تشير الأدبيات إلى أن ظاهرة التعليم الزائد تتأثر بالسياسات التعليمية، إذ يُعزى انتشار هذه الظاهرة في ضوء هذه السياسات الهادفة إلى التوسع في التعليم العالي دون توافق فعلي مع حاجات السوق، وضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم وأرباب العمل، مما يؤدي إلى تخريج أعداد كبيرة من الحاصلين على مؤهلات عليا دون وجود وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم (Capsada-Munsech, 2017)، كما أن تفضيل أصحاب العمل للشهادات الأكاديمية على المهارات العملية يعزز من هذا الاختلال، خاصة في السياقات التي تُغلب فيها المسارات النظرية على التدريب المهني كما تُظهر التجارب الأوروبية (Baran, 2024). أما على المستوى الديموغرافي، فقد أظهرت الدراسات أن معدلات التعليم الزائد ترتفع في تخصصات معينة، لا سيما العلوم الإنسانية مقارنة بالتخصصات التقنية أو الطبية (Addai, 2020)، وتأثير الخلفية الاجتماعية والاقتصادية مثل تعليم الوالدين والموقع الجغرافي (ريف/حضر) في تشكيل المسارات التعليمية وتعرض الأفراد للتعليم الزائد، حيث ترتفع النسبة بين الشباب، والذكور، وسكان المدن، خاصة خلال فترات الركود الاقتصادي أو التحولات في سوق العمل (Baran, 2024).

وفي ضوء ما سبق ذكره، من تفسيرات نظرية لظاهرة التعليم الزائد ومن التفاعل معقد بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والديموغرافية المسببة لها، يتضح أن لهذه الظاهرة تأثيرات تنعكس على الجوانب النفسية والمهنية للعاملين وعلى جودة التجربة المهنية لهم، حيث تُظهر الأدبيات أن الأفراد الذين يشغلون وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم يعانون من تدنٍ ملحوظ في مستوى الرضا الوظيفي والشعور بعدم التقدير المؤسسي، ويرتبط هذا الانخفاض في الرضا بارتفاع في مستويات الاحتراق النفسي الناتج عن الشعور بعدم استغلال القدرات، إضافة إلى تصاعد نوايا ترك العمل أو البحث عن فرص خارج الإطار المؤسسي الحالي (Alzubaidi, 2020; McGuinness & Wooden, 2009; Voces & Caínzos, 2020). كما يتعرض العاملون المتعلمون تعليماً زائداً لما يُعرف بـ"عقوبة الأجور"، حيث يحصلون على أجور أقل من أقرانهم الذين يشغلون وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم، رغم امتلاكهم لتعليم أعلى، ما يكرّس شعورهم بعدم العدالة المهنية والتمييز الوظيفي، مما قد يؤثر في التزام الأفراد التنظيمي، وثقتهم في أنظمة التوظيف والترقي داخل المؤسسات، لا سيما في القطاعات التي تفتقر إلى مسارات مهنية واضحة،

مثل التعليم في بعض السياقات (De Santis et al., 2021; Sheng et al., 2022)، مما قد يشكل عبئاً اقتصادياً على الأفراد والدول، حيث يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وكفاءة التوظيف، الأمر الذي يستدعي تنفيذ إصلاحات هيكلية تربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل للتقليل من تداعيات هذه الظاهرة على الاقتصاد، وفي هذا الجانب أكدت دراسة مادوكالا وباي (Madukala & Bai, 2025) على ضرورة مواءمة سياسات التعليم وسوق العمل لضمان توفير وظائف تتناسب مع مؤهلات الخريجين، وتقليل الفجوة بين العرض والطلب على المهارات.

طرق قياس التعليم الزائد

وبالنظر إلى تداخل التأثيرات النفسية والمهنية والاقتصادية لظاهرة التعليم الزائد، تبرز الحاجة إلى اعتماد منهجيات دقيقة لقياس هذه الظاهرة وفهم أبعادها في السياقات المختلفة لذا تعددت الأساليب التي استخدمتها الدراسات السابقة لقياس ظاهرة التعليم الزائد، باختلاف الأهداف والمنهجيات والسياقات، فعلى سبيل المثال تُعد مؤشرات القياس الذاتي Self-Reported Indicators من أكثر الطرق استخداماً، حيث يُسأل الأفراد عما إذا كانوا يرون أن مؤهلاتهم التعليمية تضوق متطلبات وظائفهم، مما يسمح بقياس التصورات الذاتية للفجوة (Capsada-Munsech, 2019). وفي المقابل، تعتمد بعض الدراسات على تحليل توصيفات الوظائف من خلال قواعد بيانات معيارية، لمقارنة المؤهلات المطلوبة فعلياً مع ما يمتلكه الأفراد من تعليم، وهو ما يُعرف بـ "تحليل الوظيفة" Job Analysis (Verhaest & Omeij, 2006)، كما تستند طرق أخرى إلى ما يُعرف بالمطابقات المحققة Realized Matches، حيث يُقارن المؤهل الفعلي للعامل بمتوسط المؤهلات النموذجية للعاملين في نفس المجال، مع التمييز بين عدم التوافق الرأسي Vertical mismatch حين يكون التعليم أعلى من المطلوب، وعدم التوافق الأفقي Horizontal mismatch حين لا يتطابق التخصص مع مجال العمل، وكلاهما يُعد شكلاً من أشكال الاستخدام غير الأمثل للمؤهلات داخل سوق العمل (Leuven & Oosterbeek, 2011). وقد دعمت دراسة فيلسي (Flisi et al., 2017) هذا التصنيف من خلال تحليل البيانات، واقترحت مؤشرات مركبة تجمع بين المهارات والتأهيل الأكاديمي، وبيّنت أن دمج أكثر من مؤشر في التحليل يمنح صورة أكثر شمولية للظاهرة، خاصة في السياسات المقارنة.

وفي السياق العربي، قدمت دراسة حورية (٢٠٢٠) ودراسة الجابري (٢٠٢٣) تطبيقاً عملياً متقدماً لهذه المؤشرات، حيث قسّمتها إلى مؤشرين رئيسيين: مؤشرات وظيفية تقيس مدى مواءمة المؤهل العلمي مع متطلبات المهام الفعلية، ومؤشرات ذاتية تقيس شعور الأفراد بأنهم يمتلكون تعليماً يفوق ما تتطلبه وظائفهم. وقد أظهرت نتائج الدراستين تبايناً في إدراك الأفراد للفجوة، مما يعكس أهمية الجمع بين المؤشرين لتقديم قياس أكثر توازناً وموضوعية، ويُعد فهم هذه الأساليب والمؤشرات خطوة ضرورية لتحديد منهجية مناسبة لدراسة الظاهرة في السياقات المختلفة.

التعليم الزائد في ضوء التجارب الدولية والعربية

وفي ضوء أهمية هذه الأدوات في رصد أبعاد الظاهرة، تكتسب التجارب الدولية في التعامل مع التعليم الزائد أهمية لفهم أنماطه وآثاره في سياقات متنوعة، حيث تُظهر التجارب أن آثار ظاهرة التعليم الزائد لا تقتصر على الانخفاض في الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي، بل تتجلى أيضاً في أنماط التوظيف والسياسات التعليمية في مختلف الدول. ففي أوروبا، يبرز استمرار الظاهرة بين خريجي التعليم الأكاديمي خاصة خلال فترات الأزمات الاقتصادية، حيث يتجه العديد من الشباب إلى وظائف دون مستواهم التعليمي (Baran, 2024). أما في الصين، فتوضح الأدلة أن عدم توافق المهارات - وليس المؤهل فقط - هو العامل الأكثر تأثيراً في تدني الأجور والرضا الوظيفي (Sheng et al., 2022). وفي السياق الأمريكي أظهرت دراسة كلارك وآخرون (Clark et al., 2017) أن أكثر من نصف الأفراد المتعلمين

تعليمًا زائدًا يبقون في وظائف دون مستواهم التعليمي لفترة تتجاوز السنة، ما يؤدي إلى تآكل في الحوافز المهنية وانخفاض طويل الأمد في الأجور. وفي حين أن نقص التعليم أكثر شيوعاً في أفريقيا، إلا أن ظاهرة التعليم الزائد لا زالت تمثل تحدياً حيث تبرز بنسب متفاوتة في أسواق العمل الأفريقية، وخاصة للشباب، وينتج عنها كما هو الحال في التجارب العالمية الأخرى انخفاض في الأجور وقلّة في الرضا الوظيفي لا سيما مع توسع أنظمة التعليم وتطور أسواق العمل الأفريقية مع وجود اختلافات ملحوظة بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي (Aleksynska & Kolev, 2021). أما في السياق العربي، فقد بيّنت دراسة عبد الخالق وآخرون (٢٠٢٠) أن عديد من العاملين، وخصوصاً في القطاع التعليمي، يواجهون عدم توافق بين مؤهلاتهم ومهامهم، مما ينعكس على مستوى الإنتاجية والرضا، وفي ذات السياق أكدت دراسة غنايم وشافي (Ghanaiem & Shafy, 2024) وجود علاقة مباشرة بين التعليم الزائد وتراجع الرضا والسعادة لدى طلاب الدراسات العليا في التخصصات التربوية.

في ضوء هذه التجارب وخصوصاً المرتبطة منها بالسياق العربي، ووفقاً لما أشارت له الأدبيات التي تم عرضها والتي تناولت العوامل المؤثرة في الظاهرة، يتضح أن ظاهرة التعليم الزائد على المستوى الديموغرافي ترتفع في تخصصات معينة، لا سيما العلوم الإنسانية، وعليه يبرز القطاع التعليمي كأحد القطاعات الحيوية التي تتأثر بظاهرة التعليم الزائد، حيث كشفت دراسة آدائي (Addai, 2020) التي تناولت هذه الظاهرة بين المعلمين والعاملين في مجال التعليم في مرحلة ما قبل التعليم العالي في غانا أن العديد منهم يمتلكون مؤهلات تتجاوز متطلبات الوظيفة، مثل درجة الماجستير لوظائف لا تتطلب سوى مؤهل الدبلوم. ومع ذلك، غالباً ما يُوصف هذا الوضع بأنه "تجاوز للمهارات"، حيث يسعى المعلمون إلى الحصول على مؤهلات أعلى بهدف البحث عن فرص أفضل خارج نطاق أدوارهم الحالية، وبناء على ذلك تبرز أهمية السياسات المؤسسية التي تُقر بالمؤهلات المتقدمة وتكافئها للاحتفاظ بالمعلمين ذوي المهارات والمؤهلات الأعلى. كما تؤكد المراجعات الأوسع للتعليم الزائد على دوره كشكل من أشكال التفاوت الاجتماعي وظروف عمل غير مواتية، مما يؤكد على ضرورة معالجة أسباب وعواقب عدم التوافق التعليمي بين المعلمين وغيرهم من المهنيين التربويين (Addai, 2020; Capsada-Munsech, 2017).

وعلى الصعيد العربي تناولت عدد من الأدبيات ظاهرة التعليم الزائد في القطاع التعليمي كدراسة غنايم وشافي (Ghanaiem & Shafy, 2024)، ودراسة الجابري (٢٠٢٤)، ودراسة عبد الخالق وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة حورية (٢٠٢٠)، حيث كشفت هذه الدراسات أن ظاهرة التعليم الزائد تتجلى عندما يمتلك العاملون مؤهلات تعليمية تفوق متطلبات وظائفهم الفعلية مما يترتب عليه آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية. وتنسجم هذه النتائج مع ما توصلت إليه الأدبيات الدولية (Addai, 2020; Capsada-Munsech, 2017) حول التعليم الزائد بين العاملين في القطاع التعليمي، حيث غالباً ما يسعى الموظفون للحصول على درجات علمية أعلى من متطلبات وظائفهم الحالية، إما بدافع تحسين فرصهم الوظيفية المستقبلية أو بسبب غياب الحوافز المؤسسية التي تواكب تطور مؤهلاتهم، وتبرز هذه الظاهرة في المؤسسات التعليمية عندما لا تتوافر مسارات واضحة للاستفادة من الكفاءات الأعلى، مما يؤدي إلى شعور بعدم الرضا الوظيفي أو البحث عن فرص خارج القطاع. وتؤكد الدراسات التي تناولت الظاهرة في القطاع التعليمي على أهمية تطوير سياسات مؤسسية تعترف بالمؤهلات العليا للمعلمين والعاملين التربويين وتوظفها بشكل فعال، بما يحقق الاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية ويحد من هدر الموارد التعليمية، وهو ما يتوافق مع ما أظهرته الأدبيات حول أثر التعليم الزائد على الرضا الوظيفي والحراك المهني.

التعليم الزائد في السياق العماني

تعكس هذه التجارب والرؤى البحثية العالمية والاقليمية مدى تعقد ظاهرة التعليم الزائد، وتشير إلى أن آثارها تتجاوز الضجّة بين المؤهل والوظيفة لتلامس الجوانب النفسية والاقتصادية والتنظيمية، خاصة في القطاعات الحيوية مثل التعليم، مما يعزز من الحاجة إلى دراستها في سياق محلي مثل سلطنة عُمان

والتي تشهد نمواً ملحوظاً في النظام التعليمي مع توسع الفرص التعليمية وارتفاع مستوى التحصيل الأكاديمي بين العاملين في القطاعات المختلفة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠٢٤؛ وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٥)، ومع عدم وجود دراسات محلية عمانية - لا يوجد دراسة عمانية تتناول ظاهرة التعليم الزائد على حد علم الباحث - فإنه من المهم أولاً إلقاء نظرة عامة على مؤسسات التعليم العالي وخريجيهما وسوق العمل العماني من خلال التطرق للإحصاءات المنشورة من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. إذ تشير البيانات الإحصائية الحديثة في سلطنة عُمان إلى وجود توسع ملحوظ في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عُمان، حيث تشمل المنظومة الأكاديمية ما لا يقل عن تسع فئات تعليمية عليا، بلغ عدد المقبولين العمانيين فيها ٣١,١٧٨ طالباً وطالبة في العام الأكاديمي ٢٠٢٢/٢٠٢٣، مقارنة بـ ٢٩,٥٨٢ في العام السابق، أي بزيادة سنوية تُقدَّر بـ ٥.٤٪. ويعكس هذا التوسع توجهاً وطنياً نحو تعميم فرص التعليم العالي، إلا أنه قد يؤثر تساؤلات جوهرية حول مدى قدرة سوق العمل على استيعاب هذه الأعداد المتزايدة من الخريجين، لا سيما أصحاب المؤهلات العليا، وفي المقابل، تُظهر بيانات سوق العمل أن إجمالي عدد المشتغلين في سلطنة عُمان بلغ ٢.٧ مليون مشتغل في عام ٢٠٢٣، يشكل العمانيون منهم حوالي ٨٥٨,٦٠٠ فقط (٣١.٨٪)، مما يشير إلى محدودية الفرص المتاحة للمواطنين في ظل هيمنة القوى العاملة الوافدة على سوق العمل. وتكشف بيانات التوظيف في القطاع الحكومي لعام ٢٠٢٣ عن تعيين ٢٠,٥١٦ عمانياً فقط، من بينهم ٤٤٢ فقط (٢.٢٪) يحملون مؤهلات عليا (ماجستير أو دكتوراه)، في حين أن غالبية التعيينات تركزت في مستويات دبلوم التعليم العام أو دونه، مما يبرز فجوة كبيرة بين مستوى التأهيل العلمي ومجالات التوظيف المتاحة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠٢٤).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحقيق المواءمة بين الكفاءات والوظائف، إلا أن التحديات في هذا الجانب لا زالت مستمرة حيث تتراكم أعداد الباحثين عن عمل بسبب التخصصات غير المطلوبة أو الفائض في بعض القطاعات وفق ما أشارت له الإحصائيات المنشورة، إذ تطرقت اللواتية (٢٠٢٢) إلى أن غياب جهة مركزية لحصر احتياجات سوق العمل العماني من التخصصات الدراسية يؤدي إلى اختلال التوازن بين عدد الخريجين والتخصصات المتاحة من جهة، وبين فرص العمل المتوفرة من جهة أخرى مما يغذي مشكلة التعليم الزائد، وأوصت بالعمل على المشروع الوطني للمواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل العماني، ويتفق هذا الطرح مع ما أشار له الحبسي (٢٠٢١) من تحديات في مواءمة التعليم العالي مع سوق العمل في سلطنة عمان، مركزاً على أهمية التخطيط الاستراتيجي لسد الفجوة بين المهارات المكتسبة واحتياجات السوق من خلال وضع خارطة طريق لمواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل من منظور الخبراء الاقتصاديين.

وفي ذات السياق كشفت إحصاءات عام ٢٠٢٣ الواردة في الكتاب الإحصائي السنوي للإحصاءات أن معدلات البطالة ترتفع كلما ارتفع المستوى الأكاديمي، فقد بلغت نسبة الباحثين عن عمل بين الحاصلين على الدبلوم العالي ٨.٩٪، والبكالوريوس ٧.٧٪، بينما تراجعت بشكل حاد بين من لا يحملون سوى شهادة دون دبلوم التعليم العام (٠.٨٪)، وتبلغ نسبة البطالة بين حملة الماجستير والدكتوراة ٠.٧٪ فقط (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠٢٤)، لكنها تبقى مؤشراً على ضعف مواءمة المؤهلات العليا مع وظائف متاحة أو محفزة في سوق العمل، خصوصاً في القطاع الحكومي، مما قد يشير إلى أن هذه المؤشرات جميعها تدل على أن التوسع في التعليم العالي لا يقابله توسع مماثل في الفرص النوعية داخل سوق العمل، بل يُفضي في كثير من الحالات إلى التعليم الزائد خصوصاً مع غياب سياسات فعالة لربط المؤهلات الأكاديمية العليا بمسارات مهنية واضحة كما أشار له الحبسي (٢٠٢١) وتطرقت له اللواتية (٢٠٢٢)، مما قد يتسبب في ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي، وتزايد الإحباط، وظهور نوايا ترك العمل، الأمر الذي قد يؤثر على استقرار النظام التعليمي ويقلل من كفاءة توظيف الكفاءات الوطنية وفق ما أشارت له التفسيرات النظرية لهذه الظاهرة.

وعلى الرغم من محدودية البيانات الرسمية التي توضح توزيع ظاهرة التعليم الزائد بين القطاعات الاقتصادية المختلفة في سلطنة عُمان، إلا أن المؤشرات السياقية تُشير إلى أن القطاع التعليمي يُعد من بين أكثر القطاعات استيعاباً للكوادر الحاصلة على مؤهلات عليا، لا سيما في ظل التوسع في برامج الدراسات العليا، وتزايد أعداد المعلمين والإداريين الساعين إلى التطوير المهني عبر التعليم الأكاديمي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٥)، كما يدعم هذا التوجه ما ورد في التقارير الإحصائية الصادرة عن المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠٢٤)، والتي تُظهر ارتفاعاً مستمراً في عدد العمانيين الحاصلين على درجات جامعية متقدمة، دون الإشارة إلى مجالات توظيفهم في سوق العمل.

وفي ظل غياب توجيه وظيفي واضح يرتبط بهذه المؤهلات داخل المؤسسات التعليمية، تنشأ فجوة بين الطموح الأكاديمي والمسار المهني، مما يجعل القطاع التربوي نموذجاً ملائماً لدراسة ظاهرة التعليم الزائد. ومن هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية، التي تسعى إلى فهم مدى مواءمة المؤهلات العليا للمعلمين والإداريين مع وظائفهم.

انطلاقاً من ذلك، تركز الدراسة الحالية على دراسة مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، ومعرفة مؤشرات ودرجات توفرها بينهم حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المؤشرين الوظيفي والذاتي لرصد مدى انتشار ظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين في القطاع التعليمي.

مشكلة الدراسة

شهد قطاع التعليم في سلطنة عُمان خلال السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في التحصيل الأكاديمي للعاملين، وخاصة في الحصول على مؤهلات عليا (ماجستير، ودكتوراه)، حيث تشير بيانات وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٥/٢٠٢٤) إلى أن ما يزيد عن ١.٧٠٠ معلم يحملون شهادات عليا، بنسبة ٢.٢٪ من إجمالي المعلمين، فضلاً عن أن نحو ٢٠.٦٪ من موظفي ديوان عام الوزارة والمديريات التعليمية حاصلون على مؤهلات مماثلة، ورغم هذا التنامي في التحصيل العلمي، لا تتوفر بيانات دقيقة تُبين مدى التوافق بين المؤهلات العليا التي يحملها عدد كبير من العاملين في القطاع التعليمي والمسميات الوظيفية التي يشغلونها، وعن ما إذا كانت طبيعة المهام الوظيفية التي يؤديونها تعكس المستوى الأكاديمي الذي وصلوا إليه. مما يثير تساؤلات بحثية مشروعة حول مدى مواءمة المؤهلات العلمية مع طبيعة الوظائف المتاحة، وانعكاس ذلك على الأداء المهني، والتحفيز، والاستقرار الوظيفي في البيئة التربوية.

ويأتي هذا الواقع مصحوباً بمؤشرات أخرى مقلقة؛ حيث تُشير الإحصاءات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في السلطنة لعام ٢٠٢٤/٢٠٢٥ إلى تركيز الكفاءات في محافظات بعينها، وضعف نسبة الالتحاق بالبرامج التدريبية (٤٧.٨٪ فقط من المعلمين)، ما يشير إلى فجوة بين التطور الأكاديمي والتمكين المهني الفعلي. كما أن التوسع المتزايد في طلبات الدراسات العليا داخل الوزارة (٥١٠ دارساً حالياً) قد يُنذر بتضخم أكبر في هذه الظاهرة مستقبلاً، ما لم تُقابل بخطط لإعادة توزيع القوى العاملة أو توفير مسارات مهنية بديلة.

ورغم تنامي المؤشرات الكمية، إلا أن ظاهرة التعليم الزائد لم تحظ بدراسة علمية ممنهجة في السياق العماني، لا سيما داخل القطاع التعليمي الذي يُعد من أكثر القطاعات حساسية وتأثيراً على التنمية المستدامة. ويُثير هذا الوضع تساؤلات حول انعكاسات عدم التوافق بين المؤهل والمسمى الوظيفي على الجوانب النفسية والمهنية، خصوصاً في ظل ما تشير إليه الأدبيات الحديثة من ارتباط الظاهرة بارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي، ونية ترك العمل، وانخفاض الرضا المهني، وكلها عوامل تُهدد استقرار الكادر التعليمي وجودة البيئة المدرسية.

من هنا، تنبع أهمية هذه الدراسة في محاولتها سد هذه الفجوة البحثية، من خلال تحليل واقع التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، بما يدعم

السياسات التربوية في ترشيد استثمار الموارد البشرية وضمان الاستفادة القصوى من الكفاءات الوطنية، وانطلاقاً من هذا الواقع، جاءت هذه الدراسة لتستقصي مدى انتشار مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وتحليل الفروق بينهم باختلاف المتغيرات الديموغرافية والمهنية من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان؟

٢. هل هناك اختلاف في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات: الجنس (ذكر - أنثى)؛ المؤهل العلمي: (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراة)، سنوات الخبرة في العمل: (٥ فأقل - ٦ إلى ١٠ فأكثر)؛ المسمى الوظيفي: (معلم - إداري بمديرية التربية والتعليم - إداري بديوان عام الوزارة)؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لظاهرة التعليم الزائد بوصفها أحد أشكال الهدر التعليمي والاقتصادي، من خلال تحليل مدى انتشارها في القطاع التعليمي، والتعرف على مؤشرات ومدى توفرها بين العاملين. وتكمن القيمة المعرفية للدراسة في إسهامها بفهم أعمق لهذه الظاهرة في سياقها المحلي، مما يساعد الأفراد مستقبلاً في اتخاذ قرارات تعليمية أكثر وعياً واتساقاً مع متطلبات سوق العمل، وتجنب استثمارات تعليمية لا تترجم إلى فرص وظيفية حقيقية.

أما على المستوى التطبيقي، فقد توفر نتائج هذه الدراسة قاعدة بيانات واقعية لصانعي السياسات ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم، تتيح لهم تقويم حجم الظاهرة في المؤسسات التعليمية، ومن ثم إعادة النظر في أنظمة التوظيف، وخطط الإيفاد، وشروط الالتحاق بالدراسات العليا، بما يتماشى مع احتياجات السوق ويحد من ظاهرة المؤهلات الزائدة غير المستثمرة وظيفياً.

مصطلحات الدراسة

يُعد مصطلح التعليم الزائد (Overeducation) من المفاهيم متعددة الأبعاد التي تناولتها الأدبيات من منطلقات اقتصادية واجتماعية ونفسية. فعلى المستوى الاقتصادي، يُعرف المصطلح باعتباره حالة يكون فيها المستوى التعليمي للفرد أعلى من متطلبات الوظيفة التي يشغلها، وهو ما يُترجم غالباً إلى تدنٍ في العائد المالي مقارنةً بالتوقعات التعليمية (Becker, 1994) أما من المنظور الاجتماعي، فيرتبط التعليم الزائد بضجوة بين المكانة التعليمية للفرد ووضعه المهني، مما قد يؤدي إلى مشاعر عدم الرضا والعدالة المؤسسية، كما تُشير إليه نظرية تناقض المكانة (Voces & Caínzos, 2020).

ويُستخدم المصطلح في الأدبيات العربية بصيغ متعددة مثل "المبالغة في التعليم"، و"الإفراط في التعليم"، و"فرط التعليم"، و"التعليم الزائد"، وجميعها تشير إلى الظاهرة ذاتها، مع وجود تباينات طفيفة في الدلالة. ووفقاً لتعريف غنايم وشافي (Ghanaïem & Shafy, 2024)، فإن التعليم الزائد يُقصد به تجاوز الحد التعليمي المطلوب للوظيفة، سواء من جانب الأفراد أو المؤسسات الأكاديمية.

وبناءً على مراجعة الأدبيات وخصوصية السياق البحثي، تتبنى هذه الدراسة المصطلح بصيغة "التعليم الزائد"، لما له من دلالة أكثر دقة على تجاوز حدود التأهيل المناسب للوظيفة في السياق الإداري والتعليمي العماني.

وإجرائياً يقصد بالتعليم الزائد في هذه الدراسة:

الحالة التي يكون فيها المستوى التعليمي للعاملين في قطاع التعليم بسلطنة عمان (المعلمين، الإداريين، والفنيين في المدارس والمديريات التعليمية وديوان الوزارة) أعلى من المستوى المطلوب فعلياً لأداء وظائفهم، ويُمكن قياس التعليم الزائد من خلال مؤشرين:

١. المؤشر الوظيفي: مدى تطابق المؤهل العلمي مع متطلبات المهام الوظيفية الفعلية.
 ٢. المؤشر الذاتي: شعور الفرد بأن مؤهلاته تفوق طبيعة الوظيفة التي يشغلها.
- ويتم قياس الظاهرة من خلال استبانة مطبقة على عينة من العاملين في وزارة التربية والتعليم بمختلف المحافظات التعليمية، وذلك بهدف تحديد مستوى انتشارها وتحليل أبعادها في السياق التربوي العماني.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على تحليل المؤشرات الذاتية والوظيفية المرتبطة بظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، وذلك بهدف تحديد مستوى انتشار الظاهرة وخصائصها الديموغرافية. وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة من العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان خلال العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

المنهجية والإجراءات

منهج الدراسة

تقتضي طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي من أجل التعرف على المؤشرات الذاتية والوظيفية للتعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، ودرجة توفرها بينهم، باستخدام الأسلوب الكمي في تحليل البيانات.

مجتمع وعينة الدراسة

يُظهر جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدة متغيرات ديموغرافية، حيث تم تحليل العينة المكونة من ١٠٧٩ فرداً حسب الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والمحافظة التعليمية، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة. فيما يتعلق بالجنس، يظهر أن الإناث يشكلن الأغلبية في العينة بنسبة ٦٥.٣٪، بينما يشكل الذكور ٣٤.٦٪ فقط. أما بالنسبة للمؤهل العلمي، فإن غالبية أفراد العينة يحملون شهادة بكالوريوس بنسبة ٧٦.٦٪، بينما يحمل ١٨.١٪ منهم شهادة الماجستير و٥.٢٪ يحملون شهادة الدكتوراة. مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جامعي، مع وجود نسبة معقولة من الأفراد ذوي المؤهلات العليا. بالنسبة للمسمى الوظيفي، نجد أن غالبية المشاركين يعملون كمعلمين، حيث يشكلون ٥١.١٪ من العينة، تليهم فئات أخرى مثل موظفي ديوان عام الوزارة، ومديريات التربية والتعليم، وأعضاء الهيئة التعليمية بالمدارس ومدراء ومساعدات المدراء بالمدارس، أما المحافظة التعليمية، فقد كانت محافظة ظفار الأكثر تمثيلاً في العينة بنسبة ٢١.٤٪، تليها مسقط بنسبة ١٦.٢٪، وفيما يتعلق بالمرحلة الدراسية، نجد أن أكبر نسبة من المشاركين تتوزع في مرحلة الصفوف من ١ إلى ٤ (٣١.٩٪)، تليها فئة "أخرى" بنسبة ٣١.٥٪. كما أن المرحلتين الصفوف ٥-٩ والصفوف ١٠-١٢ تمثلان معاً ٣٦.٤٪ من العينة. أما بالنسبة لسنوات الخبرة في العمل، فالأغلبية العظمى من المشاركين (٧٧٪) لديهم أكثر من ١٠ سنوات من الخبرة.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (ن=١٠٧٩)

المتغير الديموغرافي	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	374	34.6
	إناث	705	65.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس	827	76.6
	ماجستير	196	18.1
	دكتوراه	56	5.2
	معلم	552	51.1
المسمى الوظيفي	مدير مدرسة	92	8.5
	مساعد مدير	82	7.6
	أخصائي بمدرسة	92	8.5
	موظف بمديرية التربية والتعليم	108	10
	موظف بديوان عام الوزارة	72	6.7
	أخرى	81	7.5
المحافظة التعليمية	مسقط	175	16.2
	الداخلية	57	5.3
	أشمال الشرقية	62	5.7
	جنوب الشرقية	93	8.6
	شمال الباطنة	106	9.8
	جنوب الباطنة	111	10.3
	الظاهرة	138	12.8
	الوسطى	13	1.2
	مسندم	11	1
	البريمي	18	1.7
	ظفار	231	21.4
	ديوان عام الوزارة	64	5.9
المرحلة الدراسية	الصفوف (١-٤)	345	31.9
	الصفوف (٥-٩)	197	18.2
	الصفوف (١٠-١٢)	197	18.2
	أخرى	340	31.5
سنوات الخبرة في العمل	أقل من ٦ سنوات	178	16.5
	٦ إلى أقل من ١٠	69	6.4
	١٠ سنوات فأكثر	832	77

أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) استناداً إلى مراجعة دقيقة للأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت ظاهرة التعليم الزائد. ولتحقيق الدقة المنهجية، تم اعتماد استبانة جاهزة سبق إعدادها وتقنينها من قبل حورية (٢٠٢٠)، والمصممة لقياس المؤشرات الذاتية والوظيفية للتعليم الزائد، دون

إدخال أي تعديلات على بنودها أو محاورها، وذلك بعد الحصول على موافقة كتابية رسمية من المؤلف لاستخدامها في السياق العماني.

تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين:

• الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

ويتضمن هذا الجزء معلومات أولية عن المشاركين في الدراسة، شملت متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

• الجزء الثاني: محاور القياس

اشتمل هذا الجزء على محورين أساسيين:

○ **المحور الأول: المؤشرات الذاتية**، ويقيس مشاعر الرضا، وتحقيق الذات، والانطباعات

الشخصية تجاه مدى ملاءمة المؤهل الأكاديمي لطبيعة العمل.

○ **المحور الثاني: المؤشرات الوظيفية**، ويقيس مدى التوافق بين المؤهل العلمي للفرد ومتطلبات

الوظيفة التي يشغلها.

تكونت الاستبانة من (١٦) عبارة، موزعة بالتساوي بين المحورين بواقع (٨) عبارات لكل محور، وقد طُرحت على المشاركين باستخدام مقياس ثلاثي التدرج.

للتحقق من ثبات الاستبانة في السياق العماني، تم احتساب معامل الثبات عن طريق حساب

معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويظهر جدول (٢) نتائج الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، حيث تم حساب معامل الثبات لمتغير التعليم الزائد بمؤشرات الوظيفية والذاتية.

جدول (٢) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومحاورها

متغيرات الدراسة	أرقام العبارات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)
المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد	1-8	8	0.760
المؤشرات الذاتية لظاهرة التعليم الزائد	9-16	8	0.820
الأداة بشكل عام	1-16	16	0.801

ويتضح من جدول (٢) أن متغير التعليم الزائد المكون من ١٦ عبارة، قد حصل على معامل ثبات قدره ٠,٨٠١، ويُعتبر قيمة مرتفعة وفقاً لمعايير ألفا كرونباخ، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بمستوى عالٍ من الاتساق الداخلي في قياس هذه الظاهرة، مما يضمن دقة النتائج المستخلصة.

المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك عن طريق استخراج معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات أدوات الدراسة، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذلك استخدام اختبار مان وتني يو (Mann-Whitney U) لمعرفة أثر متغير الجنس في استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة، وأيضاً استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في العمل، والمسمى الوظيفي، واختبار شيفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، للتعرف على اتجاه الفروقات.

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

١. ما درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان؟

لمعرفة درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المؤشرات الوظيفية والذاتية، بناءً على التدرج الثلاثي (عالية، متوسطة، منخفضة)، كمعيار للحكم على النتائج، كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (٣) معيار الحكم على النتائج

مدى الدرجات	المستوى
٣.٠٠ - ٢.٣٤	عالية
٢.٣٣ - ١.٦٧	متوسطة
١.٦٦ - ١.٠٠	منخفضة

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على مستوى أداة الدراسة ككل، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان (ن=١٠٧٩)

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
المؤشرات الوظيفية	١.٦٩	٠.٢٧	٢	متوسطة
المؤشرات الذاتية	٢.٠٢	٠.٤١	١	متوسطة
بشكل عام	١.٨٥	٠.٢٦		متوسطة

يتضح من جدول (٤) أن درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على مستوى أداة الدراسة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي بشكل عام (١.٨٥)، وبانحراف معياري قدره (٠.٢٦)، أما بالنسبة لمستوى محوري الأداة، فقد جاءت أيضا درجة توفر مؤشرات ظاهرة التعليم الزائد متوسطة، وجاء محور المؤشرات الذاتية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٠٢)، يليه محور المؤشرات الوظيفية بمتوسط حسابي (١.٦٩).

أظهرت النتائج أن مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان جاءت بمستوى متوسط، مع بروز المؤشرات الذاتية بشكل أوضح، وهو ما يتفق مع دراسات سابقة أشارت إلى إدراك داخلي بعدم التقدير المؤسسي وغياب الموازنة بين المؤهل والوظيفة (Addai, 2020; Ueno & Krause, 2018; Aleksynska & Kolev, 2021; Pennings, 2020). وتؤكد هذه النتيجة تحديات في استثمار رأس المال البشري داخل القطاع التعليمي في السياقات النامية.

أما على مستوى محوري أداة التعليم الزائد فقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مؤشر من مؤشرات التعليم الزائد، كما هو موضح في الجداول: (٥)، و(٦).

أولاً: المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد (ن=١٠٧٩)

٢	المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
1	هل عملك الحالي يحتاج إلى مؤهل	أعلى من مؤهلك	158	14.6	2.07	0.47	2	متوسطة
		نفس مؤهلك	839	77.8				
		أقل من مؤهلك	82	7.6				
2	هل عملك الحالي	تخصصك في مجال	179	16.6	1.52	0.76	5	منخفضة
		تخصصك قريب من	201	18.6				
		تخصصك بعيد عن	699	64.8				
3	كم عدد سنوات انتظارك للحصول على العمل بعد التخرج؟	لم أنتظر	152	14.1	1.48	0.73	7	منخفضة
		انتظرت أقل من سنتين	219	20.3				
		انتظرت أكثر من سنتين	708	65.6				
4	ما درجة استغادتك من مؤهلك العلمي في العمل الحالي؟	عالية	110	10.2	1.51	0.67	6	منخفضة
		متوسطة	332	30.8				
		منخفضة	637	59				
5	ما درجة اعتقادك بأن عملك الذي تمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟	عالية	506	46.9	2.31	0.73	1	متوسطة
		متوسطة	398	36.9				
		منخفضة	175	16.2				
6	ما درجة اعتقادك بأن المهارات التي تمتلكها تزيد عن التي تمارسها؟	عالية	78	7.2	1.57	0.62	4	منخفضة
		متوسطة	464	43				
		منخفضة	537	49.8				
7	ما عدد زملاءك بالعمل الذين يحملون مؤهلاً أقل من مؤهلك؟	ثلاثة فأقل	262	24.3	1.63	0.85	3	منخفضة
		ثلاثة إلى خمسة	153	14.2				
		خمس فأكثر	664	61.5				
8	كم مرة غيرت عملك؟	لم أغير العمل	85	7.9	1.43	0.64	8	منخفضة
		غيرته مرة أو مرتين	291	27				
		غيرته ثلاث مرات فأكثر	703	65.2				
	المؤشرات الوظيفية بشكل عام							
					1.69	0.27		متوسطة

تشير النتائج في جدول (٥) إلى أن درجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (١.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٢٧)، أما على مستوى كل مؤشر من المؤشرات فقد أظهرت النتائج ما يلي:

حصل المؤشر رقم ٥ والذي ينص على "ما درجة اعتقادك بأن عملك الذي تمارسه لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟" في المرتبة الأولى بدرجة توفر متوسطة، وبمتوسط حسابي ٢.٣١، والذي يظهر أن المشاركين يعتقدون بدرجة متوسطة أن وظائفهم لا تتطلب في الغالب مؤهلاتهم الأكاديمية، وقد كانت النتيجة مفاجئة بعض الشيء، حيث رأى ٤٦.٩٪ من المشاركين أن عملهم لا يتطلب مؤهلاتهم، بينما ٣٦.٩٪ رأوا أن الحاجة متوسطة و١٦.٢٪ فقط اعتقدوا أن العمل يحتاج بشكل كبير إلى مؤهلاتهم.

وقد حصل المؤشر رقم ٨ والذي ينص على "كم مرة غيرت عملك؟" على المرتبة الأخيرة بدرجة توفر منخفضة وبمتوسط حسابي ١.٤٣، وقد تبين أن ٦٥.٢٪ من المشاركين غيروا عملهم ثلاث مرات أو أكثر، بينما ٢٧٪ غيروا العمل مرة أو مرتين، و٧.٩٪ فقط لم يغيروا العمل.

تشير نتائج المؤشرات الوظيفية إلى وجود إدراك متوسط لدى العاملين بأن مؤهلاتهم تفوق ما تتطلبه وظائفهم، وهو ما تعكسه المرتبة الأولى للمؤشر "ما درجة اعتقادك بأن عملك لا يحتاج إلى مؤهلاتك؟"، حيث أقر بذلك ٤٩.٩٪ من المشاركين، وهي نتيجة تعزز ما طرحته الأدبيات حول فجوة الموازنة بين المؤهل والمسار الوظيفي، كما ورد في دراسة أليكسينسكا وكوليف (Aleksynska & Kolev, 2021) حول غياب الموازنة في القطاعات الرسمية، ودراسة بنينجس (Pennings, 2020) التي أشارت إلى ضعف استخدام المهارات في المؤسسات الحكومية. وتتماشى هذه النتيجة أيضاً مع ما تطرحه نظرية التوزيع الوظيفي (Assignment Theory) التي ترى أن التعليم الزائد يحدث عندما لا يُوزَّع العاملون على وظائف تتوافق مع مؤهلاتهم (Capsada-Munsech, 2017).

أما انخفاض متوسط المؤشر المتعلق بتكرار تغيير العمل، رغم أن ٦٥.٢٪ غيروا وظائفهم ثلاث مرات أو أكثر، فيعكس حالة تتقلل وظيفي أفقي أو غير قائم على التقدم، مما يتسق مع ما أشارت إليه نظرية التنقل المهني (Career Mobility Theory)، والتي أوضحت أن التعليم الزائد قد لا يقود بالضرورة إلى فرص أفضل، بل يُصاحب أحياناً بثبات مهني محبط. ويدل ذلك على أن العاملين قد يبدلون وظائفهم دون أن يحققوا توافقاً وظيفياً أعلى، ما يُظهر أحد أوجه الهدر التعليمي والمؤسسي، كما أوضحته دراسة كلارك وآخرون (Clark et al., 2017).

ثانياً: المؤشرات الذاتية لظاهرة التعليم الزائد

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤشرات الذاتية لظاهرة التعليم الزائد (ن=١٠٧٩)

م	المؤشرات الذاتية لظاهرة التعليم الزائد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
9	ما درجة رغبتك بالاستمرار في العمل الحالي؟	عالية	240	22.2	1.80	0.78	4	متوسطة
		متوسطة	378	35				
		منخفضة	461	42.7				
10	ما درجة شعورك بالراحة في العمل الحالي؟	عالية	176	16.3	1.75	0.72	5	متوسطة
		متوسطة	457	42.4				
		منخفضة	446	41.3				
11	ما درجة شعورك بالمتعة أثناء ممارستك للعمل الحالي؟	عالية	142	13.2	1.68	0.70	7	متوسطة
		متوسطة	445	41.2				
		منخفضة	492	45.6				
12	ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟	عالية	146	13.5	1.65	0.71	8	منخفضة
		متوسطة	412	38.2				
		منخفضة	521	48.3				
13	ما درجة شعورك بالرضى عن العمل الحالي؟	عالية	153	14.2	1.69	0.71	6	متوسطة
		متوسطة	443	41.1				
		منخفضة	483	44.8				
14	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً لك؟	عالية	641	59.4	2.45	0.73	3	عالية
		متوسطة	286	26.5				
		منخفضة	152	14.1				
15	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً لأسرتك؟	عالية	681	63.1	2.52	0.68	2	عالية
		متوسطة	283	26.2				
		منخفضة	115	10.7				
16	ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة؟	عالية	745	69	2.60	0.65	1	عالية
		متوسطة	234	21.7				
		منخفضة	100	9.3				
	المؤشرات الذاتية بشكل عام				2.02	0.41		متوسطة

تشير النتائج في جدول (٦) إلى أن درجة توفر المؤشرات الذاتية لظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٢.٠٢) وبانحراف معياري (٠.٤١) وهذا يعني أن المشاركين يشعرون بدرجة متوسطة من الرضا والراحة في عملهم، أما على مستوى كل مؤشر من المؤشرات فقد أظهرت النتائج ما يلي:

حصل المؤشر رقم ١٦ والذي ينص على "ما درجة اعتقادك بأن مؤهلك العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة؟" على المرتبة الأولى بدرجة توفر عالية وبمتوسط حسابي 2,60، فقد أظهرت النتائج أن ٦٩٪ من المشاركين يعتقدون أن مؤهلاتهم تشكل هدراً مالياً على الدولة بدرجة عالية، بينما ٢١.٧٪ يعتقدون أن ذلك يمثل هدراً بدرجة متوسطة، و٩.٣٪ فقط لا يعتقدون أن هناك هدراً مالياً على الدولة.

وحاز المؤشر رقم ١٢ والذي ينص على "ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي؟" على المرتبة الأخيرة بدرجة توفر منخفضة ومتوسط حسابي ١.٦٥، وقد أظهرت النتائج أن ٤٨.٣٪ لا يشعرون بتحقيق الذات، بينما ٣٨.٢٪ أفادوا بأن شعورهم بذلك كان متوسطاً، و١٣.٥٪ فقط يشعرون أنهم يحققون ذاتهم بدرجة عالية من خلال العمل.

أشارت نتائج المؤشرات الذاتية إلى وجود شعور متوسط بالتعليم الزائد لدى العاملين، إلا أن بروز المؤشر المتعلق بـ "اعتقاد أن المؤهل العلمي يمثل هدراً مالياً للدولة" بنسبة عالية (٦٩٪)، يعكس إدراكاً داخلياً عميقاً بعدم استثمار المؤهلات بشكل فعال. وتتفق هذه النتيجة مع ما طرحته الأدبيات بشأن شعور الأفراد بهدر رأس المال البشري، كما في دراسات أداي (Addai, 2020) ومكجينييس وودين (McGuinness & Wooden, 2009)، ويعكس ذلك جانباً من نظرية رأس المال البشري، التي تشير إلى أن غياب العائد المتوقع من التعليم يؤدي إلى شعور بالإحباط وخسارة اجتماعية واقتصادية (Becker, 1993).

وفي المقابل، جاء مؤشر "ما درجة شعورك بأنك تحقق ذاتك في العمل الحالي" في المرتبة الأخيرة، حيث أفاد ٤٨.٣٪ من المشاركين بعدم تحقيق الذات، وهي نتيجة تؤكد التأثير النفسي السلبي للتعليم الزائد، كما أشار إليه كل من فوكيس وكاينزوز (Voces & Caínzos, 2020) والزبيدي (Alzubaidi, 2020)، اللذين ربطا هذه الظاهرة بانخفاض الرضا الوظيفي وتراجع الحافز الداخلي.

وتدعم هذه النتائج أيضاً ما أوضحتته نظرية عدم اتساق الوضع الاجتماعي، والتي ترى أن عدم التوافق بين المكانة التعليمية والمكانة المهنية يُفضي إلى إحساس مزمن بالتناقض، يُضعف الانتماء الوظيفي ويقلل من الشعور بالجدوى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

٢. هل هناك اختلاف في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات: الجنس (ذكر، أنثى)؛ المؤهل العلمي: (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة)؛ سنوات الخبرة في العمل: (أقل من ٦، ٦ إلى أقل من ١٠، فأكثر)؛ المسمى الوظيفي: (معلم، مدير مدرسة، مساعد مدير، أخصائي بمدرسة، موظف بمديرية التربية والتعليم، موظف بديوان عام الوزارة، أخرى)؟

أولاً: متغير الجنس

في إطار دراسة اختلاف درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف الجنس، تم استخدام اختبار مان وتني يو Mann-Whitney U، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفين Levene؛ والذي أظهر عدم تجانس العينتين، وبالتالي تم تطبيق اختبار مان وتني يو Mann-Whitney U، كما هو موضح في جدول (٧).

جدول (٧) نتائج اختبار مان وتني يو لظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف الجنس

م	المتغير	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	Z	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند 0.05
1	المؤشرات الوظيفية	ذكور	374	581.28	217398.00	116397	-3.202	*0.001	دالة
		إناث	705	518.10	365262.00				
2	المؤشرات الذاتية	ذكور	374	535.74	200365.50	130240.5	-.330	0.742	غير دالة
		إناث	705	542.26	382294.50				

* دال عند مستوى دلالة (α=0.05)

يتضح من جدول (٧)، عدم وجود اختلاف بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الذاتية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير الجنس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05). بينما يوجد اختلاف بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية تبعاً لمتغير "الجنس" لصالح الذكور، أي أن درجة التعليم الزائد لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث وفقاً لعينة الدراسة. أظهرت النتائج أن الذكور يشعرون بدرجة أعلى من التعليم الزائد وفق المؤشرات الوظيفية، وهو ما قد يعزى إلى طموحات مهنية أعلى أو توقعات غير متحققة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة باران (Baran, 2024) التي أوضحت تأثير النوع الاجتماعي في إدراك التوافق المهني، بينما لم تظهر المؤشرات الذاتية فروقاً تعزى للجنس، مما يشير إلى تقارب في الشعور العام تجاه الرضا المهني بين الذكور والإناث.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن اختلاف درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراة)، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفين Levene، الذي أظهر تجانس البيانات، لذا تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في جدول (٨). جدول (٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الاختلاف في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف المؤهل العلمي

م	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند 0.05
1	المؤشرات الوظيفية	بين المجموعات	11.655	2	5.827	93.249	*0.001	دالة
		داخل المجموعات	67.24	1076	0.062			
		المجموع الكلي	78.895	1078				
2	المؤشرات الذاتية	بين المجموعات	1.249	2	.625	3.821	0.022	دالة
		داخل المجموعات	175.876	1076	.163			
		المجموع الكلي	177.125	1078				

* دال عند مستوى دلالة (α=0.05)

يتضح من جدول (٨)، وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية والمؤشرات الذاتية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير،

ودكتوراه)، حيث أن مستوى الدلالة أصغر من (0.05)، وللتعرف على مصدر الفروق الدالة إحصائياً، تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في جدول (٩).

جدول (٩) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في درجة توفر مؤشرات ظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف المؤهل العلمي

م	المتغير	المجموعة أ		المجموعة ب		م (أ-ب) (ب)	قيمة الاحتمال	الفرق لصالح
		المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي			
1	المؤشرات الوظيفية	ماجستير	1.85	بكالوريوس	1.63	*.21955	>.001*	ماجستير
		دكتوراه	1.95	بكالوريوس	1.63	*.31713	>.001*	دكتوراه
		دكتوراه	1.95	ماجستير	1.85	*.09758	>.037*	دكتوراه
2	المؤشرات الذاتية	ماجستير	2.09	بكالوريوس	2.0	*.08606	>.028*	ماجستير

* دال عند مستوى دلالة (α=0.05)

ويتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد تُعزى إلى المؤهل العلمي، حيث جاءت الفروق بين الماجستير والبكالوريوس لصالح حملة الماجستير، وبين الدكتوراه وكل من الماجستير والبكالوريوس لصالح حملة الدكتوراه. وتشير النتائج كذلك إلى أن حملة البكالوريوس هم الأقل تعرضاً للتعليم الزائد على الصعيد الوظيفي مقارنةً بأصحاب المؤهلات الأعلى.

كما يتضح من جدول (٩) وجود فروق في درجة توفر المؤشرات الذاتية للتعليم الزائد بين حملة الماجستير والبكالوريوس، حيث جاءت النتائج لصالح حملة الماجستير.

تشير الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المؤهلات إلى أن حملة المؤهلات العليا يشعرون بدرجة أكبر من التعليم الزائد، وهو ما يتفق مع ما ورد في الأدبيات (McGuinness & Wooden, 2009; Capsada-Munsech, 2017) التي أكدت أن ارتفاع المستوى التعليمي يزيد من إدراك عدم التوافق بين المؤهل والوظيفة، خاصة في بيئات عمل لا توفر مسارات مهنية متقدمة تتناسب مع تلك المؤهلات.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة في العمل

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن اختلاف درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف سنوات الخبرة في العمل (أقل من ٦ سنوات، ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفين Levene، الذي أظهر تجانس البيانات، لذا تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الاختلاف في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف سنوات الخبرة في العمل

٢	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
1	المؤشرات الوظيفية	بين المجموعات	1.35	2	.675	9.368	$>0.001^*$	دالة
		داخل المجموعات	77.55	1076	.072			
		المجموع الكلي	78.90	1078				
2	المؤشرات الذاتية	بين المجموعات	.910	2	.455	2.780	.063	غير دالة
		داخل المجموعات	176.215	1076	.164			
		المجموع الكلي	177.125	1078				

* دال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الذاتية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في العمل (أقل من ٦ سنوات، من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، بينما يوجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في العمل، حيث أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وللتعرف على مصدر الفروق الدالة إحصائياً، تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في درجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف سنوات الخبرة في العمل

المتغير	المجموعة أ		المجموعة ب		م (أ) - م (ب)	قيمة الاحتمال	الفرق لصالح
	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي			
المؤشرات الوظيفية	10 فأكثر	1.71	أقل من 6	1.62	$^*0.09045$	$>0.001^*$	خبرة (10) فأكثر
	6 إلى أقل من 10	1.64	أقل من 6	1.62	.02625	.79	-
	10 فأكثر	1.71	6 إلى أقل من 10	1.64	.06421	.162	-

* دال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

ويتضح من جدول (١١) أن الاختلاف في درجة توفر المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد جاءت بين سنوات الخبرة (١٠ فأكثر) مقابل (أقل من ٦) لصالح خبرة (١٠ فأكثر)، أي أن أي أن درجة التعليم الزائد لدى الفئة ذات سنوات الخبرة الأكثر (١٠ فأكثر) أعلى منها لدى الفئات ذات سنوات الخبرة الأقل (أقل من ٦ سنوات، من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات) وفقاً لعينة الدراسة.

أظهرت النتائج أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة (١٠ سنوات فأكثر) يشعرون بدرجة أعلى من التعليم الزائد على المستوى الوظيفي، مما يتفق مع أدبيات مثل مكجينيس وودين (McGuinness & Wooden, 2009)، وأداي (Addai, 2020) التي تؤكد أن تراكم الخبرة يُعزز الوعي بعدم التوافق بين المؤهل والوظيفة، بينما لم تظهر فروق في المؤشرات الذاتية، ما يعكس استقرار الشعور العام تجاه الرضا الوظيفي بغض النظر عن سنوات الخدمة.

رابعاً: متغير المسمى الوظيفي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن اختلاف درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف المسمى الوظيفي (معلم، مدير مدرسة، مساعد مدير، أخصائي بمدرسة، موظف بمديرية التربية والتعليم، موظف بديوان عام الوزارة، أخرى)، وذلك بعد التحقق من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفين Levene، الذي أظهر تجانس البيانات، لذا تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد جدول (١٢) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في درجة توفر مؤشرات التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف المسمى الوظيفي

م	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
1	المؤشرات الوظيفية	بين المجموعات	13.81	6	2.302	37.911	>0.001*	دالة
		داخل المجموعات	65.09	1072	0.061			
		المجموع الكلي	78.90	1078				
2	المؤشرات الذاتية	بين المجموعات	1.140	6	.190	1.157	.327	غير دالة
		داخل المجموعات	175.986	1072	.164			
		المجموع الكلي	177.125	1078				

* دال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من جدول (١٢)، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الذاتية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، بينما يوجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة توفر المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وللتعرف على مصدر الفروق الدالة إحصائياً، تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في جدول (١٣).

جدول (١٣) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في درجة توفر المؤشرات الوظيفية لظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين بمدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

باختلاف المسمى الوظيفي

م	المتغير	المجموعة أ		المجموعة ب		م (أ) - م (ب)	قيمة الاحتمال	الفرق لصالح
		المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي			
1	المؤشرات الوظيفية	مدير مدرسة	791.	معلم	1.58	.2076	>0.001*	مدير مدرسة
		مساعد مدير	1.82	معلم	1.58	.2387	>0.001*	مساعد مدير
		أخصائي بمدرسة	1.72	معلم	1.58	.1356	0.001	أخصائي بمدرسة
		موظف بمديرية التربية والتعليم	61.8	معلم	1.58	.2743	>0.001*	موظف بمديرية التربية والتعليم
		موظف بمديرية التربية والتعليم	61.8	أخصائي بمدرسة	1.58	.1386	0.016	موظف بمديرية التربية والتعليم
		موظف بديوان عام الوزارة	1.84	معلم	1.58	.2540	>0.001*	موظف بديوان عام الوزارة
		فئات أخرى	1.77	معلم	1.58	.1840	>0.001*	فئات أخرى
						.1840	>0.001*	

* دال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يُظهر جدول (١٣) وجود فروق في درجة المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد بين فئات المسمى الوظيفي، إذ وجدت فروق بين المعلمين وكل من: مديري المدارس، ومساعدى المديرين، والأخصائيين بالمدارس، وموظفي مديريات التربية والتعليم، وموظفي ديوان عام الوزارة، وفئات أخرى. وتشير النتائج إلى أن المعلمين أقل تعرضاً للتعليم الزائد وظيفياً مقارنةً ببقية الفئات. كما كشفت النتائج عن فروق بين الأخصائيين في المدارس وموظفي مديريات التربية والتعليم، حيث تبين أن موظفي مديريات التربية والتعليم أكثر تعرضاً للتعليم الزائد مقارنةً بالأخصائيين في المدارس.

وتشير النتائج إلى أن المسمى الوظيفي يحدث أثراً واضحاً في درجة المؤشرات الوظيفية للتعليم الزائد؛ إذ يشعر المعلمون بمستويات أقل من التعليم الزائد مقارنةً بالعاملين في المناصب الإدارية أو الإشرافية، ولا سيما في المديريات التعليمية. وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الأدبيات السابقة (Aleksynska & Kolev, 2021; Addai, 2020) التي تؤكد أن الأدوار الإدارية في القطاع التعليمي غالباً ما تُمنح لحملات المؤهلات العليا دون أن تكون متطلبات هذه المؤهلات محددة بوضوح في الوصف الوظيفي لتلك المناصب.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية التوزيع الوظيفي التي تفترض أن الاختلال في تخصيص العاملين على الوظائف المناسبة يؤدي إلى شعور بالتعليم الزائد لدى الأفراد الذين يشغلون مناصب لا تعكس مؤهلاتهم بدقة (Capsada-Munsech, 2017). كما أن محدودية المسارات المهنية في القطاع الإداري، مقارنةً بالمسار التعليمي الأكثر تنظيماً ووضوحاً، تُسهم في تعزيز هذا الشعور، وهو ما أوضحته دراسة كلارك وآخرون (Clark et al., 2017) في سياقات مهنية مشابهة.

وفي المقابل، قد يُعزى عدم وجود فروق في المؤشرات الذاتية إلى تشابه الظروف العامة في بيئة العمل التربوي، التي تؤثر في مستويات الرضا المهني بشكل متقارب بين مختلف الفئات الوظيفية، كما أشار إلى ذلك مكجينيس وودين (McGuinness & Wooden, 2009).

توصيات لصانعي السياسة ومتخذي القرار

تشير نتائج الدراسة إلى أن ظاهرة التعليم الزائد بين العاملين في وزارة التربية والتعليم ليست مجرد قضية فردية تتعلق بعدم التوافق بين المؤهل والوظيفة، بل تمثل تحدياً مؤسسياً له انعكاسات عميقة على كفاءة التوظيف، واستدامة الموارد البشرية، واستقرار البيئة المدرسية. وفي هذا السياق، تبرز عدة دلالات عملية ينبغي أن توظف تدخلات السياسات التربوية وممارسات الإدارة التعليمية على النحو التالي:

إعادة هيكلة المسارات المهنية وربط المؤهلات بالفرص

أظهرت الدراسة أن حملة المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه) يشعرون بدرجة أكبر من عدم التقدير المؤسسي، وضعف التوافق بين مؤهلاتهم وأدوارهم الوظيفية. ومن هنا، تبرز ضرورة تصميم مسارات مهنية واضحة ومتدرجة تربط بين المؤهل العلمي والفرص الوظيفية، بما يتيح المجال لاستثمار هذه المؤهلات في مواقع قيادية أو إشرافية أو تخصصية ذات قيمة مضافة.

مراجعة سياسات الإيفاد والدراسات العليا

تشير البيانات إلى تزايد مستمر في عدد المنتسبين للدراسات العليا داخل الوزارة دون وجود خطط موازية للاستفادة من مخرجات هذا التطور الأكاديمي. وعليه، توصي الدراسة بضرورة تبني سياسة أكثر انتقائية في الإيفاد لبرامج الدراسات العليا، تستند إلى احتياجات فعلية في المؤسسات التعليمية، وتراعي التوزيع العادل والمجدي للكفاءات.

تعزيز الموازنة بين التطوير الأكاديمي والتمكين الوظيفي

أظهرت المؤشرات الذاتية في الدراسة أن نسبة كبيرة من الموظفين لا يشعرون بتحقيق الذات أو الرضا في وظائفهم، ويرون في مؤهلاتهم نوعاً من الهدر المالي والمؤسسي. ويتطلب هذا الأمر تعزيز العلاقة بين التطوير الأكاديمي والتمكين الوظيفي، من خلال توفير مهام ومشاريع تتطلب توظيف المؤهلات المتقدمة داخل المدارس والمدريات.

تطوير نظام التعيين والتكليفات وفق معايير الكفاءة والمؤهل

توحي النتائج بوجود فجوة في تكليفات الأدوار الإدارية والقيادية دون استثمار كافٍ للمؤهلات العالية. لذلك، توصي الدراسة باعتماد نظام شفاف لتسكين الموظفين مبني على الكفاءة، والخبرة، والمؤهل، يضمن العدالة الوظيفية ويعزز الثقة في أنظمة الترقية والتوظيف داخل الوزارة.

تبني أدوات تشخيصية دورية لرصد ظاهرة التعليم الزائد

نظراً لغياب دراسات سابقة محلية حول الظاهرة، من الضروري أن تعتمد الوزارة على أدوات تشخيصية دورية (استبانات، قواعد بيانات مؤهلات الموظفين، مقابلات) لرصد مدى التوافق بين المؤهل والمسار الوظيفي، وتتبع مؤشرات الرضا، والاحتراق الوظيفي، ونية ترك العمل، بما يساعد في التدخل الوقائي وتطوير بيئة العمل التعليمية.

تفعيل الحوافز المعنوية والمادية للعاملين ذوي المؤهلات العليا

أثبتت الدراسة أن شعور العاملين بأن مؤهلاتهم غير مستغلة يولد مشاعر بالإحباط ونوايا لترك العمل. ومن هذا المنطلق، ينبغي تبني حوافز مهنية ومادية (تكاليفات بحثية، دورات إشراف، علاوات أداء تخصصية) تحفظ دافعية هؤلاء الموظفين وتُشعرهم بقيمة مساهماتهم الأكاديمية داخل الوزارة.

توصيات لبحوث ودراسات مستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة وحدودها، وتبعاً لأهمية ظاهرة التعليم الزائد وما تفرزه من انعكاسات نفسية وتنظيمية واقتصادية في السياق التربوي، تبرز الحاجة إلى توسيع نطاق البحث العلمي في هذا المجال من خلال عدد من المسارات البحثية المقترحة التي يمكن أن تساهم في بناء قاعدة معرفية أعمق تدعم صنع القرار والمخططين التربويين في تطوير سياسات تعليمية وتشغيلية أكثر فاعلية ومواءمة. أولاً، تُوصى الدراسة بإجراء دراسات نوعية معمقة تستكشف الأبعاد النفسية والتجارب الذاتية المرتبطة بالظاهرة من خلال المقابلات ومجموعات التركيز، بما يتيح فهماً أوسع لتجارب الأفراد واستراتيجياتهم في التكيف مع هذه الظاهرة. ثانياً، من المهم دراسة العلاقة بين التعليم الزائد والكفاءة المؤسسية، وتحليل أثرها على الأداء التربوي، والبيئة المدرسية، ورضا المستفيدين. ثالثاً، توصي الدراسة بمقارنة الظاهرة بين القطاعات المختلفة، لمعرفة مدى خصوصية القطاع التربوي في هذا السياق. رابعاً، ينبغي استكشاف دور السياسات التعليمية في نشوء الظاهرة أو تعزيزها بشكل غير مقصود، خاصة فيما يتعلق بالتوسع في الدراسات العليا دون ربط وظيفي واضح. كما تُعد دراسة الآثار طويلة المدى للتعليم الزائد، مثل نوايا الهجرة أو ترك العمل، مساراً بحثياً مهماً لفهم تبعاتها على استقرار الكوادر التربوية. وأخيراً، توصي الدراسة باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المتقدم، كتحليل المسار ونمذجة المعادلات البنائية (SEM)، لبناء نماذج تفسيرية أكثر دقة تساهم في صياغة سياسات قائمة على الأدلة وتدعم الموازنة بين التعليم والتوظيف.

خاتمة

تكشف هذه الدراسة عن أن ظاهرة التعليم الزائد لدى العاملين في مدارس ومديريات وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان تمثل تحدياً متنامياً له أبعاد مهنية ونفسية وتنظيمية واقتصادية. وقد أظهرت النتائج أن مؤشرات الظاهرة - سواء الوظيفية أو الذاتية - تتوفر بدرجة متوسطة، مع بروز لافت لشعور الأفراد بعدم التقدير المؤسسي وهدر المؤهلات، لا سيما بين حملة المؤهلات العليا وأصحاب الخبرات الطويلة، وهو ما يُعزز الحاجة إلى مراجعة سياسات التوظيف وبرامج الإيفاد والتمكين المهني، بما يعزز من استثمار رأس المال البشري ويحد من الهدر المؤسسي.

وبناءً على ما سبق، تؤكد الدراسة أن التعليم الزائد ليست مجرد ظاهرة فردية أو تعليمية، بل قضية تنظيمية عميقة ترتبط بهيكل سوق العمل، وتخطيط الموارد البشرية، والعدالة المهنية. لذا، فإن مواجهتها تتطلب تبني مقاربة تكاملية تجمع بين تخطيط التعليم والتوظيف، وإعادة تصميم المسارات المهنية، وتعزيز الحوافز المادية والمعنوية، لضمان بيئة تعليمية مستقرة ومحفزة.

وختاماً، تُعد هذه الدراسة إسهاماً علمياً أولياً في السياق العُماني لفهم أعمق لجذور الظاهرة وآثارها، وتقدم أساساً علمياً ومرجعاً لصانعي السياسة ومتخذي القرار والمخططين التربويين لتطوير سياسات أكثر مواءمة بين التعليم والعمل، وتسهم في تعزيز كفاءة النظام التعليمي، ودعم أهداف التنمية البشرية في السلطنة في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية نوعية ومقارنة على مستوى السياقات العربية، تُسهم في بلورة سياسات استشرافية أكثر مواءمة بين التعليم والعمل، دعماً لجودة النظام التعليمي واستدامته، وتحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.

المراجع

المراجع العربية

١. الجابري، نايف (٢٠٢٤). المبالغة في التعليم لدى الإداريين في مدارس التعليم الثانوي بالمدينة المنورة. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، ٣(٢٢)، ٢٥-١.
٢. الحبسي، يوسف (١٨ نوفمبر ٢٠٢١). خارطة طريق لمواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل من منظور الخبراء الاقتصاديين. جريدة عمان. تم الاسترداد بتاريخ ٢٠٢٤-٢-٢٢ من: <https://tinyurl.com/53xy7uhr>
٣. المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (سلطنة عُمان). (٢٠٢٤). الكتاب الإحصائي السنوي . <https://tinyurl.com/bdeznc7s>
٤. اللواتية، طاهرة (٢٥ يوليو ٢٠٢٢). المشروع الوطني لمواءمة المخرجات مع سوق العمل. جريدة عمان. تم الاسترداد بتاريخ ٢٠٢٤-٢-٢٢ من: <https://tinyurl.com/rea7euud>
٥. حورية، علي (٢٠٢٠). المبالغة في التعليم لدى موظفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، ٥(٢)، ٢٨٥-٢٥٥.
٦. عبد الخالق، وليد؛ هايدي، محمد؛ العشري، فاطمة؛ أحمد، سهير (٢٠٢٠). عدم التوافق بين المستويات التعليمية والمهن في سياق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. الجهاز المركزي المصري للتعبئة العامة والإحصاء، مجلد ١٠٠، ٢٠٢٠، ص ص ١-٣٦.
٧. وزارة التربية والتعليم (سلطنة عُمان) (٢٠٢٥). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ . <https://home.moe.gov.om/library/29/show/1576>

المراجع الأجنبية

8. Addai, I. (2020). Overeducation: A Growing Phenomenon Among Ghanaian Teachers at the Pre-Tertiary Level? The Empirical Evidence. International Journal of Social Sciences Perspectives, 7(2), 53-57. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2020.72.53.57>
9. Aleksynska, M., & Kolev, A. (2021). Education-occupation mismatch in the context of informality and development (OECD Development Centre Working Papers No. 346; OECD Development Centre Working Papers, Vol. 346). <https://doi.org/10.1787/3291e65c-en>
10. Alzubaidi, M. (2020). The impact of overeducation on job outcomes: Evidence from Saudi Arabia. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 9(4), 104-120.
11. 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>

12. Becker, G. S. (1994). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition. The University of Chicago Press.
<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
13. Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology Compass*, 11(10), e12518.
<https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
14. Choudhury, M. M. (2024). Signaling Theory. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*. <https://doi.org/10.31966/jabminternational.v31i2.1199>
15. Clark, B., Joubert, C., & Maurel, A. (2017). The career prospects of overeducated Americans. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 3.
<https://doi.org/10.1186/s40172-017-0053-4>
16. De Santis, M., Gáname, M., & Moncarz, P. E. (2021). The impact of overeducation on wages of recent economic sciences graduates.
<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-494430/v1>
17. Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E., Rodrigues, M., & Vera-Toscano, E. (2017). Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe—Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*, 131, 1211–1249.
<https://doi.org/10.1007/s11205-016-1292-7>
18. Ghanaiem, M. M. I., & Shafy, H. K. I. A. (2024). Overeducation and its Relationship with Happiness as Viewed by the Postgraduates of Educational Studies in Egyptian Universities. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 7(4), Article 4.
19. Handel, M. J., Valerio, A., & Puerta, M. L. S. (2016). Accounting for Mismatch in Low- and Middle-Income Countries.
20. Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market (No. IZA Discussion Paper No. 5523). Institute for the Study of Labor (IZA).
<https://ftp.iza.org/dp5523.pdf>
21. Madukala, J., & Bai, M. (2025). Over-education, wage gap and job satisfaction of tertiary Education: Evidence from OECD economies (SSRN Scholarly Paper No. 5112505). Social Science Research Network.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.5112505>

22. Markussen, S., Nareklshvili, M., & Røed, K. (2024). Overeducation and economic mobility. *Economics of Education Review*, 103, 102595.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2024.102595>
23. McGuinness, S., & Wooden, M. (2009). Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(2), 265–286.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00557.x>
24. Przepiorka, W. (2025). Applications of Signaling Theory in Sociological Scholarship. *Annual Review of Sociology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090524-044242>
25. Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831–880.
26. Sheng, H., Wei, Z., & Yan, Y. (2022). The Issues of Overeducation: The Analysis and Outlook of Double-reduction Policy. 2022 7th International Conference on Financial Innovation and Economic Development (ICFIED 2022), Zhuhai, China.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220307.008>
27. Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192. <https://doi.org/10.1086/261674>
28. Thurow LC. (1975). *Generating inequality: Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*. Basic Books.
29. Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419–448.
<https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>
30. Voces, C., & Caínzos, M. (2020). Overeducation as Status Inconsistency: Effects on Job Satisfaction, Subjective Well-Being and the Image of Social Stratification. *Social Indicators Research*, 153, 979–1010. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02516-3>

