

أثر تصورات التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية لدى منسوبي جامعة الطائف: دراسة ميدانية

عبدالله مداري الحربي
جامعة الطائف
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ظاهرة التأهيل المفرط والاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)، والتحقق من أثر التأهيل المفرط في هذه الاتجاهات من وجهة نظر منسوبي جامعة الطائف.

تصميم/منهجية/طريقة الدراسة: اعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء، تتضمن مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة، واختبار فروضها؛ ومن ثم تحقيق أهدافها.

عينة الدراسة وبياناتها: أجريت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية تضم 228 مفردة من موظفي جامعة الطائف الأكاديميين والإداريين.

نتائج الدراسة: كشفت الدراسة عن أن ثمة علاقات سلبية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التأهيل المفرط والاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي). كما كشفت عن أن علاقة التأهيل المفرط بالرضا الوظيفي كانت أقوى منها بالالتزام التنظيمي. وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. إضافة إلى ذلك، بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتأهيل المفرط في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

أصالة الدراسة: في ظل غياب الدراسات العربية في هذا المجال الحديث فإن هذه الدراسة تعدّ من أولى الدراسات التي تختبر أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية بجامعة الطائف.

حدود الدراسة وتطبيقاتها: اقتصرَت الدراسة على موظفي جامعة الطائف الأكاديميين والإداريين.

الكلمات المفتاحية: التأهيل المفرط، الاتجاهات الوظيفية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، جامعة الطائف.

تصنيف JEL: D230

تم تسلم البحث في 2023/11/24، التعديل الأول في 2024/1/25، التعديل الثاني في 2024/2/21، أُجيز للنشر في 2024/3/3.

تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت. جميع الحقوق محفوظة للمجلة.

الإشارة المرجعية: الحربي، عبدالله مداري. (2023). أثر تصورات التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية لدى منسوبي جامعة الطائف: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 30(1)، 69-103.

<https://doi.org/10.34120/ajas.v30i1.223>

ABSTRACT

The Impact of Perceived Overqualification on Job Attitudes from the Perspective of Taif University Employees: A Field Study

Abdullah M. Alharbi
Taif University, KSA

Purpose: The study aims to identify the level of overqualification phenomenon, job attitudes, job satisfaction, and organizational commitment. The study also aims to investigate the impact of overqualification on these attitudes in the workplace at Taif University.

Study design/methodology/approach: A questionnaire including a set of statements was used to measure the study variables, test the hypotheses, and achieve the objectives.

Sample and data: A random sample composed of 228 academic and administrative employees of Taif University was used.

Results: The study concludes that there are moderate negative relationships between overqualification and job attitudes. Additionally, the findings show that overqualification significantly and negatively impacts job satisfaction stronger than with organizational commitment. In addition, there exists a strong, significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment. Finally, the findings reveal a statistically significant effect of overqualification on job satisfaction and organizational commitment.

Originality/value: Due to the lack of Arabic studies in such a modern field of study, this study constitutes one of the first studies to investigate the impact of the overqualification phenomenon on job attitudes at Taif University.

Research limitations/implications: The study is limited to academic and administrative employees of Taif University.

Keywords: Overqualification, Job Attitudes, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Taif University.

Published by the Academic Publication Council of Kuwait University. All rights reserved.

To cite: Alharbi, A. M. (2023). The impact of perceived overqualification on job attitudes from the perspective of Taif University employees: A field study. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 30(1), 69-103. <https://doi.org/10.34120/ajas.v30i1.223>

المقدمة

من وجهة نظر تنظيمية، عندما يشغل موظف ما وظيفة تتطلب مستوى قدرة، أو مهارة، أو تعليم، أو خبرة أعلى مما يملكه الفرد، فإنه يعمل في وظيفة لا تلائمها؛ ومن ثم فسيكون أدائه أقل من المستوى المطلوب في الوظيفة، وفي المقابل قد تكون قدراته ومهاراته أفضل من متطلبات الوظيفة لكنه سيكون غير راض عنها أيضاً؛ وذلك لأن قدراته غير مستغلة بشكل جيد، بل هو في وضع وظيفي - غالباً - أقل من قدراته، وطموحاته (Payne et al., 1990). في هذا الصدد، يجادل Erdogan et al. (2011) بأن ظاهرة التأهيل المفرط هي ذلك الوضع الوظيفي الذي يملك فيه الأفراد مؤهلات، و/أو قدرات، و/أو مهارات، و/أو خبرات تفوق حاجة وظائفهم. وهذا يلمح إلى أن الموظفين المؤهلين تأهيلاً مفرطاً هم في واقع الأمر قوى عاملة غير مستثمرة طاقاتها بشكل كامل؛ مما يعني أنها ظاهرة تنظيمية تعوق المنظمات عن تحقيق أهدافها، وتحد من قدرتها على الوصول إلى الكفاءة، والفعالية المنشودة.

لذا، حظي موضوع الإفراط في التأهيل، أو ظاهرة التأهيل المفرط (Overqualification؛ بوصفها ظاهرة عالمية تتعلق بقضايا الموارد البشرية، واتجاهاتها، وسلوكياتها في بيئة العمل، باهتمام متزايد من قبل الباحثين والممارسين على مدى العقود القليلة الماضية، ولهذه الظاهرة الواسعة النطاق، والمتعددة الأبعاد العديد من الآثار والتداعيات. إن دراسة ظاهرة التأهيل المفرط جذبت اهتمام العديد من الباحثين في حقول معرفية مختلفة؛ كالاقتصاد، وعلم النفس التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية وغيرها. في هذا الصدد، يعتقد (Erdogan and Bauer 2021) أنه على الرغم من أن علماء الاجتماع، واقتصاديات العمل، وعلماء التعليم لهم الأسبقية في دراسة هذه الظاهرة، ومن بين جهودهم في العقود القليلة الماضية تسليط الضوء على آثارها وتداعياتها المختلفة، فإنها تعد موضوعاً حديثاً نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية، وبخاصة حقل السلوك التنظيمي.

هذه الظاهرة تزامن بروزها مع ما شهدته العقود الأخيرة من ظهور وتعزيز لما يسمى اقتصاد المعرفة؛ إذ لا يعتمد النجاح الاقتصادي بشكل حاسم على الموارد الطبيعية، ورأس المال المادي، والعمالة المنخفضة المهارات فحسب، بل يعتمد أيضاً على الاستخدام الفعال للأصول غير الملموسة؛ مثل المعرفة، والمهارات، والإمكانيات المبتكرة (Di Paolo & Mañé, 2014). وعلى الرغم مما أكدته العديد من الدراسات الحديثة من أن لظاهرة التأهيل المفرط عدداً من المزايا والآثار الإيجابية، خاصة فيما يتعلق بتوظيف الأفراد المؤهلين تأهيلاً يفوق حاجة العمل، والاستفادة من طاقاتهم المبدعة، وقدراتهم، وأدائهم المتميز - فإن لهذه الظاهرة انعكاسات وآثاراً سلبية عديدة، لعل من أبرزها زيادة الاتجاهات الوظيفية السلبية؛ كانهخفاض الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وزيادة نوايا الانسحاب الوظيفي وسلوكياته، هذا فضلاً عن عددٍ من الظواهر التنظيمية الأخرى (Erdogan et al., 2011; Harari et al., 2017).

في هذا الصدد، واستناداً إلى (Arvan et al. (2019، فإنّ هنالك مجموعة متزايدة من الأدلة على أنّ الإفراط في التأهيل يمكن أن يكون له آثار ضارة على الموظفين، والمنظمات التي توظفهم أيضاً، إلا أنّ ثمة تياراً جديداً من الباحثين يؤكّد أنّ آثارها تمتد إلى الآخرين المحيطين بالمؤهلين تأهيلاً مفرطاً، ليس زملاء العمل فحسب، بل قد تمتد آثارها الضارة إلى المقربين للموظف؛ كأفراد العائلة، والأصدقاء، والبيئة الاجتماعية الأوسع (Erdogan & Bauer, 2021; Gkorezis et al., 2019). - وهذا ما يخالف الأدبيات الحالية لدراسة هذه الظاهرة التي تركز على افتراض أنّ الآثار الإيجابية أو السلبية للتأهيل المفرط يقتصر على الأفراد أنفسهم-.

عطفاً على ما سبق، يتمثّل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في اختبار أثر تصورات الأفراد نحو ظاهرة التأهيل المفرط على اتجاهاتهم الوظيفية، في جامعة الطائف. وقد جاء اختيار جامعة الطائف؛ نظراً لكونها إحدى الجامعات السعودية الناشئة التي ما زالت تسعى لتشكيل هويتها التنظيمية، ولبناء منظومتها الأكاديمية والإدارية وتطويرها باستمرار؛ الأمر الذي يعني حاجتها الماسة إلى دراسة الظواهر التنظيمية، ومعالجة المعوقات التي تواجهها، وتأتي ظاهرة التأهيل المفرط كواحدة من بين الظواهر التنظيمية الحديثة. كما أنّ هذه الدراسة جاءت في إطار تعزيز موقف الجامعة التنافسي مع الجامعات العريقة؛ إذ هي في حاجة إلى الحفاظ على ما حققته مؤخراً من تقدّم ملحوظ في التصنيفات العالمية للجامعات كتصنيف شنغهاي، وتصنيف التايمز، وتصنيف QS؛ إذ ستساعد هذه الدراسة في تدعيم جهودها؛ أملاً في تفعيل كفاءات مواردها البشرية، واستثمار طاقاتها؛ من أجل تحقيق أهدافها، وإستراتيجياتها.

الإطار النظري

ظاهرة التأهيل المفرط

إنّ توظيف الأفراد المهرة في وظائف تتطلب مهارات منخفضة بمثابة تبديد لمهاراتهم، هذا فضلاً عن أنّ لهذا الإجراء آثاراً سلبية لا تقتصر على المستوى الفردي فحسب، بل مكلفة على المستوى المجتمعي أيضاً. فعلى سبيل المثال، يحصل الأفراد ذوو التعليم المفرط، التعليم الذي يفوق حاجة العمل، أو متطلبات الوظيفة، وهو صورة من صور التأهيل المفرط، على رواتب أقل بكثير من نظرائهم المؤهلين تأهيلاً يلائم متطلبات الوظيفة، كما أنّهم غالباً ما يشعرون برضا وظيفي أقل. ومن ثم؛ فإنّ نقص استخدام المؤهلات المكتسبة هو هدر لطاقة الموارد البشرية، بل يمكن عدّه مضيعة للموارد العامة، بحسب وصف (Pollmann-Schult and Büchel (2004. وكما بيّن فيما سلف، فإنّ مفهوم التأهيل المفرط يمثّل حالة يتجاوز فيها تعليم الموظف، وقدراته، ومعارفه، ومهاراته، وخبراته - متطلبات الوظيفة، ولا تستخدم في الوظيفة بشكل ملائم.

في السياق ذاته، يزعم (Kulkarni et al. (2015 أنّ عدداً من مديري التوظيف في منظمات مختلفة بالقطاع الأمريكي الحكومي والخاص، على استعداد لمقابلة، بل توظيف الأفراد الذين يتجاوز تعليمهم، أو خبرتهم متطلبات الوظيفة، وكذلك المتقدمين الذين لديهم تعليم أقل من

هذه المتطلبات متى كانوا يملكون خبرة كافية. وهذا يشير إلى أهمية الخبرة كمعيار أساسي في توظيف الأفراد، بغض النظر عن مدى كفاءتهم، أو ملائمتهم، أو مستوى تأهيلهم لمتطلبات الوظائف المتقدمين لشغلها.

آثار ظاهرة التأهيل المفرط في بيئة العمل

يلخصُ (Hu et al., 2015) تجربة الأفراد المؤهلين تأهيلاً مفرطاً بالقول: إنهم يشعرون بحيرة ومشاعر متناقضة تجاه وضعهم الوظيفي؛ إذ يعتزون بامتلاكهم قدرات، وخبرات، ومؤهلات تفوق حاجة العمل، لكنهم في الوقت ذاته يعانون من عدم التطابق والانسجام مع متطلبات وظائفهم. كما يقدمُ (Deng et al., 2018) وصفاً مقارباً لهؤلاء الأفراد بالقول: إنهم غالباً ما يميلون إلى الشعور بالحرمان، وعدم العدالة/أو الشعور بالظلم، وفقدان الملاءمة مع بيئة العمل. ما هو أبعد من ذلك، أن لهذه الظاهرة آثاراً نفسية تمتد إلى ما وراء مجال العمل، فتصل إلى انخفاض الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة. وربما يعود ذلك إلى أن عدم التوافق بين تأهيلهم الفائض عن حاجة العمل وتوقعاتهم غير المحققة، من جانب، ومتطلبات وظيفتهم، من جانب آخر، قد يسهم في تفاقم عدم توافقهم مع بيئة العمل، بل ربما أبعد من ذلك مع بيئتهم الاجتماعية (Luksyte et al., 2022).

لذلك؛ استناداً إلى ما أكدته (Liu and Wang, 2012)، فإنه لا غرابة أن يكون لظاهرة التأهيل المفرط آثار متعددة على المواقف والاتجاهات الوظيفية، والسلوكيات التنظيمية، والعلاقات الشخصية في بيئة العمل، وهو ما أيدته أحدث الدراسات في هذا المجال، على سبيل المثال: (Andel et al., 2022; Kim et al., 2021; Lee et al., 2020; Sánchez-Cardona et al., 2020; Yu et al., 2021) هذه الدراسات أكدت أن تأثيرات ظاهرة التأهيل المفرط على سلوكيات الموظفين السلبية معقدة ومتعددة الأوجه، ومن آثارها أنها تؤدي إلى تزايد الشعور بالإحباط Frustration، والغضب Anger، والإجهاد العاطفي Emotionally Exhausted، والملل/الضجر الوظيفي Job Boredom، وتفشي سلوكيات العمل غير المنتجة Counterproductive Work Behaviours، بل أيضاً فقدان الأفراد لقيمة العمل ومعناه Meaningful Work.

ولذلك؛ فلا غرابة أن يصف العديد من العلماء ظاهرة الإفراط في التأهيل بأنها ظاهرة سلبية (Zhang et al., 2016). لكن، ما زال هنالك عددٌ من الباحثين يثير بعض التساؤلات، بل الشكوك حيال النتائج السلبية لهذه الظاهرة. على سبيل المثال، يجادل (Hu et al., 2015) بأن الأدبيات الحالية غير واضحة حول الموظفين ذوي التأهيل المفرط إذا ما كانوا يسببون، بالضرورة من خلال أدائهم السيئ، ضرراً للمنظمة التي يعملون فيها.

علاقة التأهيل المفرط بالاتجاهات الوظيفية

الاتجاهات الوظيفية هي الشعور، والاعتقاد، والتعلق بالمركز الوظيفي، أو بالوظيفة، أو بالمنظمة التي يعمل بها الفرد (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). أي أنها توجهات معينة

نحو كيان محدّد، وبشكل أدقّ هي انعكاسٌ لإدراك واع ومستقر داخل الفرد عن بيئة العمل، وأبعادها، وخصائصها. على كل حال، يعدّ كل من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي من أبرز الاتجاهات الوظيفية، كما أنهما يعبران عن الاتجاه الوظيفي الشامل، بل هما يعدّان تقييماً أساسياً لخبرات الفرد الوظيفية، بحسب رأي (2012) Judge and Kammeyer-Mueller. جدير بالذكر أنّ الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي يعدّان من أكثر الاتجاهات الوظيفية دراسة من قبل الباحثين؛ بوصفهما نتائج لظاهرة التأهيل المفرط (Harari et al., 2017).

عزّزت دراسة (2005) Wald أيضاً من وجهة النظر السائدة على نطاق واسع، المتمثلة في مخاوف المنظمات من أنّ توظيف المؤهلين تأهيلاً فائضاً عن حاجة العمل يؤدي إلى تقليل التزامهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي، مؤكداً ذلك بما أوضحتها المستويات المرتفعة للبحث عن عمل بديل من قبل هؤلاء الموظفين. يؤيد ذلك أيضاً ما انتهت إليه عدد من الدراسات السابقة من أنّ الشعور بالتأهيل المفرط يرتبط سلبياً بالاتجاهات الوظيفية (Harari et al., 2017; Lobene & Meade, 2013; Maynard et al., 2006; Maynard & Parfyonova, 2013). وفي كل الأحوال، تؤكد الأدبيات الحديثة في هذا المجال ما أشار إليه (1973) Kalleberg and Sørensen في دراستهما التي نشرت مبكراً؛ إذ نَبَّها على إشكالية التناقض بين التحصيل العلمي، والتعليم اللازم للوظائف، وما قد ينتج عنها من تبعات سلبية على الاتجاهات الوظيفية.

علاقة التأهيل المفرط بالرضا الوظيفي

تؤكد نتائج الدراسات السابقة وجود علاقة سلبية بين التأهيل المفرط والرضا الوظيفي، على سبيل المثال: (2002) Johnson et al., (2000a) Johnson & Johnson، كما أكدت هذه العلاقة دراسات حديثة (2017) Harari et al., (2019) Arvan et al., (2016) Alfes et al.. نتائج هذه الدراسات تأتي متسقة مع ما انتهى إليه سابقاً (2000a) Johnson and Johnson من أنّ بُعدي التأهيل المفرط يرتبطان سلبياً بالرضا الوظيفي، وهذه العلاقة تختلف باختلاف أبعاد الرضا الوظيفي ذاته. فالبعد الأول للتأهيل المفرط (عدم النمو أو عدم التطوير المهني no-growth) يؤثر سلبياً على بُعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل والرضا عن الإشراف)، في حين أنّ البعد الثاني للتأهيل المفرط (عدم التطابق mismatch) يؤثر سلبياً أيضاً على بُعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن الترقية والرضا عن الأجور).

وفي دراسة مماثلة، توصل (2000b) Johnson and Johnson إلى نتيجة، مفادها أنّ عدم النمو، بوصفه أحد أبعاد التأهيل المفرط، يرتبط سلبياً بالرضا عن العمل، في مقابل ذلك لا توجد علاقة بين عدم التطابق والرضا عن العمل. كذلك، توصل (2008) Fine and Nevo إلى أنّ ظاهرة التأهيل المفرط ترتبط سلبياً بالرضا الوظيفي؛ أي كلما ازداد شعور الأفراد بتفوقهم على متطلبات الوظيفة؛ انخفض رضاهم الوظيفي.

علاقة التأهيل المفروض بالالتزام التنظيمي

أكدت العديد من الدراسات أنَّ التأهيل المفروض يرتبط سلبياً بالالتزام التنظيمي (Anderson & Winefield, 2011; Harari et al., 2017; Johnson et al., 2002; Lobene & Meade, 2013; Lobene et al., 2015). فمثلاً، يزعم (Anderson and Winefield (2011 أن النتائج المتباينة لعلاقة التأهيل المفروض والالتزام التنظيمي غير مفاجئة، بالنظر إلى اشتغال الالتزام التنظيمي على ثلاثة أبعاد مختلفة؛ مما سيظهر ذلك في علاقاتها بالمتغيرات الأخرى، سواء كانت تابعة أم مستقلة. وقد تجلَّى ذلك واضحاً في النتائج التي انتهت إليها دراسة سابقة أجراها (Johnson et al. (2002 أن بُعدي التأهيل المفروض يختلفان في علاقتهما بأبعاد الالتزام التنظيمي. فعدم النمو وعدم التطابق يرتبطان سلبياً مع الالتزام العاطفي مع تأثير أكبر للبُعد الأول (عدم النمو) على هذا البُعد من الالتزام مقارنة بالبُعد الثاني (عدم التطابق)، في حين أن عدم النمو يرتبط إيجابياً مع الالتزام الاستمراري. وفي كل الأحوال لم تختبر دراسة (2002) Johnson et al. أثر البُعد الثالث للالتزام التنظيمي، وهو الالتزام المعياري، على التأهيل المفروض. هذه النتائج دُعِّمت جزئياً بما توصل إليه (Maynard et al. (2006، وكذلك (2013) Maynard and Parfyonova في عدة دراسات سابقة؛ إذ اختتموا دراساتهم بأنَّ الشعور بالتأهيل المفروض يرتبط بانخفاض الالتزام العاطفي.

الدراسات السابقة

فيما يلي موجز لأهم الدراسات المنشورة باللغتين العربية والإنجليزية، التي تناولت دراسة العلاقة بين ظاهرة التأهيل المفروض والاتجاهات الوظيفية معاً، أو علاقة هذه الظاهرة بأحد أبعاد الاتجاهات الوظيفية، مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

على الرغم من أنَّ دراسة (Burris (1983 حصرت ظاهرة التأهيل المفروض في الاستخدام غير الكافي للمؤهل التعليمي في الوظيفة، وهو في حقيقة الأمر أحد جوانب هذه الظاهرة، إلا أنَّها تعدُّ من الدراسات المبكرة التي تناولت آثار التأهيل المفروض في بيئة العمل. بشكل أدق، ركزت هذه الدراسة اهتمامها على تأثيرات البطالة المقنَّعة على 32 موظفاً يعملون في وظائف منخفضة المستوى بإحدى المنظمات الخاصة في الولايات المتحدة، ومقارنة خلفياتهم التعليمية باتجاهاتهم وسلوكياتهم. وخلصت الدراسة إلى أنَّ التعليم الفائض عن حاجة العمل يؤدي إلى زيادة عدم الرضا عن العمل، وزيادة معدلات الدوران الوظيفي، وتقليل المشاركة في العمل، وضعف علاقات الزملاء، وزيادة التركيز على تطلعات المستقبل. كذلك، توصلت الدراسة إلى أنَّ الموظفين من جميع الخلفيات التعليمية عرضة للشعور بالتأهيل المفروض، وبخاصة أنَّ معظم الحاصلين على مرحلة الثانوية شعروا أنَّ المهارات والمعرفة التي اكتسبوها في هذه المرحلة قد استخدمت، إلا أنَّهم شعروا بأنَّ لديهم تأهيلاً مفرطاً، وأنَّ إمكاناتهم لم تُستخدم بالكامل، كما أنَّ فرصهم في التعلم والنمو في الوظيفة كانت محدودة.

كذلك، كان الهدف من دراسة (Johnson and Johnson 2000a) هو دراسة تأثير التأهيل المفرط على أبعاد الرضا الوظيفي (العمل نفسه، والأجور، وفرص الترقية، والإشراف). واستردت الاستبانة المخصصة لغرض جمع البيانات خلال فترتين مختلفتين، وهي البيانات التي تمثل أعضاء اتحاد عمال البريد الأمريكيين في الغرب الأوسط المحلي (الفترة الأولى 288، والثانية 149 مشاركاً). وقد انتهت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ التأهيل المفرط له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي، وهذا الأثر يختلف باختلاف كل بُعد من أبعاد التأهيل المفرط، والرضا الوظيفي أيضاً. بشكل أدق، كان بُعد عدم النمو أكثر تأثيراً في الرضا عن العمل والإشراف، في حين كان عدم التطابق أكثر تأثيراً في الرضا عن الترقية والأجر.

كذلك، بحثت دراسة (Maynard et al. 2006) العلاقة بين التأهيل المفرط، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والنية لترك العمل. وقد اشتملت هذه الدراسة فعلياً على ثلاث عينات مختلفة من الموظفين 238 و102 و981. وعلى الرغم من اختلاف النتائج بين هذه الدراسات، فإنها قد أسفرت عن عددٍ من النتائج المتقاربة، من بينها وجود علاقة سلبية بين التأهيل المفرط والرضا عن العمل، والالتزام العاطفي، كما ارتبط التأهيل المفرط أيضاً بشكل إيجابي بنوايا ترك العمل.

بالإضافة إلى ذلك، اهتمت دراسة (Fine and Nevo 2008) بالتعرّف على علاقة التأهيل المفرط بانخفاض الرضا والأداء الوظيفي وفقاً لرأي عينة من 156 ممثلاً لخدمة العملاء من فرعين لمركز اتصالات في الولايات المتحدة. وقد انتهت هذه الدراسة إلى أنّ الإفراط في التأهيل مرتبط إيجاباً بعدم الرضا الوظيفي، لكنّه كان مرتبطاً بشكل ضعيف بالأداء الوظيفي. ومن ثم؛ فنتائج هذه الدراسة قدمت الدعم للممارسة الشائعة بين مديري إدارات الموارد البشرية لرفض المتقدمين للوظائف من ذوي التأهيل المفرط؛ إذ قد يكون هؤلاء الأفراد أكثر عرضةً لتطوير اتجاهات وظيفية سلبية مستقبلاً، على الرغم من أنّه ليس بالضرورة أن يكون أدائهم الوظيفي ضعيفاً.

كان الهدف من دراسة (Maynard and Parfyonova 2013) أيضاً هو التحقق من التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتأهيل المفرط المتصور على سلوك البحث النشط عن عمل أو ما يعبر عنه بسلوك الدوران الطوعيّ الفعليّ من خلال الاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي والالتزام العاطفيّ التنظيمي)، وقيم العمل. اعتمدت الدراسة على الاستبانة ووزعت في فترتين مختلفتين، يفصل بينهما ستة أشهر، وشارك في تعبئة الاستبانة خريجو جامعة عامة صغيرة في شمال شرق الولايات المتحدة، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 494 استبانة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ الإفراط في التأهيل يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي. كما أنّ الأفراد الذين يتصورون أنّهم يتمتعون بفائض في التعليم، والخبرة، والتدريب لوظائفهم أكثر عرضة للبحث عن وظيفة بعد 6 أشهر، وقد توسطت هذه العلاقة جزئياً بالرضا

الوظيفي. كذلك، توصلت الدراسة إلى أنّ الموظفين ذوي المؤهلات الزائدة أقل ارتباطاً عاطفياً بالمنظمة، وكانوا أكثر استعداداً للبحث عن عمل بديل بعد 6 أشهر من حصولهم على الوظيفة.

بالإضافة إلى ذلك، ركزت دراسة Lobene et al. (2015) اهتمامها على استكشاف النتائج المحتملة لظاهرة التأهيل المفرط. شارك في تعبئة الاستبانة الإلكترونية لهذه الدراسة 342 طالباً يعملون بأجر، و195 مشرفاً عليهم في إحدى الجامعات الجنوبية الشرقية الكبيرة بالولايات المتحدة. وقد انتهت هذه الدراسة إلى أنّ التأهيل المفرط يرتبط سلبياً بالرضا الوظيفي، وبأبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، والاستمراري، والمعياري). كما أنّ الأفراد الذين يتصورون أنّهم يتمتعون بفائض في التعليم، والخبرة، والتدريب لوظائفهم أكثر عرضة للبحث عن وظيفة بعد 6 أشهر، وقد توسطت هذه العلاقة جزئياً بالرضا الوظيفي. كذلك، توصلت الدراسة إلى أنّ الموظفين ذوي المؤهلات الزائدة أقل ارتباطاً عاطفياً بالمنظمة، وكانوا أكثر استعداداً للبحث عن عمل بديل بعد 6 أشهر من حصولهم على الوظيفة.

في حين ركزت دراسة Alfes et al. (2016) على دور تصورات الأفراد للتأهيل المفرط بوصفه تغييراً وسيطاً بين جودة العلاقات التي تربطهم بمديريهم وفريقهم، والرضا الوظيفي. شارك في تعبئة الاستبانة الإلكترونية 186 موظفاً يعملون في منطمتين مختلفتين في هولندا. وخلصت هذه الدراسة إلى أنّ التأهيل المفرط يسهم في انخفاض الرضا الوظيفي (علاقة طردية سلبية)، كما أنّ العلاقات العالية الجودة بين الموظفين والقائد والفريق ترتبط بمستويات منخفضة من التصورات للتأهيل المفرط (علاقة طردية سلبية). الأهم من ذلك، أنّ لهذه العلاقات دوراً وسيطاً بين تصورات الأفراد للتأهيل المفرط والرضا الوظيفي؛ بحيث إنّ ارتفاع جودة هذه العلاقات يخفض من التأثير السلبي للتأهيل المفرط في الشعور بالرضا الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، بحثت دراسة Zheng and Wang (2017) الدور الوسيط للتعلّم التنظيمي في العلاقة بين الإفراط في التأهيل، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي، والأداء. استخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية، ووزعت على العديد من الشركات في سبع مقاطعات صينية، وقد شارك في تعبئة هذه الاستبانة 49 فريقاً مكوناً من الموظفين ومديريهم (العدد 301). انتهت الدراسة إلى أنّ الإفراط في التأهيل كان مرتبطاً سلبياً بالالتزام العاطفي، وإيجابياً بالأداء، إلا أنّه على نحو مغاير لنتائج الدراسات السابقة توصلت هذه الدراسة إلى أنّ تصورات الأفراد نحو التأهيل المفرط لا ترتبط بالرضا الوظيفي. كما وجدت الدراسة أنه متى ما كان مستوى التعلّم التنظيمي عالياً، كان التأثير السلبي على الالتزام العاطفي أقوى، والأثر الإيجابي على الأداء كان أضعف.

تعدّ دراسة الحربي (2020) الدراسة العربية الوحيدة المؤسسة لظاهرة التأهيل المفرط، نظرياً؛ إذ هدفت إلى بيان ماهية هذه الظاهرة، ودواعي الاهتمام بها، وأهميّة دراستها، وأبرز إيجابياتها، وإيضاح محددات هذه الظاهرة وآثارها، والنظريات المفسّرة لعلاقتها بالعوامل التنظيمية، وطرق قياسها، وآليات التخفيف من آثارها السلبية. وقد استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي من أجل التأصيل المفاهيمي للظاهرة، والتأسيس لأبعادها المختلفة، وخلصت إلى ضرورة الالتفات نحو دراسة هذه الظاهرة، والكشف عن دورها في إثارة العديد من الظواهر التنظيمية السلبية، مع عدم تجاهل إيجابياتها فردياً، ووظيفياً. شددت الدراسة أيضاً على أن لهذه الظاهرة آثاراً متعددة تتعدى الأفراد نفسياً واجتماعياً، مروراً بالمنظمات أداءً وعلاقات اجتماعية، وصولاً إلى الجانب الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات الحديثة، كما أكدت أهمية دور إدارات الموارد البشرية في المنظمات في تهيئة البيئة الملائمة للتعامل مع هذه الظاهرة الحديثة.

وفي دراسة حديثة، سعى (Guo et al. (2022 إلى التحقق من الارتباطات بين التأهيل المفرط والالتزام التنظيمي، والشغف بالعمل لدى الممرضات. استخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية، وشارك في تعبئتها 4511 ممرضة من ثمانية مستشفيات مختلفة في الصين. تشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن الإفراط في التأهيل له علاقة سلبية بأبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، والاستمراري، والمعياري)، على التوالي، بحسب قوة العلاقة من الأقوى إلى الأضعف، يقلل بشكل واضح من شغف الممرضات المتناغم، الشغف الذي لا يضر العلاقات الاجتماعية والأسرية، ويزيد من شغفهم المهووس؛ أي الشغف بالعمل الذي يتعدى ضرره العلاقات الاجتماعية والأسرية، في حين أن الالتزام التنظيمي العالي يعزز بشكل كبير مشاعر الشغف بنوعيه لدى الممرضات.

أخيراً، كان الهدف من دراسة داهش (2022) هو اختبار أثر الإفراط في التأهيل على سلوكيات صوت الموظف، وتحليل هذه العلاقة في ضوء بعض المتغيرات الوسيطة (التداخلية والتفاعلية)، وذلك من خلال استقصاء آراء 211 موظفاً في المحاكم الابتدائية بمحافظة المنيا. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من بينها وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإفراط في التأهيل وسلوكيات صوت الموظف الداعم، المانع للضرر. وأشارت هذه الدراسة إلى وجود تأثير للإفراط في التأهيل في سلوك الصوت الداعم والمانع للضرر، وتتوسط الكفاية الذاتية جزئياً العلاقة بين الإفراط في التأهيل وسلوكيات صوت الموظف (الداعم، المانع للضرر)، كما أن جودة العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه تلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين الإفراط في التأهيل وسلوكيات الصوت الداعم والمانع للضرر.

التعليق على الدراسات السابقة

مراجعة الدراسات السابقة في مجال اهتمام هذه الدراسة وتركيزها تكشف عن أن ثمة عناية متزايدة واهتماماً بهذا المجال في الأدبيات الغربية، وإن كان اهتماماً حديثاً. لكن مع ذلك، فإن الدراسات الغربية تركز بشكل ملحوظ على دراسة علاقة التأهيل المفرط بالرضا الوظيفي مع تركيز نادر على علاقته بأحد أبعاد الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي. ومن ثم؛ فهذه الدراسات، وفي ظل حداثة الموضوع، لم تول اهتماماً مكثفاً بأثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية

بشكل عام، هذا من جانب. ومن جانب آخر، ثمة ندرة في الأدبيات العربية بشكل لافت، سواء الدراسات النظرية أو التطبيقية، في موضوع التأهيل المفرط، باستثناء دراسة الحربي (2020)، ودراسة داهش (2022). عليه؛ لا تزال ثمة فجوة بحثية في أدبيات ظاهرة التأهيل المفرط، خاصة منها ما يتعلق بعواقب هذه الظاهرة وآثارها في اتجاهات الأفراد في بيئة العمل.

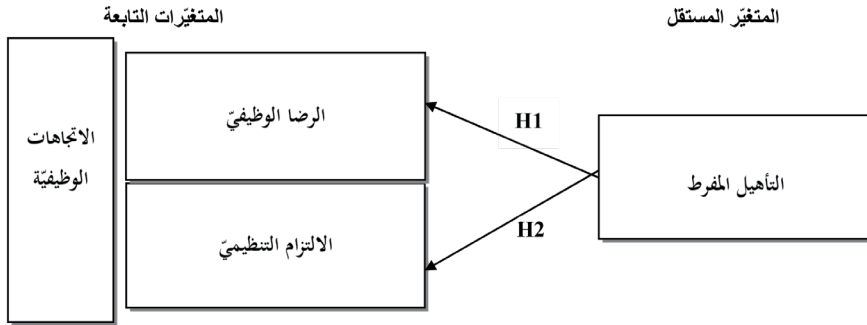
نموذج الدراسة

استناداً إلى ما جاء في مشكلة الدراسة، وأسئلتها، وأهدافها، وفي ضوء ما استعرض من الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

الفرض الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل المفرط في الرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة الطائف.

الفرض الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل المفرط في الالتزام التنظيمي لدى منسوبي جامعة الطائف.

عليه؛ وللتحقق من الأثر المحتمل لظاهرة التأهيل المفرط على الاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) وفقاً لإطار مفاهيمي يتناول هذه العلاقات، فقد صُمم نموذج الدراسة الموضَّح أدناه (انظر شكل 1) الذي يتكون من المتغير المستقل (التأهيل المفرط)، والمتغيرين التابعين (الاتجاهات الوظيفية: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي).



شكل 1: نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

على الرغم من الأهمية البالغة لموضوع التأهيل المفرط، والانعكاسات السلبية لهذه الظاهرة في بيئة العمل كما أوضحت الدراسات المعاصرة في الأدبيات الغربية، فإنه لم ينل حقه من الدراسة والبحث في الأدبيات العربية مع أن بيئة العمل العربي أحوج ما تكون إلى دراسة هذه

الظاهرة بعمق، وفهم أسبابها، وآثارها، وسبل مواجهتها (الحري، 2020). كذلك، تبدو مشكلة الدراسة في أنّ هذه الظاهرة تؤثر بشكل ملحوظ على جزء كبير من القوى العاملة طوال حياتهم المهنية، ليس من ناحية نفسية فحسب، بل تشكل عقبة تواجه المنظمات في سبيل استثمار طاقاتها البشرية بالشكل الملائم؛ إذ إنّ انعكاس هذه الظاهرة سلباً على اتجاهاتهم وسلوكياتهم يتبعه انخفاض في مستوى أدائهم؛ الأمر الذي يؤثر سلباً على الأداء التنظيمي بشكل عام. إضافة إلى ذلك، ونظراً لحداثة موضوع التأهيل المفرط وندرة دراساته في السياق العربي، باستثناء دراسة نظرية واحدة (الحري، 2020)، ودراسة تطبيقية واحدة في البيئة المصرية (داهش، 2022)، فضلاً عن عدم وجود دراسات تطبيقية في بيئة العمل السعودي، وبخاصة في جامعة الطائف في هذا الموضوع- فإن هذه الدراسة جاءت لسد هذه الفجوة البحثية، وذلك من خلال اختبار أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية بالتطبيق على جامعة الطائف.

وفي ضوء ذلك كله فمشكلة الدراسة تتلخص في الأسئلة الآتية:

- ما مستويات ظاهرة التأهيل المفرط والاتجاهات الوظيفية، وبخاصة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بجامعة الطائف من وجهة نظر منسوبيها؟
- ما أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الرضا الوظيفي وفقاً لرأي منسوبي جامعة الطائف؟
- ما أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الالتزام التنظيمي بحسب وجهة نظر منسوبي جامعة الطائف؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1 - تقديم إطار نظري حديث لظاهرة التأهيل المفرط، وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية، وبخاصة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- 2 - التعرف على مستوى ظاهرة التأهيل المفرط والاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) بجامعة الطائف من وجهة نظر منسوبيها الأكاديميين والإداريين.
- 3 - التحقق من أثر التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) من وجهة نظر منسوبي الجامعة.
- 4 - تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تعزز من جهود المنظمات العربية في سبيل مواجهتها لعواقب ظاهرة التأهيل المفرط، وكيفية استثمار هذه الظاهرة من أجل تحقيق أهدافها.

أهمية الدراسة

أشار Ma et al. (2023b) إلى أنّه على الرغم من الدراسات الكثيرة ونتائجها المتراكمة حول

موضوع التأهيل المفرط، فإنه لا يزال هناك العديد من الأسئلة التي لم يُجب عنها، بل تعدُّ النتائج المتضاربة للبحوث التجريبية في هذا الحقل مبرراً للمزيد من الجهود البحثية لحسم هذا الأمر. يعزّز من ذلك ما أكدته دراسة حديثة نُشرت مؤخراً من أنّ فهم كيفية تأثير التأهيل المفرط على مواقف، واتجاهات، وسلوكيات الموظفين في مكان العمل هو أمر مهم من الناحية النظرية والعملية على حدٍّ سواء (Erdogan & Bauer, 2021). على الجانب الآخر، يضيف Erdogan et al. (2011)، على نحو أدق، بُعداً آخر لهذه الإشكالية، وهو أنّ هنالك القليل من الدراسات التي فحصت أثر التأهيل المفرط على اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم، بل إنّ مما يثير الانتباه أنّ النتائج الحالية لهذه الظاهرة في الجهود العلمية المعاصرة مشتتة في أدبيات مختلفة، بما في ذلك الاقتصاد، والتعليم، وعلم النفس المجتمعي، وعلم النفس الصناعي والتنظيمي، والإدارة.

أضف إلى ذلك، أنّه تمت دراسة ظاهرة التأهيل المفرط في مختلف البيئات التنظيمية الغربية، إلا أنّ هنالك ندرة في الأبحاث التي تركز على آثارها في بيئة العمل الأكاديمي. هذه البيئة تتصف بالطبيعة الديناميكية، وبكثافة المعرفة، فضلاً عن أنّ المشهد التعليمي المعاصر سريع التطور، وتعرض مؤسسات التعليم العالي لضغوط متزايدة نحو التقدّم المؤسسي، والتميّز في البحث العلمي، والاعتماد الأكاديمي، وتقديم تعليم عالي الجودة. لذلك، أصبح من الضروري استكشاف العوامل، ومن بين أبرزها الشعور بالتأهيل المفرط، التي يمكن أن تعوق أو تعزّز الاتجاهات الوظيفية بين موظفي هذه المؤسسات للحفاظ على قدراتها التنافسية، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية (Ma et al., 2023a).

هذه الإشكاليات التي تعاني منها الأدبيات الغربية، منشأ دراسات التأهيل المفرط ومحضنها، تبدو أكثر وضوحاً وأشدّ إلحاحاً للكشف عن أبعادها، وأسبابها، وآثارها في بيئة المنظمات العربية، خاصة أنّه، بحسب علم الباحث، لا توجد أيّ دراسة عربية في هذا المجال، باستثناء دراسة الحربي (2020)، ودراسة داهش (2022). وهذا بدوره يعزز من القناعة بأنّ هنالك الكثير مما يمكن، بل يجب معرفته، واكتشافه حول تصورات الأفراد نحو هذه الظاهرة، وانعكاساتها في البيئة التنظيمية العربية. لذا، وبما أنّ هذه الظاهرة حديثة في الأدبيات التنظيمية العربية فهذا يقتضي جهوداً علمية تؤسس لهذه الظاهرة نظرياً ومفاهيمياً، والأهم من ذلك تطبيقياً لكشف أبعادها، وعلاقاتها، وتداعياتها التنظيمية. هذا النقص في الاهتمام العربي بدراسات التأهيل المفرط يعني أنّ فهمنا النظري والتطبيقي لكيفية تأثير هذه الظاهرة في الاتجاهات الوظيفية في المنظمات العربية المعاصرة غير موجود، وبخاصة في جامعة الطائف، وهذا مما يشدّد من أهمية هذه الدراسة، ويبرر القيام بها.

منهجية الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهتم بوصف عدد من الظواهر التنظيمية، ظاهرة التأهيل

المفرط والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بخاصة، وتحليل أبعادها والعلاقات والارتباطات فيما بينها - فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف الظواهر الإنسانية، وبيان خصائصها، وتحليل جوانبها المختلفة، وفهم أسبابها، والعوامل المؤثرة فيها والمتأثرة بها، وصولاً إلى اقتراح سبل معالجتها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يضم مجتمع الدراسة جميع موظفي جامعة الطائف الأكاديميين والإداريين، ووفقاً لإحصائيات إدارة الموارد البشرية بالجامعة؛ فقد بلغ عدد الإداريين 1093 موظفاً، وعدد الأكاديميين 2052 عضو هيئة تدريس. السبب الرئيسي في اختيار هذه الجامعة بوصفها إحدى مؤسسات التعليم العالي لدراسة موضوع التأهيل المفرط - هو طبيعتها الفريدة، والديناميكية، وهذه الجامعة تتسم بكثافة المعرفة، والأفراد العاملون فيها غالباً ما يكونون على درجة عالية من التعليم؛ إذ يمتلكون مؤهلات متقدمة (Ma et al., 2023a)، وطموحات عالية، وتدريباً وتطويراً مستمراً، هذا فضلاً عن أن أغلبهم يملك خبرة جيدة في المجال العلمي، والتعليمي. ومن ثم؛ فقياس هذه الظاهرة في ظل هذه البيئة التنظيمية من المتوقع أن يحقق الغاية من الدراسة.

وقد وزعت 346 استبانة على هؤلاء الموظفين، وهو الحد الأدنى من عدد العينة الخاصة بهذه الدراسة بحسب (Krejcie and Morgan (1970. وقد كان العائد منها 247 استبانة، وهو ما يعادل معدل استجابة 71%، استبعد منها 19 استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل. وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي 228 استبانة من مجموع الاستبانات الموزعة، وهو ما يبينه جدول (1).

جدول 1

نُبذة عن مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	الاستبانات المستردة	معدل الاستجابة	الاستبانات الصالحة للتحليل
3145	346	247	71%	228

أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد اشتملت على قسمين رئيسيين، الأول: تضمن أسئلة تتعلق بالخصائص الديموغرافية (الجنس، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي) والوظيفية (طبيعة العمل، والخبرة، ومدة الخدمة في الوظيفة الحالية) لأفراد العينة. الثاني: تناول قياس تصورات أفراد العينة عن ظاهرة التأهيل المفرط، وقياس اتجاهاتهم الوظيفية تجاه جامعة الطائف. وفيما يلي بيان موجز عن هذه المقاييس:

التأهيل المفرط

لتقييم إدراك وتصور المستجيبين لتأهيلهم المفرط استُخدم المقياس الذي طوّره Johnson and Johnson (1997) و Johnson and Johnson (1996). هذا المقياس صاغه في فترة سابقة (Khan and Morrow (1991) لقياس البطالة المفترضة من خلال عدم التوافق المهني/ أو الفائض التعليمي في مقابل نقص الفرص الوظيفية لاستخدام المهارات ونموها. يضمّ المقياس المطوّر بعدين أساسيين لقياس التأهيل المفرط، هما: عدم التطابق Mismatch، وعدم التطور المهني No-growth. البعد الأول يقيس تصورات الأفراد عن مدى تطابق ما يملكونه من مؤهلات، خبرات، قدرات، ومهارات، بمتطلبات الوظيفة، في حين أنّ البعد الثاني يقيّم مدى إدراكهم لفرص التعلم والتقدم والتغيير في وظائفهم. هذا المقياس استُخدم على نطاق واسع في العديد من مجتمعات البحث ذات التنوع الوظيفي المختلفة (Luksyte & Spitzmueller, 2011). يضمّ هذا المقياس تسع عبارات، أربع منها تقيس البعد الأول (عدم التطابق)، وخمس منها تقيس البعد الثاني (عدم التطور المهني) للتأهيل المفرط.

الرضا الوظيفي

اعتمد الباحث على مقياس الرضا الوظيفي الذي وضعه عبدالرحمن (2014) وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق تماماً)، هذا المقياس يشتمل على عشر عبارات تقيس الرضا الوظيفي بشكل عام.

الالتزام التنظيمي

لقياس الالتزام التنظيمي استُخدم المقياس الذي طوّره اليامي (2008)، ويضمّ 15 عبارة، تقيس بُعدين أساسيين للالتزام التنظيمي، هما: الولاء التنظيمي وقيسه العبارات من 1 إلى 6، والتعلق بالمنظمة وقيسه العبارات من 7 إلى 15، بحسب ورودها في الاستبانة.

وبشكل عام، فقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً) لقياس كل عبارة من عبارات هذه المقاييس، وتراوح قيم هذا المقياس بين موافق تماماً (خمس نقاط) وغير موافق إطلاقاً (نقطة واحدة)، كما أنّ الأوزان الرقمية لكل استجابة، هي 5، 4، 3، 2، 1 على التوالي.

صلاحية أداة جمع البيانات وثباتها

للتحقق من صلاحية أداة جمع البيانات/الاستبانة في تحقيق أهداف الدراسة اتُخذت الخطوتان الآتيتان:

الخطوة الأولى: التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة: عُرضت الاستبانة على أربعة محكمين

من أساتذة الإدارة، اثنان منهم يعملان في جامعة الطائف، واثنان يعملان في جامعة الملك عبدالعزيز، وذلك للتأكد من محتوى الاستبانة، ومدى دقة عباراتها، ووضوح فقراتها، والأهم من ذلك التأكد من صلاحيتها لقياس ما صُممت لقياسه، وقد ساهموا بشكل واضح في تطوير هذه الاستبانة بما قدموه من ملاحظات، وما عبروا عنه من تعليقات أخذت في الاعتبار قبل توزيع الاستبانة.

الخطوة الثانية: التحقق من ثبات الاستبانة/الاتساق الداخلي: لقياس مدى ثبات الاستبانة ولحساب صدق اتساقها الداخلي، استخدم تحليل معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات عبارات كل متغير من المتغيرات، وقد راوحت قيم معاملات الثبات لكل متغير من هذه المتغيرات، كما هو موضح في جدول (2)، بين (0.76) و(0.91)، وهي معدلات جيدة وتدل على أن أداة جمع البيانات المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية لأغراض البحث العلمي، كما أنها تتجاوز بشكل واضح الحد الأدنى المقبول في الدراسات الاجتماعية والإنسانية، وهو 70% (Field, 2017).

جدول 2

قيم معاملات ثبات الاستبانة

المحاور الرئيسية	عدد العبارات التي تقيسه	قيمة كرونباخ ألفا
التأهيل المفرد	9	0.91
الرضا الوظيفي	10	0.76
الالتزام التنظيمي	15	0.91

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها استخدمت أدوات الإحصاء الملائمة الموضحة أدناه لتحليل البيانات، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS (Version 29):

الإحصاء الوصفي لتقديم تحليل وصفي للعوامل الديموغرافية لعينة الدراسة، وتحديد مستويات ظاهرة التأهيل المفرد، والاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي) بجامعة الطائف وفقاً لرأي منسوبيها، وذلك من خلال استخدام التكرار والنسبة المئوية لتحليل الخصائص الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة، ومن خلال استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستويات المتغيرات الرئيسية للدراسة (التأهيل المفرد، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي).

الإحصاء الاستدلالي الذي يركّز على استخدام التحليلات الإحصائية المناسبة لاستخلاص

النتائج وتقديم الاستنتاجات من البيانات المجمعة. ومن أبرز هذه التحليلات الملائمة للدراسة اختبار معاملات الارتباط للتحقق من نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، واختبار الانحدار الخطي.

تحليل البيانات وعرض النتائج

يركّز هذا المبحث على استعراض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي، وكانت النتائج على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة

يتناول هذا المبحث تحليل خصائص عينة الدراسة؛ من حيث: الجنس، والفئة العمرية، والمؤهل التعليمي، والخبرة، وطبيعة العمل، ومدة الخدمة في الوظيفة الحالية. ويقدم جدول (3) وصفاً للخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة.

يتبين من جدول (3) أنّ أغلبية من شارك في تعبئة الاستبانة المخصصة لجمع بيانات الدراسة من الإناث وبلغت نسبتهم 61.4% من إجمالي العينة، كما يتبين أيضاً أنّ قريباً من نصف العينة 48.2% تراوح أعمارهم بين 40 و49 عاماً، كذلك، تركّزت النسبة الكبرى من العينة في الحاصلين على الدراسات العليا بنسبة 61.4%، وبخاصة منهم الحاصلون على درجة الدكتوراه؛ إذ بلغت نسبتهم 46% من الإجمالي. كما يلاحظ من البيانات الموضحة في الجدول نفسه أنّ أكثر من نصف العينة لديها خبرة جيدة تراوح بين 10 وأقل من 20 سنة 56.1%، وأخيراً، يتبين من الجدول أنّ أعلى نسبة مشاركة من أفراد العينة كانت من الأكاديميين؛ إذ بلغت نسبتهم 56.1%، كما أنّ نسبة عالية من العينة 71% لا تقل خدمتها في الوظيفة الحالية عن 5 سنوات.

جدول 3

خصائص عينة الدراسة

الخصائص	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	38.6
	أنثى	61.4
الفئة العمرية	أقل من 30 عاماً	1.3
	من 30 إلى 39 عاماً	29
	من 40 إلى 49 عاماً	48.2
	50 عاماً فأكثر	21.5

تابع/ جدول 3
خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص
46	105	دكتوراه
15.4	35	ماجستير
32.5	74	بكالوريوس
3.9	9	ثانوي فأقل
2.2	5	أخرى
20.2	46	أقل من 10 سنوات
30.7	70	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
25.4	58	من 15 إلى أقل من 20 سنة
17.1	39	من 20 إلى أقل من 30 سنة
6.6	15	30 سنة فأكثر
56.1	128	أكاديمي
43.9	100	إداري
4.4	10	أقل من سنة
24.6	56	من سنة إلى أقل من 5 سنوات
26.3	60	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
44.7	102	أكثر من 10 سنوات
100%	228	الإجمالي

النتائج المتعلقة بمستويات متغيرات الدراسة

كما سبقت الإشارة إليه في أسئلة الدراسة، فإنّ نص السؤال الأول هو: ما مستويات ظاهرة التأهيل المفرد والاتجاهات الوظيفية، الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بجامعة الطائف من وجهة نظر منسوبيها؟

وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لجميع متغيرات الدراسة، والعبارات المكونة لكل منها، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ المقياس المستخدم لتحديد هذه المستويات يتراوح بين من (1.00) و(2.60) وهو يدل على

عبدالله الحربي

مستوى ضعيف، وبين (2.61) و(3.40) ويدل على مستوى متوسط، وبين (3.41) و(5) ويعدُّ دالاً على مستوى عالٍ. لذلك، يقدِّم هذا المبحث وصفاً عاماً عن مستويات ظاهرة التأهيل المفرط، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي بجامعة الطائف؛ ومن وجهة نظر منسوبيها الأكاديميين والإداريين، وذلك استناداً إلى نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل منها، وكانت النتائج على النحو الآتي:

(أ) مستوى ظاهرة التأهيل المفرط

يعرضُ جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس مستوى ظاهرة التأهيل المفرط بجامعة الطائف استناداً إلى وجهة نظر منسوبيها الأكاديميين والإداريين.

جدول 4

التوصيف الإحصائي لمستوى التأهيل المفرط

المتغير م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أعتقد أن مؤهلي التعليمي أعلى مما تتطلبه وظيفتي الحالية	3.01	1.40	9	متوسط
2	أشعر أن مواهبي ليست مستغلة بالكامل في وظيفتي	3.68	1.24	2	عالٍ
3	أملك خبرة أكثر مما يحتاج إليه عملي الحالي	3.54	1.26	4	عالٍ
4	أعتقد أن لدي من المهارات ما يفوق حاجة العمل الذي أقوم به	3.68	1.21	3	عالٍ
5	في كثير من الأحيان، لا توفر لي وظيفتي تحديات جديدة	3.54	1.23	5	عالٍ
6	تتسم وظيفتي بالروتين اليومي الذي قليلاً ما يتغير	3.50	1.36	7	عالٍ
7	لا توفر لي وظيفتي الكثير من الفرص للتقدم الوظيفي والتغيير	3.53	1.31	6	عالٍ
8	أعتقد أنني قد أتقنت تقريباً كل جانب من جوانب وظيفتي	4.13	1.03	1	عالٍ
9	لا توفر لي وظيفتي فرصاً لتعلّم أشياء جديدة	3.25	1.39	8	متوسط
المتوسط العام والانحراف المعياري للتأهيل المفرط		3.54	96.0		عالٍ

يتبين من جدول (4) أنَّ مستوى ظاهرة التأهيل المفرط بجامعة الطائف، من وجهة نظر موظفيها الأكاديميين والإداريين، كان مرتفعاً؛ وهو قريب جداً من المستوى المتوسط؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المتغير (3.54)، كما أنَّ انحرافه المعياري بلغ (0.96)، وهو يشير إلى درجة جيّدة من التوافق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول ظاهرة التأهيل المفرط؛ إذ لم تتجاوز قيمته الرقم (1). كما دلت النتائج الواردة في الجدول نفسه على أنَّ المشاركين في الدراسة يتصورون أنَّهم يملكون ما يفوق حاجة العمل من ناحية المهارات، وقد ظهر ذلك واضحاً من خلال تصدر هذا الجانب للعبارة الثالث الأولى مقارنة ببقية العبارات الأخرى، والخبرات التي جاءت في المرتبة الرابعة. وفي المقابل، جاءت عبارة مؤهلاتهم التعليمية أعلى من متطلبات وظائفهم الحالية في المرتبة الأخيرة؛ إذ حصلت على أقل درجة متوسط حسابي مقارنة ببقية العبارات الأخرى.

هذه النتائج، على الرغم مما سيتضح لاحقاً من ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى منسوبي الجامعة، إلا أنَّهم يشعرون بأنَّ ما يملكونه من قدرات، ومواهب، وخبرات، بل أيضاً معارف في تخصصات مختلفة - لم يتم استثمارها من قبل الجامعة بشكل جيّد، هذا فضلاً عن أنَّ فرص تعلّم مهارات جديدة، أو مواجهة تحديات وخبرات متعددة، أو تغيير أساليب العمل وأنماطه - باتت، من وجهة نظرهم، أقل مما ينبغي؛ إذ لا توفر إدارة الجامعة هذه الجوانب بشكل دائم؛ مما جعل من بيئة العمل تتسم بالرتابة والملل.

(ب) مستوى الرضا الوظيفي

يوضح جدول (5) بالتفصيل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي بجامعة الطائف وفقاً لرأي منسوبيها الأكاديميين والإداريين.

جدول 5

التوصيف الإحصائي لمستوى الرضا الوظيفي

المتغير	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الرضا الوظيفي	1	بشكل عام، أنا راض عن القيادات الإدارية في جامعة الطائف	3.38	1.37	7	متوسط
	2	عمل الفرد أكثر قيمة من مسماه الوظيفي في الجامعة	3.87	1.05	5	عالٍ
	3	أستخدم أفضل ما لدي من قدرات في أداء مهماتي في العمل	4.52	0.65	1	عالٍ

تابع/ جدول 5
التوصيف الإحصائي لمستوى الرضا الوظيفي

المتغير	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الرضا الوظيفي	4	أنا راض عن طبيعة العمل الذي أؤديه وأقوم به	4.25	0.93	3	عالٍ
	5	ينتابني أحياناً شعور بالرغبة في ترك العمل	2.38	1.23	9	ضعيف
	6	لا أغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى	4.30	1.15	2	عالٍ
	7	وقت الدوام يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل	3.67	1.16	6	عالٍ
	8	أرغب في أخذ إجازات من العمل بكثرة	2.02	1.02	10	ضعيف
	9	وظيفتي توفر لي الاستقرار والأمان الوظيفي	4.13	1.06	4	عالٍ
	10	أشعر بعدالة سياسة الترقية المتبعة في الجامعة	2.81	1.53	8	متوسط
	المتوسط العام والانحراف المعياري للرضا الوظيفي		3.85	0.64		عالٍ

يتضح من جدول (5) أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئة الأكاديمية والإدارية بجامعة الطائف، كان مرتفعاً؛ إذ بلغت قيمة متوسطه الحسابي العام (3.85)؛ وهو قريب جداً من المستوى المتوسط، كما أنّ الانحراف المعياري للرضا الوظيفي قد بلغ (0.64)، وهو يشير إلى درجة عالية من التوافق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حيث كانت هذه القيمة بعيدة عن الرقم (1). كما يتبين من الجدول أنّ هناك رضا مرتفعاً من قبلهم عن المهام التي يقومون بها، وعن رؤسائهم، وقبل ذلك، وبدرجة أعلى، عما توفره لهم وظائفهم من استقرار نفسيّ وأمن وظيفي. كما تشير النتائج الموضحة في الجدول نفسه، أنّ رضاهم عن السياسة المتبعة للترقية في الجامعة ومدى عدالتها يبدو أكثر انخفاضاً من بقية العبارات الأخرى. ونتيجة لذلك كله انخفضت رغبة أعضاء الهيئتين المشار إليهما في الحصول على إجازات من العمل بكثرة، بل إنّ هاجس ترك العمل يظلّ يراودهم بدرجة ضعيفة.

هذه النتائج تؤكد - بلا ريب - أنَّ منسوبي الجامعة راضون بدرجة عالية عن بيئة العمل، وذلك على الرغم مما أبدوه من تحفظ حيال انخفاض اهتمام الجامعة بتوفير سبل التطوير والتنمية الوظيفية كما سبقت الإشارة إليه. على أنَّ شعورهم بالرضا المرتفع لم يمنعهم أيضاً من الإفصاح عن انخفاض مستوى رضاهم عن عدالة سياسة الترقية المتبعة في الجامعة، أو التعبير عن رغبتهم غير المؤكدة في ترك العمل والانتقال إلى جهة عمل أخرى. وربما يعزى ذلك إلى حدٍّ ما لشعورهم بالملل ورتابة العمل، أو إلى انخفاض رضاهم عن إدارة الترقيات بالجامعة، أو ربما لأسباب أخرى.

(ج) مستوى الالتزام التنظيمي

يكشفُ جدول (6) عن مدى تقييم منسوبي جامعة الطائف واتجاهاتهم نحو التزامهم التنظيمي بالجامعة، ويعرِّضُ للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس مستوى الالتزام التنظيمي.

جدول 6

التوصيف الإحصائي لمستوى الالتزام التنظيمي

المتغير	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب المستوى
الالتزام التنظيمي	1	أشعر بولاء عالٍ جداً لجامعة الطائف	4.29	1.00	4 عالٍ
	2	لن يحدث سوى تغيير طفيف على ظروفنا الحالية عندما أترك العمل بجامعة الطائف	2.84	1.20	13 متوسط
	3	أعتقد أنني أخطأت عندما قررت العمل بهذه الجامعة	1.89	0.93	15 ضعيف
	4	أخبر أصدقائي أن جهة عملي جامعة عظيمة للعمل فيها	3.96	1.15	6 عالٍ
	5	ليس هناك الكثير من الفائدة للاستمرار في العمل بهذه الجامعة لفترة طويلة	2.22	1.16	14 ضعيف
	6	أهتم بشكل حقيقي بمصير هذه الجامعة ومستقبلها	4.34	0.90	1 عالٍ
	7	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني جزء من جامعة الطائف	3.98	0.97	5 عالٍ

تابع/ جدول 6
التوصيف الإحصائي لمستوى الالتزام التنظيمي

المتغير	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الالتزام التنظيمي	8	أشعر بسعادة باللغة لأنني اخترت هذه الجامعة وفضلتها لأعمل بها مقارنة بالجهات الأخرى	4.14	1.07	3	عالٍ
	9	لدي الرغبة في قبول أي نوع من المهام الوظيفية من أجل الاستمرار في العمل بهذه الجامعة	3.82	1.21	8	عالٍ
	10	بالنسبة لي، العمل بهذه الجامعة هو أفضل ما يمكن العمل به بين الجهات الأخرى المتاحة للعمل بها	3.80	1.14	9	عالٍ
	11	قيمي وقيم جهة عملي متشابهة جداً	3.88	1.09	7	عالٍ
	12	تسهم جامعة الطائف بشكل ملحوظ في دفعي بشكل حقيقي على تقديم أفضل ما لدي من أداء العمل	3.43	1.28	10	عالٍ
	13	لدي الرغبة في أن أقدم جهداً كبيراً يفوق المتوقع مني من أجل مساعدة جامعة الطائف على النجاح	4.27	0.92	2	عالٍ
	14	كثيراً ما أجد صعوبة في الاتفاق مع سياسات الجامعة وأهدافها	2.62	1.15	12	متوسط
	15	من الممكن أن أعمل بجهة أخرى إذا ما توافرت الفرصة، مادام نوع العمل متشابهاً	3.17	1.34	11	متوسط
	المتوسط العام والانحراف المعياري للالتزام التنظيمي		3.82	0.75	عالٍ	

وفقاً للبيانات الموضحة في جدول (6)؛ فإن مستوى الالتزام التنظيمي لمنسوبي جامعة الطائف كان مرتفعاً؛ إذ بلغ متوسطه الحسابي العام (3.82)، كما أن انحرافه المعياري قد بلغ (0.75)، وهو يشير إلى درجة عالية من التوافق بين آراء أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي وكانت هذه القيمة بعيدة عن الرقم (1). هذه البيانات تبين أن هناك التزاماً عالياً من قبل منسوبي هذه الجامعة تجاه الجامعة، ظهر ذلك، بدرجة عالية، في اهتمام هؤلاء المنسوبين بتفوق الجامعة ونجاحها في تحقيق أهدافها، وبمسيرها ومستقبلها، وكذلك في الشعور بالسعادة حيال

تفضيل العمل بجامعة الطائف عن غيرها من المنظمات الأخرى، والفخر والاعتزاز بالانتماء إليها. كما أظهرت النتائج، وتأكيداً لما سبق ذكره آنفاً في مبحث الرضا الوظيفي أيضاً، أن ثمة توافقاً بين منسوبي الجامعة المشاركين في الدراسة على أن الانتقال إلى منظمة أخرى لا يحظى باهتمامهم، بل إن شعورهم بالندم نحو انضمامهم لجامعة الطائف منخفض جداً.

واستناداً إلى ذلك، يتجلى أن ولاء منسوبي جامعة الطائف لهذه الجامعة، والتزامهم بقيمتها ومعاييرها، وتفاينهم من أجل تحقيقها لأهدافها يعدّ صدقاً لرضاهم عن بيئة العمل بها، على الرغم مما عبروا عنه من حاجتهم إلى التفات الجامعة إلى استثمار إمكانياتهم، ومواهبهم، وتأهيلهم العلمي، وخبراتهم الواسعة.

النتائج المتعلقة بالاختبارات الإحصائية واختبارات الفروض

يتناول هذا المبحث تحليلاً لنتائج الاختبارات الإحصائية المستخدمة لغرض تحقيق الهدفين الثاني والثالث من أهداف الدراسة، ومن أجل الإجابة عن السؤالين الثاني والثالث، ولتحقيق ذلك لابد أولاً من اختبار فروض الدراسة وذلك من خلال إجراء اختبار معامل ارتباط بين متغيرات الدراسة، ثم اختبار نموذج الانحدار الخطي لقياس أثر التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، على التوالي، وفقاً لوجهة نظر منسوبي جامعة الطائف.

بناءً على نتائج تحليل الارتباط تبين أن ثمة علاقات سلبية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التأهيل المفرط والاتجاهات الوظيفية (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي) عند مستوى دلالة ($p < 0.001$) (انظر جدول 7). كما يلاحظ أيضاً أن علاقة التأهيل المفرط بالرضا الوظيفي، وفقاً للجدول نفسه، كانت أقوى منها بالالتزام التنظيمي، (-0.414) و(-0.409) على التوالي. كذلك، أظهرت هذه النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؛ إذ بلغ معامل الارتباط بين هذين المتغيرين (0.767). وتدلل هذه النتائج على أنه كلما زادت تصورات منسوبي الجامعة بامتلاكهم ما يفوق حاجة العمل من مؤهلات علمية، وخبرات، ومهارات، وتدريب تناقصت مستويات رضاهم الوظيفي، والتزامهم التنظيمي نحو الجامعة.

جدول 7

نتائج اختبار معامل الارتباط بين التأهيل المفرط، والاتجاهات الوظيفية

متغيرات الدراسة	التأهيل المفرط	الرضا الوظيفي	الالتزام التنظيمي
التأهيل المفرط	1	-	-
الرضا الوظيفي	-0.414^{***}	1	-
الالتزام التنظيمي	-0.409^{***}	0.767^{***}	1

$*** p < 0.001$, $** p < 0.01$, $* p < 0.05$

اختبار الفرض الأول

يلاحظ من نتائج تحليل الانحدار الخطي الواردة في جدول (8) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الأول استناداً إلى ارتفاع قيمة F المحسوبة عند مستوى دلالة ($p < 0.001$) ودرجات حرية (1، 227)، كما يتضح من الجدول نفسه ارتفاع قيمة الارتباط بين المتغير المستقل (التأهيل المفرط) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) إذ بلغت (-0.416)، وهذه القيمة تدل على وجود ارتباط قوي بين هذين المتغيرين. كما يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن ظاهرة التأهيل المفرط تفسّر نحو 17.3% من التباين في الرضا الوظيفي لمنسوبي جامعة الطائف، في حين تعزى النسبة المتبقية وقدرها 82.7%، إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة الحالية. ووفقاً لذلك، يمكن قبول الفرض الأول الذي ينص على أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للتأهيل المفرط في الرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة الطائف.

جدول 8

نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر التأهيل المفرط في الرضا الوظيفي بجامعة الطائف

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	1	15.875	15.875	47.222	< 0.001
الخطأ	226	75.974	0.336		
الإجمالي	227	91.848			
معامل الانحدار الجزئي (B)			-0.274		
قيمة T			-6.872		
معامل الارتباط R			-0.416		
معامل التحديد R^2			0.173		

اختبار الفرض الثاني

يلاحظ من نتائج تحليل الانحدار الخطي الواردة في جدول (9) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرض الثاني استناداً إلى ارتفاع قيمة F المحسوبة عند مستوى دلالة ($p < 0.001$) ودرجات حرية (1، 227)، ويتضح من الجدول نفسه ارتفاع قيمة الارتباط بين المتغير المستقل (التأهيل المفرط) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)؛ إذ بلغت (-0.409)، وهذه القيمة تدل على وجود ارتباط قوي بين هذين المتغيرين. كما يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن ظاهرة التأهيل المفرط تفسّر نحو 16.8% من التباين في الرضا الوظيفي لمنسوبي جامعة الطائف، في حين تعزى النسبة المتبقية، وقدرها 83.2%، إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها هذه الدراسة.

ووفقاً لذلك، يمكن قبول الفرض الثاني الذي ينص على أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للتأهيل المفروض في الالتزام التنظيمي لدى منسوبي جامعة الطائف.

جدول 9

نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر التأهيل المفروض في الالتزام التنظيمي بجامعة الطائف

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	1	21.190	21.190	45.530	< 0.001
الخطأ	226	105.180	0.465		
الإجمالي	227	126.370			
معامل الانحدار الجزئي (B)			-0.317		
قيمة T			-6.748		
معامل الارتباط R			-0.409		
معامل التحديد R ²			0.168		

المناقشة ومساهمات الدراسة والتوصيات ببحوث مستقبلية

مناقشة النتائج

يركّز هذا المبحث على مناقشة النتائج التي توصل إليها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة معنوية بين التأهيل المفروض والرضا الوظيفي؛ الأمر الذي يعني أنه كلما ازداد تصور منسوبي جامعة الطائف بأنهم من ذوي التأهيل المفروض، تنامي لديهم الشعور بانخفاض رضاهم الوظيفي. وهذه النتيجة تتفق مع عدد من الدراسات السابقة، على سبيل المثال لا الحصر: (Alfes et al., 2016; Arvan et al., 2019; Harari et al., 2017; Peiro et al., 2010). ولكن، في الوقت نفسه، لا تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Zheng and Wang, 2017) التي لم تتوصل، بخلاف الأدبيات السابقة في هذا المجال، إلى وجود علاقة بين التأهيل المفروض والرضا الوظيفي.

ثانياً: أكدت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة معنوية بين التأهيل المفروض والالتزام التنظيمي؛ الأمر الذي يدل على أنه كلما شعر منسوبو جامعة الطائف بأنهم مؤهلون تأهيلاً مفروضاً، تناقص التزامهم التنظيمي. وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة، ومنها (Guo et al., 2022; Harari et al., 2017; Lobene et al., 2015). أضف إلى ذلك أن هذه

النتائج تأتي مؤكدة لما نبّه عليه اليامي (2008) من ضرورة عدم تعيين أو تكليف الموظفين بمهام وظيفية يشعرون فيها بأنهم أقل مما هم مؤهلون للقيام به؛ لأنهم في هذا الوضع الوظيفي سيكونون أكثر عرضة لترك المنظمة، والبحث عن بدائل وظيفية أخرى، وهذه النزعة لترك العمل مؤشراً على انخفاض الالتزام التنظيمي، ونتيجة له في الوقت نفسه.

ثالثاً: توصلت الدراسة إلى أنّ ظاهرة التأهيل المفرط ترتبط سلبياً بدرجة أقوى إلى حد ما مع الرضا الوظيفي مقارنة بالالتزام التنظيمي. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (2017) Harari et al. ودراسة (2015) Lobene et al. اللتين أكدتا أنّ علاقة التأهيل المفرط بالرضا الوظيفي هي أقوى من علاقتها بالالتزام التنظيمي. وهذا يعني أنّه كلما شعر موظفو جامعة الطائف بأنهم من ذوي التأهيل المفرط فإنّ شعورهم بالرضا الوظيفي سيتناقص بدرجة أكبر من التزامهم التنظيمي تجاه الجامعة محل الدراسة.

رابعاً: أوضحت نتائج الدراسة أنّ للتأهيل المفرط أثراً ذا دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر موظفي جامعة الطائف، وهذا يعني أنّ البيانات الحالية يمكن من خلالها التنبؤ بإمكانية استمرار انخفاض الرضا الوظيفي في ظل بقاء ظاهرة التأهيل المفرط بجامعة الطائف. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج عدد من الدراسات السابقة؛ كدراسة (2000a) Johnson and Johnson، ودراسة (2013) Maynard and Parfyonova.

خامساً: أفادت نتائج الدراسة أنّ للتأهيل المفرط أثراً ذا دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي وفقاً لرأي موظفي جامعة الطائف، وهذا يعني أنّ البيانات الحالية يمكن من خلالها التنبؤ بإمكانية استمرار انخفاض الالتزام التنظيمي في ظل بقاء ظاهرة التأهيل المفرط بالجامعة محل الدراسة. وهذه النتيجة تتفق جزئياً مع نتائج دراسة (2017) Zheng and Wang، ودراسة (2013) Maynard and Parfyonova؛ حيث ركّزتا على الالتزام العاطفي دون بقية الأبعاد الأخرى للالتزام التنظيمي.

التوصيات العملية/التطبيقية

تعزيزاً لجهود الجامعة محل الدراسة في مواجهة ظاهرة التأهيل المفرط، وللمحد من آثارها السلبية على بيئة العمل، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن التوصية بما يأتي:

أولاً: ثمة حاجة ماسة إلى تطوير إجراءات التوظيف قبل انضمام الأفراد للعمل بهذه الجامعة مستقبلاً، وبخاصة منهم ذوو التأهيل المفرط. وتتمثل آلية التنفيذ في وضع معايير ومقاييس دقيقة تمكّن إدارة الموارد البشرية من اختيار وتعيين الأفراد الملائمين للوظائف المتقدمين لها. ويمكن أن يتم ذلك من خلال إعطاء أوزان أكبر في قيم نماذج التوظيف لمن تتوافق مؤهلاتهم، وخبراتهم، وتدريبهم، ومهاراتهم مع متطلبات الوظائف الراغبين في التعيين فيها مقارنة بمن يملكون ما يفوق أو يقل عن هذه المتطلبات.

ثانياً: في الوقت الحاضر، ضرورة الاهتمام بالأفراد المؤهلين تأهيلاً مفصلاً بالجامعة من خلال تطوير إستراتيجيات تركز على تحفيزهم، واستبقائهم. وتتمثل آلية التنفيذ في وضع وانتهاج سياسات مرنة ومتجددة لتخطيط المسار الوظيفي، تراعي إمكانياتهم، وتلبي احتياجاتهم وطموحاتهم، وتضمن جهودهم ومبادراتهم. ويمكن أن يتم ذلك من خلال حصر الأفراد من هذه الفئة، ووضع البرامج المناسبة لنقلهم للوظائف الملائمة لتأهيلهم، أو التسريع في ترقيةهم؛ بما يحقق الغرض من استبقائهم بالجامعة.

ثالثاً: ينبغي أن تراعي قيادات إدارة الموارد البشرية مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وتتابع باستمرار تنفيذ ذلك. وتتمثل آلية التنفيذ في عدم تكثيف الدورات التدريبية للموظفين فوق حاجة العمل، أو تجاوز الموظفين للمدد المقررة للترقيات، أو نقل، أو تكليف، أو تعيين الموظفين في وظائف يفوق تأهيلهم التعليمي عن متطلبات هذه الوظائف إلا للضرورة القصوى تجنباً لدخولهم في فئة المؤهلين تأهيلاً مفصلاً.

مساهمات الدراسة

فيما يلي أبرز المساهمات التي يمكن أن تكون الدراسة قد قدمت:

أولاً: حاولت الدراسة الحالية الإضافة إلى المعرفة الإنسانية، وسدّ الفجوة البحثية المتمثلة في اختبار أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية، وبخاصة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالتطبيق على جامعة الطائف. وقد أبرزت نتائج الدراسة أنّ ظاهرة التأهيل المفرط تؤثر تأثيراً سلبياً في رضا موظفي هذه الجامعة والتزامهم التنظيمي. على الجانب النظري، تعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها، بحسب علم الباحث، التي تتناول هذا الموضوع عربياً. كما أنّها، على الصعيد التطبيقي، نهت على أنّ آثار هذه الظاهرة قد تعوق جهود الجامعة ومنجزاتها المتقدمة التي حصدها مؤخراً؛ الأمر الذي يتطلب من إدارة الجامعة أخذ ذلك في الحسبان في خططها الإستراتيجية مستقبلاً.

ثانياً: تناولت الدراسة تصورات موظفي بيئة العمل الأكاديمي، الأكاديميين والإداريين معاً، وهو ما غفلت عنه الدراسات السابقة ولم توله الاهتمام الكافي من الدراسة؛ إذ ركزت تلك الدراسات على فئات وظيفية أخرى دون الأكاديميين. وهو، وفقاً لذلك، يعدّ إسهاماً جيداً قدمته هذه الدراسة لأدبيات هذا المجال الحديث؛ إذ شملت وجهات نظر الفئتين الوظيفيتين الأكثر عدداً في الجامعة محل الدراسة؛ مما يعني أنّها صدى لتصورات قطاع واسع من الموظفين.

ثالثاً: ما يميّز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنّها دراسة وصفية وتحليلية لأثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية، وبخاصة الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي معاً في دراسة واحدة، في بيئة العمل الأكاديمي العربي. بعبارة أخرى، يندرج وجود دراسات عربية تتناول الاتجاهات الوظيفية، هذا فضلاً عن دراستها باعتبارها متغيرات تابعة لظاهرة التأهيل المفرط.

محددات الدراسة والتوصيات ببحوث مستقبلية

على الرغم من المساهمات التي حاولت الدراسة تحقيقها، فإن ثمة بعض المحددات التي قد تفتح آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية إذا ما أخذ بها في هذه الدراسات، وهي على النحو الآتي: أولاً: طُبقت هذه الدراسة على عينة من موظفي جامعة الطائف؛ ومن ثم، فإن الدراسات المستقبلية مدعوة لاختيار عينة من الجامعات السعودية بالفئات الوظيفية ذاتها التي اختيرت في هذه الدراسة أو من غيرها؛ الأمر الذي قد يكشف عن نتائج مختلفة تسهم في إثراء البحث العلمي في سياق بيئة العمل الأكاديمي، وتعزيز جهود هذه الجامعات في مواجهة مشكلاتها التنظيمية.

ثانياً: اقتصرَت هذه الدراسة على بيئة العمل الأكاديمي؛ مما يعني أن هناك مجالاً واسعاً للدراسات المستقبلية لإعادة اختبار أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية في سياقات تنظيمية مختلفة؛ كقطاع البنوك، أو المستشفيات، أو التعليم، أو الاتصالات، أو غيرها، سواء في القطاع العام أو الخاص، أو في كلا القطاعين كدراسة مقارنة. وربما يقدم هذا المقترح للدراسات المستقبلية مساهمات جديدة من خلال الكشف عن تباين أثر هذه الظاهرة في الاتجاهات الوظيفية بحسب كل سياق.

ثالثاً: اكتفت هذه الدراسة باختبار أثر ظاهرة التأهيل المفرط في الاتجاهات الوظيفية؛ الأمر الذي يعني أنه ينبغي أن تنصب جهود الباحثين مستقبلاً - على سبيل المثال - في محاولة دراسة واستكشاف دور الاتجاهات الوظيفية بوصفها متغيرات وسيطة بين هذه الظاهرة والأداء أو النية لترك العمل، أو كدور القيادة التحويلية بوصفها متغيراً معديلاً بين التأهيل المفرط والملل الوظيفي أو الاغتراب الوظيفي، على سبيل المثال لا الحصر.

رابعاً: اعتمدت الدراسة على أسلوب الدراسة المقطعية التي تركز عادةً على جمع البيانات من عينة الدراسة في فترة زمنية محددة؛ ومن ثم، يمكن للدراسات المستقبلية أن تتبنى أسلوب الدراسات الطولية التي تركز على جمع البيانات في فترات زمنية مختلفة، وربما يسهم ذلك في مدِّ الأدبيات المعاصرة بمزيد من النتائج المثيرة، والأساليب الحديثة في مواجهة ظاهرة التأهيل المفرط.

الخاتمة

استناداً إلى نتائج الدراسة يمكن القول: إنَّ منسوبي جامعة الطائف المشاركين في الدراسة يعتقدون أنَّ ارتفاع مستوى تصوراتهم لظاهرة التأهيل المفرط سيؤدي إلى انخفاض رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، وفي مقابل ذلك من المتوقع أن تتزايد مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لديهم متى ما قلت تصوراتهم نحو هذه الظاهرة. ومن ثم؛ فإدراك قيادات الجامعة ووعيها بآثار وتداعيات الشعور بالتأهيل المفرط لدى موظفي الجامعة، وتهيئة بيئة العمل الملائمة لاحتياجات هؤلاء الموظفين، وتطلعاتهم، وأهدافهم سيثمرُ رضاً مرتفعاً، وولاءً وانتماءً والتزاماً عالياً للجامعة؛ ومن ثم أداءً متميزاً يحقق أهدافها ورسالتها التعليمية.

وعليه؛ فإنَّ الشعور بعدم التطابق بين مهارات الموظف وقدراته، وبخاصة الشعور بالتأهيل المفرط، ومتطلبات الوظيفة وواجباتها- يؤدي إلى تنامي الشعور بعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الالتزام التنظيمي. وهذا يعني أنَّ الأفراد الأكثر تأهيلاً عن حاجة العمل عادةً ما يتوقعون درجةً عاليةً من التحدي في وظائفهم، ومسؤوليات أوسع، ومكافآت متعددة، واعترافات وتثميناً لأدائهم، إلا أنَّهم قد يواجهون واقعاً مختلفاً، وربما أقل مما كانوا يتوقعونه؛ مما يشكّل لديهم شعوراً بالحرمان؛ الأمر الذي ينعكس سلباً في اتجاهاتهم الوظيفية. وهذا يعني، بعبارة أخرى، أنَّ الموظفين المؤهلين تأهيلاً يفوق حاجة العمل هم أكثر عرضةً لمواجهة تجربة الحرمان النسبي مقارنةً بزملائهم؛ نظراً لتناقض توقعاتهم مع واقعهم العملي (Liu & Wang, 2012).

المراجع

- الحري، عبدالله مداري. (2020). ظاهرة التأهيل المفرط في السياق التنظيمي: مراجعة للأدبيات النظرية وتوصيات للبحث والممارسة. *مجلة الإدارة العامة*، 60(3)، 379-423.
- داهش، جمال عبد الحميد. (2022). دراسة تحليلية للعلاقة بين الإفراط في التأهيل وسلوكيات صوت الموظف بالتطبيق على العاملين بالمحاكم الابتدائية بمحافظة المنيا. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 46(3)، 551-600.
- عبدالرحمن، طارق عطية. (2014). الرضا الوظيفي للعاملين في ظل نظرية القيادة الخادمة: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. *مجلة الإدارة العامة*، 55(1)، 55-102.
- اليامي، أحمد مداوس. (2008). مقارنة بين بعض خصائص واتجاهات المرؤوسين وبعض سلوكيات القيادة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي للمرؤوسين. *مجلة الإدارة العامة*، 48(3)، 327-358.
- Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Andel, S., Pindek, S., & Arvan, M. L. (2022). Bored, angry, and overqualified? The high-and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioral outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 47-60.
- Anderson, S., & Winefield, A. H. (2011). *The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes*. In D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (Chapter 9, pp. 165-185). Springer.

- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103-323.
- Burris, B. H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31(1), 96-110.
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288-3310.
- Di Paolo, A., & Mañé, F. (2014). *Are we wasting our talent? Overqualification and over skilling among PhD graduates*. Working Paper XREAP Document de Treball, (2014-06). Barcelona: Research Institute of Applied Economics.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM spss statistics: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. 3rd edition. London: SAGE Publications.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103-335.
- Guo, Y. F., Wang, Y., Plummer, V., Cross, W., Lam, L., & Wang, K. F. (2022). Associations between perceived overqualification, organisational commitment and work passion of nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(5), 1273-1282.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.

- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1228-1238.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology, 136*(4), 435-445.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology, 27*(21), 1906-1918.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology, 134*(5), 537-555.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000b). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(2), 168-184.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology, 136*(4), 425-441.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*(1), 341-367.
- Kalleberg, A. L., & Sørensen, A. B. (1973). The measurement of the effects of overtraining on job attitudes. *Sociological Methods and Research, 2*(2), 215-238.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research, 22*(3), 211-218.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L., & Martinez, P. G. (2015). Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions. *Personnel Review, 44*(4), 529-549.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development, 48*(4), 400-414.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2020). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94*(1), 80-106.

- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. The role of the economic crisis on occupational stress and well being: Research in occupational stress and well being. *Emerald Group Publishing Limited*, 10, 1-42.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond III, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology*, 149(7), 684-710.
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2022). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management*, 48(2), 319-349.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). *Behavioral Science approaches to studying underemployment*. In: D. C Maynard and D. C. Feldman (Eds.). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*, New York: Springer Science and Business Media, 35-56.
- Ma, X., Khattak, A., Ghani, B., Mongda, H. (2024). Perceived overqualification in higher education institutions: Enhancing employee innovative behavior via creative self-confidence and harmonious workplace climate. *Current Psychol*, 43, 9826–9837. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05139-2>
- Ma, C., Shang, S., Zhao, H., Zhong, J., & Chan, X. W. (2023b). Speaking for organization or self? Investigating the effects of perceived overqualification on pro-organizational and self-interested voice. *Journal of Business Research*, 168, 114215.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455.
- Payne, R. L., Lane, D., & Jabri, M. (1990). A two-dimensional person-environment fit analysis of the performance, effort, and satisfaction of research scientists. *British Journal of Management*, 1(1), 45-57.

- Peiro', J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Pollmann-Schult, M., & Büchel, F. (2004). Career prospects of overeducated workers in West Germany. *European Sociological Review*, 20(4), 321-331.
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140-156.
- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., & Hu, W. (2021). How perceived overqualification relates to work alienation and emotional exhaustion: The moderating role of LMX. *Current Psychology*, 40, 6067-6075.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1675-1690.

عبدالله الحربي

عبدالله مداري الحربي، حاصل على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة من University of Hull بالمملكة المتحدة عام 2018م، يعمل حالياً أستاذاً مشاركاً بقسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الطائف. تتركز اهتماماته البحثية في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. (Medari@tu.edu.sa)

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت
تأسست عام 1974، صدر العدد الأول في يناير عام 1975



القائم بأعمال رئيس التحرير

د. حصة عبدالرحمن النصار

ترحب المجلة بنشر البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بشؤون
منطقة الخليج والجزيرة العربية باللغتين العربية والإنجليزية،
في مختلف المجالات العلمية.

الاشتراكات

- داخل دولة الكويت : للأفراد 3 دينار - للمؤسسات : 15 دينار
- الدول العربية : للأفراد 4 دينار - للمؤسسات : 15 دينار
- الدول الغير عربية : للأفراد 15 دولار - للمؤسسات : 60 دولار

للتواصل

ص.ب: 17073 الخالدية - الرمز البريدي: 72451 الكويت

تلفون: 24984067 - 24984066 (+965)

البريد الإلكتروني: jgaps@ku.edu.kw

موقع المجلة: <http://journals.ku.edu.kw/jgaps>

f: [jgaps.kuniv](https://www.facebook.com/jgaps.kuniv)

t: [jgaps_ku](https://twitter.com/jgaps_ku)

@: [jgaps.ku](https://www.instagram.com/jgaps.ku)

تتوفر نصوص البحوث كاملة لدى المنظومة EBSCO Publishing Products
www.mandumah.com

ISSN: 0254-4288

ISSN Online: 2791-1586