

Research Paper

A Qualitative Exploration of the Consequences of Employing Overeducated Employees in Iran's Public Sector



Romina Panahipour¹, Hassan DanaeeFard^{2*}, Seyed Hosein Kazemi³, Mansooreh Moeini Korbekandi⁴

1. PhD in Public Administration Department, Faculty of Management & Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

email: Romina.Panahipour@modares.ac.ir

2. Professor, Public Administration Department, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (*Corresponding Author).

email: hdanaee@modares.ac.ir

3. Assistant Professor, Public Administration Department, Faculty of Management & Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

email: h.kazemi@modares.ac.ir

4. PhD in Organizational Behavior, Public Administration Department, Faculty of Management & Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

email: mansooreh.moeini@modares.ac.ir

DOI: 10.22034/jipas.2025.435568.1684

Received: 28/02/2024

Accepted: 14/06/2024

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to explore the consequences of employing overeducated personnel within Iran's public sector. In recent years, the expansion of academic credentials and limited job opportunities have led to a significant mismatch between employees' educational attainment and the actual requirements of their positions. This misalignment may generate a wide range of individual, psychological, and organizational consequences. Despite the prevalence of this phenomenon across governmental institutions, few studies have examined its deeper effects on employees' job attitudes, organizational dynamics, and workplace climate. Accordingly, this research seeks to provide a comprehensive and evidence-based understanding of the implications of overeducation among public-sector employees in Iran.

Methodology: This study employed a qualitative, exploratory research design. Data were collected through semi-structured interviews with thirty employees from ten governmental organizations, all of whom were identified as overeducated based on the educational requirements of their positions. Participants were selected through purposive sampling with maximum variation, and interviews continued until theoretical saturation was achieved. Data analysis was conducted using qualitative content analysis, and the credibility and rigor of the research were enhanced through the application of Lincoln and Guba's criteria of transferability, confirmability, dependability, and credibility. Multiple researchers participated in coding and verifying the categories, and participant checking was used to ensure the accuracy of interpretations.



Findings: The findings indicate that the consequences of overeducation manifest in two overarching domains: employees' job attitudes and the broader organizational climate. Regarding job attitudes, overeducated employees reported dissatisfaction with their work, perceived inequities in compensation and promotion, weakened job commitment, diminished enthusiasm and attachment to their roles, a sense of meaninglessness at work, emotional strain, reduced participation, reluctance to collaborate, and a decline in creativity and initiative. At the organizational level, overeducation was associated with heightened expectations for rewards and career advancement, disrupted interpersonal interactions, reduced organizational citizenship behavior, increased distrust toward managers, weakened organizational support, lower levels of innovation, the emergence of hidden underperformance, declining organizational loyalty, and erosion of cultural values such as respect for clients. These findings demonstrate that overeducation is not merely an individual concern; rather, it produces substantial effects on organizational culture, teamwork, morale, and the overall effectiveness of public-sector institutions.

Conclusion: The study concludes that overeducation is a multifaceted phenomenon with widespread consequences that can undermine job satisfaction, productivity, and interpersonal relations, while also fostering a negative and distrustful organizational atmosphere. Given these implications, it is necessary to reform recruitment practices, revise job qualification criteria, reduce excessive reliance on academic credentials, and incorporate skills and experience into hiring and promotion decisions. Additionally, designing realistic career pathways for highly educated staff and establishing fair systems of advancement and compensation can mitigate the negative outcomes observed. Greater managerial and policy-level attention to the consequences of overeducation can contribute to stronger organizational cultures, higher employee engagement, and improved effectiveness across the public sector.

Keywords: Overeducation, Mismatch, Job Qualification Requirements, Public Sector.

Citation: Panahipour, R., Danaeefard, H., Kazemi, S.H., & Moeini Korbekandi, M. (2025). A qualitative exploration of the consequences of employing overeducated employees in Iran's public sector. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 8(2), 47–68.

مقاله پژوهشی

ا کاوی پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی ایران: پژوهشی کیفی

رومینا پناهی پور^۱، حسن دانائی فرد^۲، سیدحسین کاظمی^۳، منصور معینی کربکندی^۴

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

email: Romina.Panahipour@modares.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول).

۳- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۴- دکتری مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

DOI: 10.22034/jipas.2025.435568.1684

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

هدف: هدف این پژوهش واکاوی پیامدهای حضور کارمندان دارای تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی ایران است. در سال‌های اخیر، رشد مدرک‌گرایی و محدودیت فرصت‌های شغلی باعث شده است که بسیاری از کارکنان با سطحی از تحصیلات وارد مشاغل شوند که نیازمند این میزان تحصیلات نیست. این عدم تناسب تحصیل و شغل می‌تواند پیامدهای متعدد فردی، سازمانی و روانی ایجاد کند. با وجود گستردگی این مسئله در نظام اداری کشور، پژوهش‌های اندکی به بررسی عمیق اثرات آن بر نگرش شغلی کارکنان، عملکرد سازمانی و جو عمومی ادارات پرداخته‌اند. از این رو، این پژوهش درصدد است تصویری روشن و مستند از تبعات این پدیده در سازمان‌های دولتی ایران ارائه دهد.

روش‌شناسی: روش به‌کاررفته در این مطالعه کیفی و از نوع اکتشافی است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با سی نفر از کارکنان ده سازمان دولتی استفاده شد که همگی بر اساس شرایط احراز پست، دارای تحصیلات فرانیاز محسوب می‌شدند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و با رویکرد تنوع حداکثری انجام شد و تا زمانی که داده‌ها به اشباع نظری رسیدند، ادامه یافت. تحلیل داده‌ها از طریق روش تحلیل محتوای کیفی انجام شد و برای افزایش اعتبار پژوهش از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا شامل انتقال‌پذیری، تأییدپذیری، اتکاپذیری و اطمینان‌پذیری بهره گرفته شد. همچنین تمامی مراحل تحلیل کدها و طبقات با مشارکت چند پژوهشگر و بازبینی مشارکت‌کنندگان همراه بود تا صحت یافته‌ها تضمین شود.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پیامدهای تحصیلات فرانیاز در دو سطح کلی قابل دسته‌بندی است: نگرش شغلی کارکنان و جو سازمانی. در سطح نگرش شغلی، کارکنان دارای تحصیلات فرانیاز نارضایتی نسبت به شغل، احساس تبعیض در دریافت حقوق و ترفیع، تضعیف تعهد شغلی، کاهش اشتیاق و تعلق شغلی، بی‌معنا شدن شغل، جریحه‌دار شدن عواطف شغلی، کاهش مشارکت در امور، بی‌رغبتی به همکاری و کاهش ابتکار عمل را تجربه می‌کنند. در سطح جو سازمانی نیز پیامدهایی همچون افزایش انتظارات شغلی و رفاهی، اختلال در تعاملات بین کارکنان، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی، بدبینی نسبت به مدیران، کاهش اعتماد سازمانی، تضعیف حس حمایت ادراک‌شده، کاهش نوآوری، ایجاد بیکاری پنهان، کاهش وفاداری سازمانی، تزلزل ارزش‌های فرهنگی مانند تکریم ارباب‌رجوع و شکل‌گیری انگاره‌های منفی نسبت به سازمان مشاهده شد. مجموعه این یافته‌ها نشان می‌دهد که تحصیلات فرانیاز صرفاً مسئله‌ای فردی نیست و به‌صورت


واژگان کلیدی:

تحصیلات فرانیاز، عدم تطابق، شرایط احراز شغل، بخش دولتی.



مستقیم و غیرمستقیم بر فرهنگ، روحیه و کارآمدی سازمان‌های دولتی اثر می‌گذارد. **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج پژوهش، تحصیلات فرانیاز پدیده‌ای چندوجهی با پیامدهای گسترده است که می‌تواند رضایت شغلی، بهره‌وری و روابط اداری را تضعیف کند و به شکل‌گیری جو منفی، بی‌اعتمادی و کاهش مشارکت در سازمان‌های دولتی بینجامد. از این رو، اصلاح رویکردهای استخدامی، بازنگری در شرایط احراز شغل، کاهش اتکای صرف بر مدرک تحصیلی، توجه همزمان به مهارت و تجربه، طراحی مسیر شغلی واقعی برای کارکنان دارای تحصیلات بالاتر و ایجاد نظام عادلانه ارتقا و جبران خدمات از جمله راهکارهای ضروری برای کاهش آثار منفی این پدیده است. توجه دقیق‌تر مدیران و سیاست‌گذاران به این پیامدها و اصلاح سازوکارهای منابع انسانی می‌تواند به بهبود فرهنگ سازمانی، افزایش تعهد کارکنان و ارتقای کارآمدی بخش دولتی منجر شود.

استناد: پناهی‌پور، رومینا؛ دانائی‌فرد، حسن؛ کاظمی، سیدحسین؛ و معینی کربکندی، منصوره (۱۴۰۴). واکاوی پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی ایران: پژوهشی کیفی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۸(۲)، ۴۷-۶۸.



شعبه‌شناسی علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

بی‌تردید نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها بسیار بااهمیت است و سازمان‌ها بدون نیروی انسانی بازدهی نخواهند داشت. از همین رو است که یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی تحلیل شغل و تدوین شرح شغل و شرایط احراز شغل در راستای تعیین صلاحیت‌های موردنیاز متقاضیان برای تصدی مشاغل است تا به این ترتیب در اولین گام استخدام، سطحی از بهره‌وری مورد انتظار تضمین شود. یکی از مواردی که در شرایط احراز شغل نقش ویژه‌ای دارد، تحصیلات داوطلبان برای استخدام است. تحصیلات باید با نیاز شغلی که در شرایط احراز شغل درج می‌شود تطابق داشته باشد؛ بنابراین، مطابقت فرد با شغل را می‌توان تناسب تقاضاها و ویژگی‌های شغلی با توانایی‌ها، منابع، تمایلات و گرایش‌های شخصی افراد تعریف کرد. بی‌تردید عدم انطباق شاغل با شغل بهره‌وری سازمان‌ها را به شدت تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. در واقع، شغل باید به‌گونه‌ای طراحی شده باشد که با ویژگی‌های فردی مطابقت داشته باشد، در این صورت موجب انگیزش و همچنین افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان خواهد شد (خنیر و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین تطابق شغلی، نقش مؤثری بر افزایش رضایت از شغل و تعهد سازمانی و کاهش ترک سازمان دارد (Kristof-Brown, 2005).

یکی از مواردی که تناسب بین شغل با شاغل را بیان می‌کند، شرایط احراز شغل است. شرایط احراز شغل بیانگر شرایط حداقلی است که متصدیان شغل باید دارا باشند که بتوانند با موفقیت از عهده انجام کار برآیند. به‌عبارت دیگر، دانش، مهارت و توانایی از جمله عواملی هستند که برای انجام موفق و مؤثر شغل ضروری است. یکی از موارد مهمی که در شرایط احراز شغل مطرح می‌شود، تحصیلات متناسب با شغل است. امروزه سازمان‌ها آموزش و میزان تحصیلات کارکنان را به‌عنوان شاخصی از سطح مهارت یا بهره‌وری افراد معرفی می‌کنند و برای تصمیم‌گیری‌های استخدامی خود تحصیلات را به‌عنوان یک پیش‌نیاز موردتوجه قرار می‌دهند. تحصیلات بیانگر درجات علمی است که فرد به‌دست آورده و به این ترتیب کارمند تحصیل کرده؛ بیانگر فردی است که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی است و موجب ورود او به شغل بالاتر می‌شود (Trusty & Niles, 2004). سطح تحصیلات در شرایط احراز شغل مشخص می‌شود و کارمندان باید مطابق با آن با شغل تطابق یابند.

یکی از موارد عدم انطباق شغل و شاغل، به موضوع تحصیلات فرونیاز و فرانیاز برمی‌گردد که گرچه مورد نخست بیشتر مدنظر بوده است؛ اما مورد دوم؛ یعنی تحصیلات فرانیاز حدود چند دهه (به‌ویژه از دهه ۱۹۸۰ به بعد) است مورد توجه پژوهشگران و سازمان‌ها قرار گرفته است (Rumberger, 1981; McGuinness, 2006). تحصیلات فرانیاز نوعی صلاحیت بیش از حد را بیان می‌کند. جانسون^۱ و جانسون^۲ (۲۰۰۰) معتقدند صلاحیت بیش از حد کارمند، وضعیتی استخدامی را توصیف می‌کند که مهارت و تحصیلات، تجربه و سایر صلاحیت‌های یک کارمند فراتر از الزامات شغلی تعیین شده است. تحصیلات فرانیاز را نخستین بار فریمن^۲ (۱۹۷۶) در مطالعه‌ای مربوط به بازار کار فارغ‌التحصیلان آمریکا مطرح کرد. به عقیده او مشکل تحصیلات فرانیاز برای ورود به بازار در کشورهای صنعتی، مشکل دائمی است. تحصیلات فرانیاز را می‌توان به‌صورت تنزل در موقعیت اقتصادی افراد تحصیل کرده نسبت به گذشته، همچنین کمتر شدن تقدم این افراد برای کسب شغل و به‌عنوان موقعیتی که افراد تحصیلات بیشتری نسبت به نیاز شغلی‌شان دارند تعبیر کرد. عدم تطابق بین صلاحیت شغلی و تقاضاهای شغلی در سراسر جهان متداول است. برای مثال، طبق یک برآورد، ۴۳ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایالات متحده شغلی دارند که به مدرک آنان نیازی نبوده است (Rose, 2017). در ایران نیز نتایج مطالعات ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد در صورتی که تحصیلات افراد با یکدیگر برابر باشد آن‌هایی که تحصیلات فرانیاز دارند، درآمد کمتری نسبت به دیگر افراد دارند و در مقابل، افراد دارای تحصیلات فرونیاز، درآمد بیشتری کسب می‌کنند. همچنین سیر صعودی نیروی کار تحصیل کرده در ایران و کمبود فرصت‌های شغلی مناسب باعث عدم تناسب مهارتی در بازار کار شده است.

¹ Johnson & Johnson

² Freeman

علاوه بر این در چند دهه اخیر با افزایش عرضه نیروی کار تحصیل کرده به بازار کار پدیده تحصیلات فرانیاز تشدید شده است و این مسئله می‌تواند نتایج نامطلوبی را به همراه داشته باشد. در سطح فردی این موضوع می‌تواند موجب کاهش درآمد افراد و کاهش بهره‌وری و همچنین کاهش رضایت شغلی کارمندان شود. همچنین می‌تواند موجب عدم کارایی، بیکاری پنهان و اتلاف هزینه‌های آموزشی شود. در سطح کلان، رفاه ملی و سازمانی را نسبت به حالتی که در آن از توانایی‌های افراد به صورت کامل استفاده شود، در سطح پایین‌تری قرار می‌دهد (Tsang & Levin, 1985). در نتیجه هزینه‌های سازمان افزایش و بهره‌وری کاهش می‌یابد و انتظارات افراد از شغلشان بیشتر می‌شود.

از این رو، واکاوی پیامدها و تبعات پدیده تحصیلات فرانیاز با توجه به روند مطرح شده اهمیت وافر می‌یابد که برخی مطالعات نظیر عباس‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) به این موضوع پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین ادامه تحصیل و موفقیت شغلی وجود دارد. پژوهش‌های بسیاری در زمینه تحصیلات فرانیاز انجام شده است، لیکن به واکاوی پیامدهای این موضوع در سطح فردی و سازمانی در بخش دولتی ایران پرداخته نشده است. با توجه به وجود این شکاف پژوهشی در پیشینه موجود، هدف پژوهش حاضر واکاوی پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی ایران است. بنابراین؛ سؤال اصلی پژوهش حاضر به این شرح است: پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

آموزش و سطح کیفیت آن برای جوامع بسیار مهم است. همان‌طور که لوکاس (Lucas, 1988) در نظریه رشد درون‌زا^۱ مطرح می‌کند، آموزش یک عامل کلیدی برای توسعه اقتصادی همه کشورها است و به همین دلیل سرمایه‌گذاری در بخش آموزش در تمام مقاطع تحصیلی از جمله دوره‌های آموزش عالی امری لازم برای افزایش نوآوری است. بر همین اساس، سازمان‌های امروزی آموزش و میزان تحصیلات کارمندان را به عنوان معیاری از بهره‌وری بیان می‌کنند و تحصیلات را به عنوان پیش‌نیاز در تصمیم‌گیری استخدامی مورد توجه قرار می‌دهند (دانشمندی و کمیزی، ۱۳۹۳). با این حال توجه به امر تحصیلات نباید موجب نادیده انگاشتن میزان نیاز جامعه و مشاغل به تحصیلات و در واقع شکل‌گیری پدیده تحصیلات فرانیاز شود. امروزه تحصیلات فرانیاز به یکی از چالش‌هایی تبدیل شده است که زندگی فردی و اجتماعی افراد را به‌ویژه در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد.

هنگامی که تحصیلات افراد از سطح تحصیلات لازم برای احراز شغل بیشتر باشد، پدیده تحصیلات فرانیاز رخ می‌دهد. اقتصاددانان تحصیلات فرانیاز را همچون خصیصه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی مفهوم‌پردازی می‌کنند. در این معنا تحصیلات فرانیاز گویای وضعیت دانشجویانی است که تحصیلات خود را به پایان رسانده‌اند و پس از مدتی به جست‌وجوی شغلی می‌پردازند که با مدارک تحصیلی و حرفه‌ای آنان، مطابقت داشته باشد؛ اما در نهایت به شغلی می‌پردازند که نیازی کمتر از سطح تحصیلات آنان دارد. چنین کارمندانی با توجه به سال‌های بیشتری که تحصیل کرده‌اند نسبت به همکاران خود، کارمندان با تحصیلات فرانیاز شناخته می‌شوند (Rubin, 2005; Oliveira et al., 2000; McGuinness, 2006). در واقع در این معنا، تحصیلات فرانیاز نوعی عدم انطباق را میان شرایط شغل و ویژگی‌های شاغل بیان می‌کند. بر این اساس، طبیعتاً الگوی بهینه، وجود چنین تطابقی است و در غیر این صورت با صلاحیت یا شایستگی فرونیاز و فرانیاز در زمینه‌های مختلف اعم از تحصیلات یا سایر ویژگی‌ها مواجه خواهیم بود.

بر اساس مطالب فوق باید گفت تطابق فرد با شغل، تناسب توانایی فرد با تقاضاهای شغلی است (Edwards, 1991). هرچه تناسب شغلی درک شده توسط کارمند بیشتر باشد، احتمال عجین شدن کارمند با شغل بیشتر می‌شود و این امر باعث بهبود بهره‌وری و رضایت شغلی می‌شود. اما اگر تناسب پایین باشد احتمال عجین‌شدگی در شغل^۲ کاهش می‌یابد (Maslach & Leiter; 2008)؛ بنابراین تناسب

¹ Endogenous growth theory

² Work engagement

بین مهارت و توانایی کارمند با شغل مطلوب و از الزامات استخدام تلقی می‌شود. با این حال، در موضوع تحصیلات، به‌منظور حصول تطابق مناسب بین تحصیلات و شغل باید علاوه بر کمیت، کیفیت تحصیلات نیز مورد توجه قرار گیرد. اسلون^۱ (۲۰۰۲) معتقد است به‌رغم تأکید بر کمیت تحصیلات در سنجش تطابق فرد و شغل، این معیار، تنها یک شیوه ارزیابی تطابق تحصیل و شغل است. او به این نکته اشاره می‌کند که ممکن است سطح تحصیلات مناسب باشد، اما نوع تحصیلات مناسب نباشد. اسپنس^۲ (۱۹۷۳) بر همین اساس گوشزد می‌کند که اگر کارفرمایان از تحصیلات و اطلاعات نادرست شغلی به‌عنوان ابزار بررسی مشاغل در بازار کار استفاده کنند، در واقع خود ایشان زمینه تحصیلات فرانیاز را مهیا کرده‌اند. بر همین اساس، باتو^۳ و همکاران (۱۹۹۹) بیان می‌کنند که مدرک الزام رسمی نیست؛ اما می‌تواند به‌عنوان یک الزام ضمنی در زمان ارتقای داخلی کارمند مورد استفاده قرار گیرد. در واقع به موازات کسب تجربه از الزامات کاسته می‌شود.

گرچه تطابق فرد و شغل مطلوب تلقی می‌شود؛ اما عدم تطابق به‌ویژه میان تحصیل و شغل، چه به‌صورت فرونیاز و چه فرانیاز، یکی از مشکلات اصلی سازمان‌ها در حوزه منابع انسانی است. تعاریف متعددی از عدم تطابق تحصیل و شغل بیان شده است؛ اما به‌طور کلی به معنای وضعیتی است که در آن صلاحیت کارمند با صلاحیت شغلی که انجام می‌دهد، مطابقت نداشته باشد (Mahuteau et al., 2014). با این حال، میان دو نوع عدم تطابق یعنی عدم تطابق عمودی و افقی می‌توان تفکیک قائل شد. عدم تطابق عمودی بیانگر آن است که سطح تحصیلات افراد با سطح تحصیلات موردنیاز برای شغل تطابق ندارد و همچنین عدم تطابق افقی بیانگر عدم تطابق بین شغل با رشته تحصیلی فرد است (Rudakov et al., 2019). از دید اقتصادی، عدم تطابق شغلی، به‌ویژه در شکل تحصیلات فرانیاز، ممکن است به دلیل محدودیت اطلاعات مربوط به انتخاب مشاغل باشد؛ یعنی جویندگان کار نمی‌توانند شغلی را پیدا کنند که با صلاحیت و مهارت‌های آنان مطابقت داشته باشد و بنابراین به شغلی با نیازمندی‌های پایین‌تر از سطح تحصیلات خود رضایت می‌دهند (Graham & Graham, 2013).

با این حال، توزیع تحصیلات فرانیاز در میان طبقات مختلف کارکنان و جامعه یکسان نیست و بر همین اساس در پیشینه پژوهش عوامل متعددی تعیین‌کننده و اثرگذار بر میزان و توزیع تحصیلات فرانیاز میان کارکنان معرفی شده‌اند. یکی از عوامل برشمرده شده، جنسیت است. جنسیت عاملی مؤثر بر بروز پدیده تحصیلات فرانیاز است و به بیان فرانک^۴ (۱۹۷۸) نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار امری طبیعی است و در اکثر جوامع پدیده تحصیلات فرانیاز برای زنان بیشتر از مردان رخ می‌دهد. قومیت یکی دیگر از عوامل مؤثر است. در جوامع امروزی، پدیده تحصیلات فرانیاز مهاجران زیادی را به خود مشغول ساخته است. با این حال، سیچرمن و گالور^۵ (۱۹۹۰) بر این اعتقاد هستند که ممکن است برای مهاجران تحصیلات فرانیاز روندی کاهشی داشته باشد و کارمندان مهاجر پس از گذشت زمان، در زندگی شغلی، موقعیت خود را تغییر دهند. رشته تحصیلی یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر تحصیلات فرانیاز کارکنان است. اورتیز و کوچل^۶ (۲۰۰۸) معتقدند فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی و هنر به دلیل کمبود تقاضای شغلی، بیشتر دچار عدم تطابق تحصیلی و شغلی هستند.

در پیشینه، پیامدهای متعددی (در سطح فردی و سازمانی و همچنین به صورت منفی و مثبت) برای پدیده تحصیلات فرانیاز در میان کارکنان برشمرده شده است که در جدول ۱ مطرح شده‌اند.

¹ Sloane

² Spence

³ Battu

⁴ Frank

⁵ Sicherman & Galor

⁶ Ortiz & Kucel

جدول ۱: پیامدهای تحصیلات فرانیاز کارکنان

پیامدها	پژوهشگران
کاهش سطح بهره‌وری، افزایش هزینه‌های مرحله غربالگری و استخدام، افزایش هزینه آموزش	Van der Velden & van Smoorenburg (2000)
در صورت عدم تطابق کارکنان، جامعه در کل بازده کاری مناسبی نخواهد داشت.	Chevalier (2003)
کاهش حقوق و دستمزد	Nordin et al. (2010)
کاهش حقوق و دستمزد، تأثیر منفی بر وضعیت شغلی، افزایش حس ناامیدی	Robst (2007)
کاهش رضایت از شغل	Groot & Maassen van den Brink (2000); Farooq (2011)
در صورت عدم تطابق، هدف اصلی آموزش تحقق نمی‌یابد و منجر به ناامیدی در فرد می‌شود.	Montt (2015)
در صورت انتخاب شغل سطح پایین نسبت به تحصیلات، ممکن است کارمندان فشار شغلی پایین‌تری را تجربه کنند.	McGuinness & Sloane (2011)
به دلیل ناهمگونی بین کارمندان، کارمند با تحصیلات فرانیاز متمایز و دارای موقعیت ویژه‌ای خواهد بود.	Spence (1973)
بهره‌وری کارمندان در مشاغلی که نیاز به مهارت‌های خاص دارد، حساس است؛ بنابراین تحصیلات می‌تواند بر بهره‌وری و کیفیت کار اثرگذار باشد.	Brown (1990)
تحصیلات فرانیاز نشان‌دهنده نتیجه ضعیف سرمایه‌گذاری در امر آموزش است.	Carroll & Tani (2013)
درآمد کمتر نسبت به زمانی که در یک شغل مشابه کارمندان می‌توانستند از مهارت‌های خود استفاده کنند.	Thurow (1975)
درآمد و بازدهی کم	Sattinger (1993)
بر انتظارات کارمند از رضایت شغلی تأثیر منفی می‌گذارد.	Capsada-Munsech (2017)
از دست‌دادن موقعیت اجتماعی افراد با تحصیلات عالی در مشاغلی که منجر به عدم تطابق می‌شود.	Smith & Frank (2005)
بی‌ثباتی وضعیت بین شاخص‌های سنتی وضعیت اجتماعی و اقتصادی شامل تحصیلات، شغل و درآمد	Lenski (1954); Peter et al. (2007)
تحرك اجتماعی رو به پایین و عدم تطابق باعث ایجاد استرس و ناهماهنگی شناختی می‌شود.	Lenski (1954)
افزایش استرس و بالارفتن خطر ابتلا به بیماری قلبی	Peter et al. (2007)
تجربه استرس دستیابی به هدف	Dressler (1988)
استرس دستیابی به هدف در افرادی که تحصیلات عالی دارند و قادر به بهبود وضعیت شغلی خویش نیستند، رایج است.	Smith & Frank (2005)

پیشینه پژوهش

همان‌گونه که در مقدمه ذکر شد، پژوهش‌های متعددی در باب تحصیلات فرانیاز انجام شده است که بخشی از آن‌ها در ایران و بخشی دیگر در خارج از کشور انجام شده است. ذیلاً به برخی موارد اشاره می‌شود.

یکی از پژوهش‌های خارجی که در باب بهره‌وری انجام شده، پژوهش ماهی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) است. ایشان با استفاده از داده‌های پنل کارفرما-کارمند در بلژیک در طی سال‌های ۱۹۹۹ الی ۲۰۱۰ به بررسی تأثیر مثبت و منفی تحصیلات فرانیاز و فرونیاز پرداختند. در این پنل از سه مفهوم تحصیلات فرانیاز، تحصیلات الزامی و تحصیلات فرونیاز استفاده شده است. آن‌ها میانگین سال‌های زیاد و کم تحصیلی را تخمین زدند و به این نتیجه رسیدند که مشروط بر میانگین سال‌های تحصیلی موردنیاز در محیط‌های کاری مختلف، آموزش سازمانی می‌تواند بر بهره‌وری سازمان‌ها تأثیر بگذارد. همچنین با کنترل متغیرهای کمکی، مشخصه و پویایی‌های محیط کار دریافتند که سطح بالای تحصیلات به‌طور قابل توجهی بر بهره‌وری شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده آن است که تحصیلات فرانیاز تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری، صرف‌نظر از نوع مهارت‌های موردنیاز شرکت‌ها دارد. در عین حال، تحصیلات فرانیاز تأثیر قابل توجهی بر شرکت‌هایی دارد که بخش بزرگی از آن را مشاغل با مهارت بالا پر کرده است. آن‌ها همچنین دریافتند که تأثیر تحصیلات فرانیاز بر بهره‌وری قوی‌تر است؛ سهم بالاتری از مشاغل نیازمند مهارت بالا متعلق به صنایع با بهره‌وری بالا هستند؛ و عدم اطمینان اقتصادی تأثیراتی که تحصیلات فرونیاز بر بهره‌وری دارد را تشدید می‌کند.

بخش قابل توجهی از این پژوهش‌ها در خصوص تأثیرات تحصیلات فرانیاز بر روی میزان رضایت از زندگی شغلی بحث کرده‌اند. یکی دیگر از پژوهش‌های خارجی در حوزه تحصیلات فرانیاز، پژوهش فرانک و هو^۲ (۲۰۱۸) است که هدف آن‌ها از این پژوهش بررسی رضایت از زندگی برای افراد مهاجری است که دچار عدم تطابق تحصیلی و شغلی هستند. آن‌ها در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که تحصیلات فرانیاز بر رضایت از زندگی مهاجران تأثیر منفی داشته است؛ اما بر زندگی غیرمهاجران تأثیر مثبت داشته است. آنان دلیل این تفاوت را گروه‌های مرجعی می‌دانند که مهاجران و غیرمهاجران خود را با آن‌ها مقایسه می‌کنند. همچنین ایشان به این نتیجه رسیدند که با افزایش زمان اقامت در کشور میزبان، میزان نارضایتی شغلی کاهش می‌یابد.

وسلینویچ^۳ و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی دریافتند که عدم تطابق تحصیل و شغل بر روی درآمد تأثیرگذار است. بررسی آن‌ها نشان داد که کارمندانی که تحصیل و شغلشان با هم مطابقت نداشته باشد، تفاوت درآمدی بین ۱۳ تا ۱۵ درصد را شاهد هستند. البته خاطر نشان می‌کنند که تأثیر عدم تطابق تحصیل و شغل به میزان تحصیلات و سن پاسخ‌دهندگان نیز بستگی دارد.

در یک پژوهش داخلی که آهکی و همکاران (۱۳۹۰) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین تطابق رشته تحصیلی افراد و رشته تحصیلی مندرج در شرایط احراز شغل وجود دارد. در واقع تناسب بین این دو، بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش نشان می‌دهد که بین میانگین نمرات توانمندی، شناخت شغل و همچنین انگیزه کارکنانی که رشته تحصیلی و رشته شغلی آن‌ها تطابق دارد و افرادی که چنین تطابقی را ندارد، تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت ناشی از بالاتر بودن این مؤلفه‌ها در کارمندانی است که رشته تحصیلی آنان با رشته شغلی آن‌ها متناسب است. در این پژوهش مشخص شد افرادی که بین رشته تحصیلی و تخصص شغلشان تناسب وجود دارد از بهره‌وری بیشتری برخوردار هستند.

روش‌شناسی

طرح پژوهش

استراتژی پژوهش حاضر کیفی - اکتشافی است که در آن به‌منظور پاسخ به سؤال پژوهش از طرح پژوهش کیفی استفاده شده است. همچنین به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته منبع اصلی داده‌های پژوهش بوده‌اند.

مشارکت‌کنندگان

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل کارمندان ۱۰ سازمان دولتی (دانشگاه تربیت مدرس؛ وزارت خانه‌های؛ کار، تعاون و رفاه اجتماعی؛ نیرو؛ سازمان شهرداری، بانک ملی، دیوان محاسبات، سازمان اداری و استخدامی، سازمان تأمین اجتماعی، اداره آموزش و پرورش،

¹ Mahy

² Frank & Hou

³ Veselinović

اداره ی آبفای استان تهران) در سال ۱۴۰۱ هستند که معیار انتخاب آن‌ها داشتن تحصیلات فرانیاز بوده است. تعداد مشارکت‌کنندگان سی نفر است که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. در جدول ۲ اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان ارائه شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با مشارکت‌کنندگان استفاده شده است که تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. با توجه به شیوع بیماری کرونا مصاحبه‌ها به دو صورت حضوری و تلفنی انجام شد؛ به این صورت که ۱۵ مصاحبه حضوری و ۱۵ مصاحبه تلفنی به طول متوسط ۳۰ الی ۴۵ دقیقه انجام شد. بعد از انجام ۲۵ مصاحبه اشباع نظری در گردآوری داده‌ها حاصل شد. با این حال به‌منظور اطمینان ۵ مصاحبه اضافه نیز انجام شد.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	تعداد
جنسیت	
مرد	۱۵
زن	۱۵
سطح تحصیلات	
کارشناسی	۴
کارشناسی ارشد	۲۰
دکتری	۶
پست سازمانی	
کارشناس	۲۱
سرپرست	۹

گردآوری داده‌ها

به‌منظور انجام مصاحبه پروتکل یا رهنمود مصاحبه تدوین شد که سؤالات آن به شرح زیر است: آیا تحصیلات شما مطابق با تحصیلات لازم در شرایط احراز شغلتان هست؟ پس از این سؤال کلی نیز با توجه به پاسخ دریافت‌شده از مشارکت‌کننده، سؤالاتی در زمینه میزان تأثیرگذاری تحصیلات فرانیاز فرد در حقوق، بهره‌وری نشاط سازمانی، مهارت‌پروری، ضمانت استخدامی، ارتقا و رتبه‌بندی، رضایت شغلی، انتظارات شغلی، ارتباطات سازمانی، تعهد شغلی، فرهنگ سازمانی، ماندگاری سازمانی، احساسات روانی، کیفیت زندگی، هزینه‌های سازمانی، و عواملی که کارمندان را به ادامه تحصیل سوق می‌دهد مطرح شد.

تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی گرانهیم و لودمن^۱ (۲۰۰۴) استفاده شده است. پس از مرور داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی‌آی نسخه ۹ انجام شد. در فرایند کدگذاری، کدهای مشابه حذف شده و سپس گروه کد تشکیل شد. در ادامه طبقه‌های اصلی و فرعی شناسایی شد.

کیفیت پژوهش

¹ Graneheim & Lundman

به منظور حفظ کیفیت و دقت پژوهش از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵) تحت عنوان انتقال پذیری^۲، تأییدپذیری^۳، اطمینان پذیری^۴ و اتکاپذیری^۵ استفاده شده است. انتقال پذیری، توانایی به کار بردن نتایج، انتقال و تعمیم پذیری یافته‌های یک مطالعه به دیگر موقعیت‌های مشابه است. اگر چه در پژوهش کیفی ادعای انتقال پذیری فراگیر نمی‌توان داشت، ولی برای تقویت این معیار از نمونه‌گیری هدفمند از نوع حداکثر تنوع، روش مقایسه مستمر و بازبینی مشارکت‌کننده برای تدقیق طبقه‌های فرعی و اصلی و مضامین استفاده شده است. تأییدپذیری اشاره به امکان ارزیابی مستقل یافته‌ها توسط خواننده دارد که برای تقویت این معیار مسیر انجام پژوهش با دقت ضبط و گزارش شده است تا هر خواننده دیگری بتواند مسیر این پژوهش را ارزیابی و طی کند. اطمینان‌پذیری اشاره به باورپذیری یافته‌ها توسط خواننده یا سایر پژوهشگران دارد. فلیک^۶ (۱۹۹۸) بیان می‌کند که مشارکت مستمر پژوهشگران در طی فرایند پژوهش، بازبینی یافته‌ها توسط همه نویسندگان و مهم‌تر از همه ذکر نقل قول‌های مستقیم از مشارکت‌کنندگان در هر یک از طبقه‌های فرعی تا حد زیادی می‌تواند به باورپذیری یافته‌ها کمک کند. در نهایت، اتکاپذیری اشاره به توافق دو یا چند فرد مستقل بر سر صحت، نافعیت و معنای داده‌ها دارد؛ به این منظور بعد از تحلیل داده‌های اولیه توسط پژوهشگر اول، دو پژوهشگر دیگر نیز همه کدها، طبقه‌های فرعی و اصلی مضامین را بررسی کردند و به اجماع رسیدند.

یافته‌های پژوهشی

یافته‌های پژوهش حاضر ذیل دو مضمون اصلی «نگرش شغلی کارکنان» و «جو سازمانی» است، و طبقات اصلی و فرعی، پیامدهای تحصیلات فرانیاز را مشخص می‌کنند؛ بنابراین در جدول ۳ به ارائه پیامدهای تحصیلات فرانیاز پرداخته شده است.

جدول ۳. پیامدهای تحصیلات فرانیاز

مضمون	طبقه اصلی	طبقه فرعی	کد
نگرش شغلی کارکنان	ساحت شناختی شغل	نارضایتی نسبت به شغل	- حقوق و دستمزد - ترفیع و ارتقای شغلی - شرح و شرایط احراز شغل
		تضعیف تعهد شغلی	- تعهد هنجاری - تعهد عاطفی - تعهد مستمر
	ساحت عاطفی شغل	کم اهمیت جلوه دادن هویت شغلی	- بی‌اعتنایی به روند شغلی - افتخار نکردن به شغل - تقاضای جابه‌جایی در شغل
کاهش تعلق به شغل در کارکنان		- کمک به بی‌رغبتی نسبت به شغل در کارکنان - بی‌اعتنایی به انجام به‌موقع کارها - بی‌میلی به همکاری با سایر کارکنان - بی‌معنا نشان دادن شغل - عدم شرکت در محافل کاری	

¹ Lincoln & Guba

² Transferability

³ Confirmability

⁴ Credibility

⁵ Dependability

⁶ Flick

مضمون	طبقه اصلی	طبقه فرعی	کد
		جریحه‌دار کردن عواطف شغلی	- ایجاد استرس در کارکنان
			- کمک به ایجاد فضای تخصص در کار
			- ایجاد حس بدبینی نسبت به مدیران و همکاران - ایجاد جو بی‌اعتمادی در کارکنان
ساحت رفتاری شغل	کاهش مشارکت کارکنان در شغل	تضعیف ابتکار عمل شغلی در کارکنان	- تضعیف عجزین شدگی شغلی
			- کاهش مشارکت فعالانه در شغل
			- اجتناب از همکاری برای توانمندسازی شغلی
	تضعیف ابتکار عمل شغلی در کارکنان	تضعیف ابتکار عمل شغلی در کارکنان	- امتناع از ایده‌ورزی نو
			- امساک از بروز خلاقیت در انجام امور شغلی
			- بی‌توجهی به اصلاحات شغلی
جو اجتماعی	تعاملات درون و برون سازمانی کارکنان	انتظارات درون سازمانی	- انتظار افزایش حقوق و دستمزد
			- انتظار افزایش توجه و احترام سازمان به کارمند
			- انتظار ارتقای بی‌ضابطه
جو اجتماعی	تعاملات درون و برون سازمانی کارکنان	تضعیف روحیه کار تیمی	- کاهش فرمان‌پذیری از مافوق
			- تضعیف روابط بین کارمندان
			- تضعیف رفتارهای شهروندی سازمانی
	تضعیف رفتارهای شهروندی سازمانی	تزلزل هنجارهای اجتماعی درون سازمانی	- تزلزل هنجارهای وظیفه‌گرایانه در سازمان
			- کمک به افزایش نرخ جابه‌جایی در سازمان
			- کاهش تشریک مساعی
جو سازمانی	اعتماد درون سازمانی	کاهش تعاملات بین افراد در گروه شغلی	- افزایش اختلاف‌نظر در باب تفویض اختیار مدیران
			- بدبینی نسبت به تصمیمات مدیران مافوق
			- کاهش هویت شغلی
جو روانی	حمایت و پشتیبانی درون سازمانی	ایجاد دوگانگی بین خود و سازمان	- بدبینی نسبت به حمایت مدیران
			- عدم تمایل به تمجید از سازمان
			- نشر افکار منفی و ناامیدکننده در سازمان
	نوآوری سازمانی	عدم تمایل به ایده‌پردازی در سازمان	- احساس عدم حمایت نسبت به کارکنان نوآور
			- کاهش بازدهی شغلی
			- بی‌توجهی نسبت به دستاورد گروه‌های شغلی
جو فرهنگی	هنجارهای فرهنگی	افزایش بیکاری پنهان در سازمان	- کاهش تعهد به کار گروهی
			- ایجاد انگاره منفی از سازمان
			- نادیده‌نگاشتن فضای رقابتی سالم

مضمون	طبقه اصلی	طبقه فرعی	کد
		ارزش‌های فرهنگی	- کم توجهی به منزلت ارباب رجوع - تزلزل وفاداری سازمانی - کم رنگ شدن تعهد سازمانی - بی توجهی به رهبری در گروه شغلی

مضمون ۱: نگرش کارکنان

نگرش مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیت رفتاری افراد نسبت به یک شیء، شخص یا واقعه است. به عبارتی تمایل نسبتاً پایدار به شخصی، چیزی یا رویدادی است که در احساس و رفتار نمایان می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۸۶). بنابراین؛ منظور از ساحت نگرشی در پژوهش حاضر، دیدگاه کارمندان نسبت به شغل است که بر عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، مضمون «نگرش شغلی کارکنان» در این پژوهش شامل سه طبقه اصلی «ساحت شناختی شغل»، «ساحت عاطفی شغل»، «ساحت رفتاری شغل» است.

طبقه اصلی ۱: ساحت شناختی شغل. شغل به‌عنوان فعالیتی که به‌صورت مستمر انجام می‌شود، باید ابعادی را دربر داشته باشد تا هم برای کارمند و هم برای کارفرما ثمربخش باشد؛ در واقع، منظور از ساحت شناختی در این پژوهش، مجموعه اطلاعات و مفاهیمی است که فرد از شغل خود در ذهن می‌پروراند. در این پژوهش ساحت شناختی شغل سه طبقه فرعی «نارضایتی نسبت به شغل»، «تضعیف تعهد شغلی»، و «کم‌اهمیت جلوه دادن هویت شغلی» را شامل می‌شود که در ادامه به بیان نظرات مشارکت‌کنندگان حول این طبقات فرعی پرداخته می‌شود.

«کارمندانی که تحصیلات خود را بالاتر از شغل بدانند از حقوق و مزایا و ترفیعات رضایت ندارند و احساس فرسودگی می‌کنند و این باعث می‌شود به‌کلی از شغلشان رضایت نداشته باشند؛ این عدم رضایت بر فعالیت آنان تأثیر می‌گذارد و مسئولیت‌پذیری آنان را تحت‌الشعاع خود می‌کند و کارها با علاقه پایین انجام می‌شود.» (مشارکت‌کننده (ی))

«در برخی افراد صرفاً رفع مسئولیت صورت می‌گیرد. شغل تعریف شده برایشان بی‌اهمیت جلوه می‌کند و در صورت امکان به جابه‌جایی سریع اقدام می‌کنند.» (مشارکت‌کننده (ش))

طبقه اصلی ۲: ساحت عاطفی شغل. ساحت عاطفی در شغل نشان‌دهنده علاقه و تمایل جهت ادامه خدمت در سازمان است، و همچنین از دیدگاه عسگری (۱۳۸۴: ۳۳) تعهد عاطفی، پیوستگی عاطفی و تعیین هویت ارزش‌ها و اهداف سازمان است. بنابراین، تمایل به ادامه فعالیت در سازمان و اشتیاق به انجام امور محوله، ساحت عاطفی شغل را تشکیل می‌دهند. ساحت عاطفی شغل به سه طبقه فرعی تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از: «تضعیف اشتیاق به شغل در کارکنان»، «کاهش تعلق به شغل در کارکنان»، «جریحه‌دار کردن عواطف شغلی». در ادامه به بیان نظرات مشارکت‌کنندگان حول این طبقات فرعی پرداخته می‌شود.

«با نارضایتی از شغل و عدم کنترل احساس ناامیدی برای کارمندانی که دچار تحصیلات فراتر از نیاز هستند، اشتیاق به شغل از بین می‌رود و این احساس بی‌اشتیاقی می‌تواند به کارکنان دیگر که مانند خود هستند تسری یابد. همچنین کارمندان دیگری که در سازمان مشغول به کار هستند با مشاهده احساس عدم رغبت، بی‌انگیزه می‌شوند.» (مشارکت‌کننده (ع))

«کارمندانی که بالاتر از شغل خود هستند کمتر در محافل و همایش‌ها شرکت می‌کنند و انگیزه‌ای برای شرکت در آن‌جا ندارند و برایشان تازگی ندارد.» (مشارکت‌کننده (الف))

«این گونه افراد می‌توانند محیط را تحت تأثیر خود درآورند و با بی‌اعتماد بودن خود به مدیر و سازمان بدر بی‌اعتمادی را در سازمان پرورش دهند و همچنین با علاقه خود به شغل و سازمان می‌توانند حس اشتیاق را در سازمان ایجاد کنند.» (مشارکت‌کننده (ب))

طبقه اصلی ۳: ساحت رفتاری شغل. رفتار سازمانی شیوه رفتار و تعامل افراد در یک سازمان را بیان می‌کند. به عقیده رابینز^۱ (۱۹۹۸) هدف رفتار سازمانی توجیه و پیش‌بینی و کنترل رفتار و اصلاح رفتار نادرست است. در پژوهش حاضر، ساحت رفتاری بیانگر شیوه برخورد کارکنان با چالش‌ها و تعامل آنان در پذیرش کار گروهی است. با توجه به تعریف فوق، تحصیلات فرانیاز بر رفتار سازمانی افراد اثرگذار است. در بررسی‌های متوالی مشخص شد که تحصیلات فرانیاز بر «کاهش مشارکت کارکنان در شغل» و «تضعیف ابتکار عمل» اثرگذار است و افرادی که تحصیلات فرانیاز دارند عجزین‌شدگی کمتری را با شغلشان تجربه می‌کنند.

«اجتناب از همکاری با همکاران و همچنین عدم مشارکت فعالانه در سازمان به‌مرور سبب می‌شود این رفتار به بقیه همکاران نیز سرایت کند و مشارکت فعالانه به مشارکت بی‌رغبت و در نهایت به عدم مشارکت بدل شود» (مشارکت‌کننده (م))

مضمون ۲: جو سازمانی

هنگامی که کارمندان در یک واحد کاری مشترک به فعالیت می‌پردازند، اگر برای ادراک خود از محیط کاری‌شان توافق نظر داشته باشند، می‌توان ادراک مشترک آن‌ها را برای توصیف جو سازمانی به کار برد. هدف از بررسی جو سازمانی، دریافت دیدگاه افراد نسبت به محیط شغلی و متناسب با آن، بررسی دیدگاه کارمندان نسبت به تعاملات درون سازمانی و بررسی هنجارهای سازمان است. بنابراین، با توجه به تأییری که تحصیلات فرانیاز بر جو سازمانی دارد سه طبقه اصلی «جو اجتماعی سازمان»، «جو روانی سازمان»، و «جو فرهنگی» در ادامه بیان می‌شود.

طبقه اصلی ۱: جو اجتماعی سازمان. جو اجتماعی بیانگر ادراکات از یک محیط اجتماعی است که توسط گروهی از مردم به اشتراک گذاشته می‌شود (Weiner & Craighead, 2010). در این مفهوم برداشت کارمندان نسبت به سازمان به‌مثابه محیط اجتماعی که مدت زمان زیادی را در آن به فعالیت مشغول هستند، است. در این محیط اجتماعی تعامل افراد می‌تواند سازنده هنجارها و ارزش‌ها و همچنین پدیدآورنده انتظارات باشد. بنابراین، طبقه‌های فرعی «انتظارات درون سازمانی»، «تعاملات درون و برون سازمانی»، «هنجارهای اجتماعی» در این طبقه اصلی قرار می‌گیرند و بیانگر پیامدهای فردی و سازمانی تحصیلات فرانیاز هستند که در ادامه نظرات مشارکت‌کنندگان در این خصوص ارائه شده است.

«یکی از اثراتی که تحصیلات فرانیاز برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند، افزایش انتظارات شغلی است؛ کارمندان دارای تحصیلات فرانیاز انتظار افزایش حقوق و ارتقا را نسبت به سایر کارمندان دارند. حتی انتظار فراهم شدن رفاهیات بیشتر نسبت به سایر کارکنان و ایجاد تمایز را خواستارند.» (مشارکت‌کننده (ث))

«انتظار افزایش حقوق و مزایا و همچنین احساس عدم کفایت دریافتی‌شان.» (مشارکت‌کننده (ض))

همچنین این گونه افراد ارتباطات و تعاملات محدودتری با سایر کارمندان دارند و به‌نوعی حس خودبرتربینی برایشان ایجاد کرده است. حتی تعاملاتی نیز به‌صورت یک‌جانبه با مدیران مافوق دارند. علاقه کمتری به رفتارهای فرانشی در سازمان دارند؛ مثلاً به‌دلیل برداشت بی‌عدالتی از طرف مافوق کمتر رغبت خواهند داشت که در زیباسازی محیط شغلی بکوشند.» (مشارکت‌کننده (ث))

¹ Robbins

طبقه اصلی ۲: جو روانی سازمان. جو روانی به عنوان ادراکی که فرد از تأثیر روانی محیط کار خود، عواملی مثل رفاه دارد، تعریف می‌شود (James & James, 2002). در واقع، جو روانی به بررسی تأثیر محیط کار بر شاخص‌هایی که در ذهن کارمندان از شغل دارند، می‌پردازد. برای نمونه در این پژوهش شاخص اعتماد سازمانی به عنوان عاملی که از ادراک افراد نشئت گرفته است، مورد بررسی قرار گرفت. طبقه‌های فرعی «اعتماد درون سازمانی»، «حمایت و پشتیبانی درون سازمانی»، «نوآوری سازمانی» در این طبقه قرار می‌گیرند و مطابق با نمونه صحبت‌های زیر گویای پیامدهای تحصیلات فرانیاز هستند.

«وقتی تحصیلات کارمند بالاتر از تحصیلات مدیر باشد، نسبت به تصمیم‌گیری مدیر بدبین می‌شود و همچنین نسبت به انجام وظایف در آن تصمیم رغبتی نشان نمی‌دهد.» (مشارکت‌کننده (د))

«وقتی خود را بالاتر از شغل می‌بینند و رضایت کمتری دارند همین باعث می‌شود که کارمند از سازمان ناراضی باشد و تمجید و تعریفی از محل کار نداشته باشد و احساس ناامیدی خود را نشان دهد و آن را به بقیه نیز منتقل کند.» (مشارکت‌کننده (س))

«کارمندانی که تحصیلات فرانیاز دارند؛ چون احساس می‌کنند از ایده آنان حمایت نمی‌شود، ایده‌پردازی کمتری دارند و بابت مشارکت در خلق ایده از آنان قدردانی نمی‌شود و همچنین نسبت به دستاورد سایر گروه‌های شغلی بی‌اعتنا هستند و بابت ایده‌پردازی و دادن راه‌حل انتظار تشویق از مافوق را دارند و در صورت عدم تشویق و حمایت دل‌سرد می‌شوند.» (شرکت‌کننده (ع))

طبقه اصلی ۳: جو فرهنگی سازمان. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات مشترکی است که رفتارها را هدایت می‌کند (Ravasi & Schultz, 2006). همچنین بر نحوه تعامل افراد و گروه‌ها با یکدیگر و با ارباب رجوع تأثیرگذار است (Schrodt, 2002). بنابراین، تأثیر تحصیلات فرانیاز بر جو فرهنگی سازمان غیر قابل انکار است. افراد با ادراکات خود می‌توانند مسیر سازمان را مشخص کنند و بر جنبه‌های مهم آن تأثیرگذار باشند؛ به گونه‌ای که رفتار افراد تا سال‌ها می‌تواند به عنوان فرهنگ سازمان قلمداد شود. طبقه‌های فرعی که در این طبقه اصلی قرار می‌گیرند، شامل «هنجارهای فرهنگی» و «ارزش‌های فرهنگی» است.

هنجارهای فرهنگی بیانگر رفتارهای قابل قبول برای افراد گروه است که به آن پایبند هستند. این طبقه فرعی شامل کدهای «بیکاری پنهان» و «کم‌شدن تعهد شغلی»، و «ایجاد انگاره منفی از سازمان» است. در این خصوص نظرات مشارکت‌کنندگان در ادامه بیان شده است.

«اگر تحصیلات در هنگام انجام شغل باشد به نوعی از زیرکار در روی را ایجاد می‌کند و همچنین اگر تحصیلات فرانیاز ایجاد شده باشد، پدیده بیکاری پنهان را موجب می‌شود؛ زیرا مطابق تحصیلات و دانش و مهارت خود مورد احترام و تعریف و تشویق قرار نمی‌گیرند و این موجب می‌شود نسبت به انجام مسئولیت دل‌سرد باشند و کم‌کاری نهفته یا همان کم‌کاری پنهان ایجاد شود. همچنین به دلیل مراودات کم با گروه نسبت به فعالیت‌های گروهی کم تعهد هستند.»

«این‌گونه کارمندان اگر پست بهتر با مزایای بیشتری برایشان ایجاد شود؛ چون نسبت به سازمان بی‌رغبت هستند جابه‌جا می‌شوند و وفاداری سازمانی کمتری دارند نسبت به فردی که با شغلی عجیب شده است. البته وفاداری و تعهد ذاتی است؛ ولی در محیط شغلی می‌تواند تا حدی تغییر کند.» (مشارکت‌کننده (ت))

ارزش‌های فرهنگی نیز بیانگر آداب و رسوم و سنت‌های حاکم است. در سازمان‌ها عموماً تکریم ارباب رجوع به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود و گاهی این ارزش تزلزل می‌یابد. در این راستا مشارکت‌کننده (ی) چنین بیان می‌کند:

«این‌که افراد با تحصیلات فرانیاز خود را بالاتر از ارباب رجوع می‌پندارند باعث کم‌رنگ شدن تکریم ارباب رجوع می‌شود.»

بحث و نتیجه‌گیری

تحصیلات فرانیاز پدیده‌ای است که در بسیاری از جوامع وجود دارد و توجه بسیاری از افراد را به خود جلب کرده است؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر واکاوی پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز در بخش دولتی ایران است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پیامدهای حضور کارمندان با تحصیلات فرانیاز ذیل دو مضمون «نگرش کارکنان» و «جو سازمانی» قابل بیان است.

در مضمون نگرش کارکنان، در طبقه ساحت شناختی شغل، طبقات فرعی نارضایتی نسبت به شغل، تضعیف تعهد شغلی و کم‌اهمیت شدن هویت شغلی حاصل شد. نارضایتی نسبت به شغل با کدهایی نظیر «نارضایتی نسبت به حقوق و مزایا، ارتقا» در سازمان و حتی «نارضایتی نسبت به شرایط احراز شغل» توسط مشارکت‌کنندگان بیان شد. در گروه کد «ساحت عاطفی شغل» طبقات فرعی تضعیف اشتیاق به شغل در کارکنان، کاهش تعلق به شغل و جریحه‌دار کردن عواطف شغلی نمود یافتند. از چالش‌های مهمی که مشارکت‌کنندگان به آن پرداختند، بی‌معنا شدن شغل است. در صورتی که کارمندی احساس یأس و ناامیدی نسبت به شغل داشته باشد، از انجام وظایف محوله در شغل لذت نمی‌برد؛ بنابراین هویت شغلی‌اش را از دست می‌دهد و بی‌رغبت به انجام امور می‌پردازد. در گروه کد «ساحت رفتاری» هم کاهش مشارکت کارکنان در شغل، و تضعیف ابتکار عمل شغلی بیان می‌شود. کارمندی که دچار پدیده تحصیلات فرانیاز هستند و خود را با شغلشان عجین شده نمی‌دانند از مشارکت در کارهای گروهی اجتناب می‌کنند، همچنین ایده‌پردازی و نوآوری زیادی برای سازمان ندارند. البته برخی مشارکت‌کنندگان معتقد بودند افرادی که دارای تحصیلات فرانیاز هستند به دلیل مطالعه و هم‌نشینی با صاحبان اندیشه دارای قدرت تفکر بالایی هستند و اگر سازمان فرصتی را در اختیار آنان قرار دهد و آنان را تشویق کند می‌تواند ایده‌هایی را جهت پیشرفت سازمان ارائه دهند. در این خصوص پژوهش‌سازانچرا و مک‌گینس¹ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که عمده تأثیرات تحصیلات فرانیاز مرتبط به عدم استفاده کارمندان از مهارت‌هایشان است. آن‌ها اذعان می‌کنند که با افزایش سطح کیفیت و ارتقای مهارت‌ها می‌توان معایب حاصل از تحصیلات فرانیاز را کاهش داد و پژوهش حاضر نیز عدم رغبت به استفاده از مهارت‌ها را بیان می‌کند.

مضمون اصلی بعدی که مورد بررسی قرار گرفته است تأثیر تحصیلات فرانیاز بر «جو سازمانی» است. جو سازمانی شامل «جو اجتماعی»، «جو روانی» و «جو فرهنگی» است. در جو اجتماعی طبقات فرعی «انتظارات درون‌سازمانی»، «تعاملات درون و برون‌سازمانی»، «هنجارهای اجتماعی» به دست آمد. طبق بیان مشارکت‌کنندگان عاملی که سبب نارضایتی از شغل می‌شود، افزایش انتظارات شغلی است. کارمندان با تحصیلات فرانیاز خود را در پست‌های بالاتر می‌یابند و انتظار ارتقای شغلی دارند. در سازمانی که ارتقا، ضابطه‌مند نباشد و کارمندان با تحصیلات و مهارت‌های بالا نادیده انگاشته شوند، این امر سبب یأس و ناامیدی و در نهایت نارضایتی شغلی می‌شود. همچنین در برقراری ارتباطات، کارمندان با تحصیلات فرانیاز ارتباط مؤثری با دیگر کارمندان ندارند و بحث مشترکی با همکاران ندارند و احساس می‌کنند زاویه تفکرشان با آنان متفاوت است. می‌توان بیان کرد که تحصیلات بر ارتباطات نیز تأثیرگذار است؛ و تا حدودی به نوع شخصیت افراد نیز مرتبط است. ارتباطات به شخصیت افراد و به درون‌گرا و برون‌گرا بودن آن‌ها مرتبط است، اما تحصیلات می‌تواند گام مهمی در این مسیر بردارد و با تقویت خضوع باعث ارتباط‌گیری افراد شود و یا با ایجاد و افزایش احساس خودبرتربینی باعث افزایش فاصله ارتباطی افراد شود.

«هنجارهای اجتماعی» یکی دیگر از مواردی بود که در طبقات فرعی این مضمون قرار گرفت. کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی از پیامدهای نامطلوب تحصیلات فرانیاز است که می‌توان در این دسته به آن اشاره کرد. مطابق با نظریه تناسب، اگر شغل با ویژگی‌های فرد تطابق بیشتری داشته باشد، پیامدهای مثبت فردی و سازمانی را در پی دارد (Kristof-Brown et al., 2005) که از پیامدهای مستخرج می‌توان به کاهش نرخ جابه‌جایی به دلیل تناسب شغل و مهارت کارمندان و همچنین به‌کارگیری مهارت‌ها در پیشبرد اهداف اشاره کرد. همچنین نظریه مذکور تأثیراتی که تحصیلات فرانیاز بر جو روانی سازمان می‌گذارد را بیان می‌کند. یکی از تأثیرات عدم

¹ Sáncheza & McGuinness

تطابق شغلی، «بدبینی نسبت به تصمیمات مافوق» است. این بدبینی به‌ویژه زمانی آشکار می‌شود که مدیر مافوق تحصیلات کمتری داشته باشد. فلذا فضای تخاصم و عدم اعتماد در سازمان ایجاد می‌شود.

با ایجاد فضای بدبینی و عدم اعتماد در سازمان، کارمندان نسبت به هر نوع حمایت مدیران، تصمیم‌گیری‌ها و تفویض اختیار بی‌اعتماد هستند. فاصله و شکافی که از نظر تحصیلی بین افراد با تحصیلات فرانیاز و سایر کارمندان وجود دارد، به گسترش این فضا می‌انجامد و سازمان را تبدیل به یک سازمان خاموش می‌کند که در آن نارضایتی و عدم اعتماد و بی‌توجهی به نظرات، فراوان است. «جو فرهنگی» نیز از طبقات فرعی جو سازمانی است. کارمندانی که دچار تحصیلات فرانیاز هستند می‌توانند بر فرهنگ سازمان تأثیرگذار باشند. کم‌کاری پنهان از جمله پیامدهایی است که در سازمان و بر فرهنگ سازمان اثرگذار است. در مطالعات هرش^۱ (۱۹۹۱)، کارمندانی که تحصیلات فرانیاز دارند نسبت به همکاران خود کمتر از سطح مهارت‌های خود، کار می‌کنند و در نتیجه موجب بهره‌وری کمتر و سطح پایین کیفیت کار می‌شود. تضعیف تعهد کاری نیز در زمره هنجارهای فرهنگی قرار می‌گیرد. اگر ارزش‌های فرهنگی در سازمان مغایر با ارزش‌های آنان باشد؛ ارزش‌های سازمان را هم‌سو با ارزش‌های خود می‌کنند. افرادی که دارای تحصیلات فرانیاز هستند می‌توانند اثر مثبتی نیز در فرهنگ سازمان ایجاد کنند.

می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تحصیلات فرانیاز پیامدهای مثبت و منفی زیادی دارد که قسمتی از آن برگرفته از ذهنیت افراد در باب تحصیلات فرانیاز است. تحصیلات و گسترش آن به توسعه و آبادانی جامعه کمک فراوانی می‌کند؛ به این جهت دولت‌ها در سراسر دنیا امر آموزش و توسعه آموزش عالی را در برنامه‌های توسعه‌ای خود قرار داده‌اند. اما باید در نظر داشت که افراد صرفاً در مسیر مدرک‌گرایی قرار نگیرند و گسترش آموزش عالی مطابق با نیاز جامعه باشد. همچنین نباید مدرک تحصیلی افراد مبنای احراز شغل جهت تصمیم‌گیری‌های استخدامی قرار گیرد. بنابراین، توجه به رشته تحصیلی و به‌موازات آن توجه به مهارت و تجربه می‌تواند جهت اخذ تصمیم‌گیری‌های استخدامی مورد استفاده قرار گیرد. متأسفانه در سازمان‌های ایران مدرک‌گرایی وجود دارد و تسری آن به کارمندان موجب نارضایتی از شغل و کاهش بهره‌وری سازمانی و افزایش انتظارات شغلی شده است. بنابراین، توجه به تحصیلات کارمندان جهت جلوگیری از پیامدهای منفی که می‌تواند برای فرد و سازمان داشته باشد حائز اهمیت است.

با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده و دریافت کدهایی نظیر: بی‌اعتنایی به روند شغلی، افزایش انتظارات شغلی، افزایش نارضایتی، عدم تمایل به همکاری با کارمندان، بی‌توجهی به ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی و سایر کدهایی که در جدول ۳ بیان شده است، می‌توان پیشنهادهای کاربردی زیر را جهت بهره‌برداری در سازمان‌های دولتی بیان کرد.

پیشنهادها

پیشنهادهای اجرایی

پیشنهادهای موردنظر به این شرح است که شرایط احراز شغل در خط‌مشی‌های استخدامی مورد بازبینی قرار گیرد و صرفاً مدرک‌گرایی جهت استخدام لحاظ نشود و همچنین افراد متخصص در جایگاه شغلی مطابق با تخصص خود گماشته شوند تا از تخصص و مهارتشان در جهت پیشرفت سازمان‌ها استفاده شود.

پیشنهادهای پژوهشی

همچنین جهت دستیابی به نتایج بیشتر و با قابلیت تعمیم‌پذیری بالاتر می‌توان پیشنهاد کرد که پژوهش‌های بعدی در سطح وسیع‌تری انجام شود و تأثیر تحصیلات فرانیاز بر هر یک از کدهای به‌دست آمده را می‌توان مورد بررسی قرار داد. در ایران، سازمان‌های دولتی بسیاری هستند که دچار پدیده تحصیلات فرانیاز هستند که علی‌رغم تلاش در جهت بررسی این پدیده در آن سازمان‌ها، در این پژوهش صرفاً بخشی از آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. لذا می‌توان با بررسی دیگر سازمان‌ها به نتایج بیشتری نیز دست یافت. برای نمونه در بررسی یکی از سازمان‌های دولتی مشخص شد که سیر مدرک‌گرایی در آن سازمان روبه‌افزایش است و دیدگاه کارمندان به مدرک تحصیلی مانند پله‌ای است که موجب ارتقای آنان می‌شود.

¹ Hersch

محدودیت‌ها

محدودیت‌های حاصل از پژوهش عبارت‌اند از: استفاده از ابزار مصاحبه به‌عنوان ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها و همچنین پاسخ‌های مغرضانه و همراه با احتیاط و جبهه‌گیری از سوی برخی از کارکنان می‌تواند باعث کاهش دقت نتایج به‌دست‌آمده شود. یکی دیگر از محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشت، عدم اطمینان پاسخگویان به فرایند مصاحبه بود که پس از اطمینان‌بخشی به آنان از این امر که این فرایند کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند، آن‌ها پاسخ‌های مناسبی را ارائه دادند. از محدودیت‌های اصلی دیگری که پیش روی پژوهش قرار داشت، کمبود مطالعات جامع در باب تحصیلات فرانیاز و عدم تطابق تحصیلی در ایران بود. پژوهش منسجمی که پدیده کارمند-دکتر را مورد بررسی قرار دهد وجود نداشت و اشاره‌هایی هرچند ناچیز در برخی از مطالعات به صلاحیت فرانیاز که یکی از آن موارد تحصیلات افراد بود، شده است.

حمایت مالی

نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام پژوهش، نگارش یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

سپاسگزاری

نویسندگان از داوران ناشناس مقاله که با پیشنهاد‌های خود به بهبود کیفیت آن کمک کردند، قدردانی می‌کنند. شایان ذکر است مسئولیت محتوای این مقاله به‌طور کامل بر عهده نویسندگان است.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که در ارتباط با این مقاله، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

مآخذ

آهکی مهناز، هدایتی دزفولی عبدالعزیز، نیسی عبدالکاظم (۱۳۹۰). رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز. *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*. ۳(۵-۶)، ۵۳-۴۳. دانشمندی، سمیه؛ کمیزی، اکبر (۱۳۹۳). مطالعه عوامل تأثیرگذار بر ادامه تحصیل کارکنان بانک انصار. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲(۱)، ۵۹-۸۰.

رابینز، استفان (۱۹۹۸). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها (نسخه چهاردهم)*. (ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

عباس‌نژاد، بحری، بانسی، عبدالله (۱۳۹۸). شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تأثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد شغلی. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۳۱-۵۲.

فلیک، اووه (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.

قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.

Aahaki, M., Hedayati-Dezfuli, A., & Nisi, A. (2011). The relationship between person–job fit (field of study) and employee productivity in the National Iranian South Oilfields Company (Technical Deputy), Ahvaz. *Public Policy in Management*, 3(5–6), 43–53. (in Persian)

- Abbasnejad, A., Bahri, S., & Banshi, A. (2019). Identifying advantages and challenges of further education and examining its impact on perceived career success and job performance. *Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 31–52. (in Persian)
- Acar, E. Ö. (2016). The Effects Of Education-job Mismatch On Wages: A Panel Analysis Of The Turkish Labor Market. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 18(1), 339-354.
- Alba-Ramírez, A., & Blázquez, M. (2003). Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain, in: F. Buchel, A. De Grip & A. Mertens (Eds) *Overeducation in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar), 65–93
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (1999). Overeducation among graduates: a cohort view. *Education Economics*, 7(1), 21-38.
- Bauer, T. K. (2002). Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, 21(3), 221-229.
- Brown, C. (1990). Firms' choice of method of pay. *ILR Review*, 43(3), 165-S.
- Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology Compass*, 11(10), e12518.
- Carroll, D., & Tani, M. (2013). Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence. *Economics of Education Review*, 32, 207-218.
- Chevalier, A. (2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.
- Daneshmandi, S., & Kamizi, A. (2014). A study of factors affecting employees' pursuit of higher education in Ansar Bank. *Human Resources Education and Development*, 2(1), 59–80. (in Persian)
- De Oliveira, M. M., Santos, M. C., & Kiker, B. F. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. *Economics of Education Review*, 19(2), 199-206.
- Dressler, W. W. (1988). Social consistency and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 29(1), 79-91.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*, (Vol. 6, pp. 283-357). London: Wiley John Wiley & Sons.
- Farooq, S. (2011). Mismatch between education and occupation: A case study of Pakistani graduates. *The Pakistan Development Review*, 50(4), 531-552.
- Fields, G. S. (2011). Labor market analysis for developing countries. *Labour economics*, 18, S16-S22.
- Flick, U. (2008). *An introduction to qualitative research* (H. Jalili, Trans.). Tehran: Ney Publishing. (in Persian)
- Frank, K., & Hou, F. (2018). Over-education and well-being: how does education-occupation mismatch affect the life satisfaction of university-educated immigrant and non-immigrant workers?. *Ethnicity & Health*, 23(8), 884-901.
- Frank, R. H. (1978). Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. *The American Economic Review*, 68(3), 360-373.
- Freeman, R. (1976). *The overeducated american*. New York: Academic Press.
- Gholipour, A. (2007). *Organizational behavior management*. Tehran: SAMT. (in Persian)

- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 767-794.
- Graham, J. R., & Graham, S. M. (2013). Literature review exploring job mismatch and income. *Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC): Ottawa, ON, Canada*.
- Groot, W., & Van Den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2012). Schooling, educational achievement, and the Latin American growth puzzle. *Journal of Development Economics*, 99(2), 497-512.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Kiker, B. F., Santos, M. C., & De Oliveira, M. M. (1997). Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005) Organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lenski, G. E. (1954). Status crystallization: a non-vertical dimension of social status. *American Sociological Review*, 19(4), 405-413.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. *Handbook of the Economics of Education*, 4, 283-326.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Linsley, I. (2005). Causes of overeducation in the Australian labour market. *Australian Journal of Labour Economics*, 8(2), 121-143.
- Loayza, N. V. (2016). Informality in the Process of Development and Growth. *The World Economy*, 39(12), 1856-1916.
- Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mahuteau, S., Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2015). Horizontal and vertical educational mismatch and wages. *Adelaida, Australia*, 216.
- Mahy, B., Rycx, F., & Vermeylen, G. (2015). Educational mismatch and firm productivity: do skills, technology and uncertainty matter?. *De Economist*, 163(2), 233-262.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal Of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- McGuinness, S., & Sloane, P. J. (2011). Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 30(1), 130-145.
- Montt, G. (2015). The causes and consequences of field-of-study mismatch: an analysis using PIAAC. OECD Social, Employment, and Migration Working Paper No. 167, Paris
- Nordin, M., Persson, I., & Rooth, D. O. (2010). Education–occupation mismatch: Is there an income penalty?. *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059.

- Ortiz, L., & Kucel, A. (2008). Do fields of study matter for over-education? The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 305-327.
- Peter, R., Gässler, H., & Geyer, S. (2007). Socioeconomic status, status inconsistency and risk of ischaemic heart disease: a prospective study among members of a statutory health insurance company. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(7), 605-611.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, theories, and applications* (14th ed., A. Parsaeian & S. M. Erabi, Trans.). Tehran: Cultural Research Bureau. (in Persian)
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Rubb, S. (2006). Educational mismatches and earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation. *Education Economics*, 14(2), 135-154.
- Rubb, S. (2014). Factors influencing the likelihood of overeducation: a bivariate probit with sample selection framework. *Education Economics*, 22(2), 181-208.
- Rudakov, V., Roshchin, S., Teixeira, P., & Figueiredo, H. (2019). The impact of horizontal job-education mismatches on the earnings of recent university graduates in Russia. IZA DP Institute for the Study of Labor, 12407, 1-31.
- Sala, G. (2011). Approaches to skills mismatch in the labour market: A literature review. *Papers: Revista de Sociologia*, 96(4), 1025-1045.
- Sánchez-Sánchez, N., & McGuinness, S. (2015). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: an analysis using reflex data. *Education Economics*, 23(4), 419-432.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831-880.
- Schrodt, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication Studies*, 53(2), 189-202.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Smith, P., & Frank, J. (2005). When aspirations and achievements don't meet. A longitudinal examination of the differential effect of education and occupational attainment on declines in self-rated health among Canadian labour force participants. *International Journal of Epidemiology*, 34(4), 827-834.
- Spence, M. (1973). Job market signaling the quarterly journal of economics, 87 (3). *MIT Press*, August, 87(3), 355, 374.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Book. Inc.
- Trusty, J., & Niles, S. G. (2004). Realized potential or lost talent: High school variables and bachelor's degree completion. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 2-15.

- Tsang, M. C., Rumberger, R. W., & Levin, H. M. (1991). The impact of surplus schooling on worker productivity. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(2), 209-228.
- Vaismoradi, M., Turunen, H., & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences*, 15(3), 398-405.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی