

Standardization of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) for Career Guidance Specialists in Sultanate of Oman

Badriya Sulayem Alharrasi^{1*}, Hussain Ali Alkharusi²

¹ PhD Researcher in Measurement and Evaluation, College of Education, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.

² Professor of Measurement & Evaluation, Assistant Deputy, Vice Chancellor for Academic Affairs & Community Service, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.

* Corresponding Author: Badriya Alharrasi (s128833@student.squ.edu.om)

تقنين مقياس قدرات التكيف المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان

بدرية سليم الحارصي^{1*}، حسين بن علي الخروصي²

¹ باحثة دكتوراة في القياس والتقويم- كلية التربية- جامعة السلطان قابوس- سلطنة عُمان.

² أستاذ القياس والتقويم- مساعد نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية وخدمة المجتمع بجامعة السلطان قابوس- سلطنة عُمان.

* الباحث المراسل: بدرية الحارصي (s128833@student.squ.edu.om)



This file is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Accepted

قبول البحث

2025/2/17

Revised

مراجعة البحث

2025/1/26

Received

استلام البحث

2025/1/7

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.3.8>

Abstract:

Objectives: This study aims to standardize the Career Adaptability Scale for the Omani context, examine its validity and psychometric properties and provide a normative benchmark that can be used to interpret individual scores on the Career Adaptability Scale and apply them in educational settings, as well as in psychological and career counseling and guidance.

Methods: To achieve the objectives of the study, a descriptive methodology was employed. The study sample consisted of 400 career guidance specialists in Oman. The Career Adapt-Abilities Scale (Porfeli & Savickas, 2012) was used, which was translated into Arabic.

Results: The results of the study revealed that the Omani version of the Career Adapt-Abilities Scale has high psychometric properties, and its compatibility with the international version was established. Confirmatory factor analysis indicated a good model fit.

Conclusions: The study recommended that the Vocational Adaptability Scale – Omani Version can be considered a valid and reliable tool for measuring vocational adaptability.

Keywords: Professional Adaptability; Professional Adaptability Scale; Sultanate of Oman.

الملخص:

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى تقنين مقياس قدرات التكيف المهني على البيئة العمانية واختبار صلاحيته وخصائصه السيكمترية وتوفير معيار مرجعي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني وتطبيقها في البيئات التعليمية والإرشاد والتوجيه النفسي والمهني.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي، وقد شملت الدراسة عينة تكونت من 400 أخصائيي توجيه مهني في سلطنة عمان. تم استخدام مقياس قدرات التكيف المهني (Porfeli & Savickas, 2012) الذي تم ترجمته إلى اللغة العربية.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن النسخة العمانية من مقياس قدرات التكيف المهني تتمتع بخصائص سيكمترية مرتفعة وتم إثبات توافقه مع النسخة الدولية. كذلك كشفت تحليلات العوامل التوكيدية عن ملاءمة جيدة للنموذج.

الخلاصة: أوصت الدراسة بأنه يمكن اعتبار مقياس قدرات التكيف المهني - النسخة العمانية أداة صالحة وموثوقة لقياس التكيف المهني.

الكلمات المفتاحية: القدرة على التكيف المهني؛ مقياس قدرات التكيف المهني؛ سلطنة عُمان.

الاستشهاد

Citation

الحارصي، بدرية، الخروصي، حسين. (2025). تقنين مقياس قدرات التكيف المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*, 14 (3), 489-503. <https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.3.8>
Alharrasi, B. S., & Alkharusi, H. A. (2025). Standardization of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) for Career Guidance Specialists in Sultanate of Oman. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 14(3), 489-503. <https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.3.8>
[In Arabic]

المقدمة:

نتيجة للتطورات المتسارعة في التكنولوجيا والعولمة إلى جانب التحديات البيئية والتغيرات الديموغرافية، يشهد عالم العمل تغيرات سريعة، وتحولات في العصر الحالي؛ أدت إلى تحويل المجتمعات إلى وحدات أكثر تعقيداً وأقل استقراراً في عصر ما بعد الحداثة. ووفقاً لهذه المتغيرات وغيرها يواجه الموظفون حالات تجبرهم على اتخاذ قرارات مهنية في كثير من الأحيان، حيث يطلب منهم تحسين معارفهم وقدراتهم، وإظهار المرونة، وزيادة قابليتهم للتوظيف، وخلق فرصهم الخاصة، والانفتاح على التغيرات، وبناء حياتهم المهنية بشكل استباقي وتطوير المهارات اللازمة للتكيف مع حياتهم المهنية الخاصة (Savickas, 2019). هذا المعنى يواجه الموظفون اليوم العديد من الشكوك التي لها تأثير كبير على تطورهم المهني، لذلك يحتاجون إلى تكييف خصائصهم الشخصية مع أدوار العمل، لمواجهة هذه التحديات والتحولات المهنية التي تفرضها المتغيرات السياقية بنجاح، ويشير سافيكاس Savickas في نظرية البناء المهني إلى أن الأفراد بحاجة إلى موارد نفسية معينة من أجل التغلب على حالات عدم اليقين والتكيف مع الصعوبات المهنية (Savickas et al., 2009).

يُعد التكيف المستمر مع بيئة العمل أمراً ضرورياً لتحقيق النجاح المهني، والحفاظ على الرضا المهني. والملاحظ أن مفاهيم منتصف القرن العشرين مثل: التطور والنضج المهني لم تستطع استيعاب المسارات المهنية الفردية غير المؤسسية، وغير النمطية لمجتمعات ما بعد الحداثة المليئة بالمخاطر وعدم اليقين، لذلك نشأت القدرة على التكيف المهني من منظور النضج المهني الذي يعتبر المفهوم الأساسي لنظرية التطوير المهني لـ سوبر Super، وتم تعريفها من قبل سوبر وناسل بأنها "القابلية للتعامل مع ظروف العمل والظروف المتغيرة" (Super & Knasel, 1981, p. 195). بعد ذلك أشار سافيكاس إلى القدرة على التكيف المهني بأنها "القدرة على استخدام الموارد النفسية والاجتماعية للتكيف مع السياقات المتغيرة لتحقيق الرضا والنجاح المهني" (Hartung & Savickas, 2024, p. 798)، يوفر هذا المفهوم بناءً صالحاً لفهم السلوك المهني، ومساعدة الأفراد على إدارة حياتهم المهنية في عالم متغير، وأسواق عمل متجددة. وعلى الرغم من التقدم الكبير في تفسير مفهوم التكيف المهني؛ إلا أن الفهم الكامل لمعناه وقياسه وقابليته للتطوير لا يزال بعيد المنال، وسيصبح هذا المفهوم أكثر وضوحاً مع استمرار الدراسات التي تستكشف العلاقات النظرية والتجريبية المختلفة للتكيف (Hartung & Savickas, 2024).

القدرة على التكيف الوظيفي هي بنية نفسية واجتماعية تشير إلى موارد الفرد للتعامل مع المهام التنموية الحالية والمتوقعة، والتحولات المهنية، وصدمات العمل - كبيرة أو صغيرة - تغير اندماجهم الاجتماعي إلى حد ما (Savickas, 1997). هذه الموارد ليست سمات أساسية للفرد؛ بل إنها تقع كتقاطع بين الشخص والبيئة، وبالتالي فهي نفسية واجتماعية. وتشير موارد القدرة على التكيف إلى قدرات التنظيم الذاتي التي قد يعتمد عليها الشخص لحل المشكلات غير المألوفة والمعقدة وغير المحددة التي تطرحها المهام المهنية التنموية والتحولات المهنية وصدمات العمل. وقد تم تصميم موارد القدرة على التكيف الوظيفي على أنها متعددة الأبعاد وهرمية، على مستوى الدرجة الثانية من التسلسل الهرمي تتحد الأبعاد المتعددة لمستوى الدرجة الأولى لتصبح مؤشراً عالمياً للقدرة على التكيف. ويتكون المستوى الأدنى من مصفوفة متعددة الأبعاد من المواقف والمعتقدات والكفاءات المحددة - أبجديات البناء المهني - التي تشكل استراتيجيات حل المشكلات الفعلية وسلوكيات التأقلم (أي التكيف) التي يستخدمها الأفراد لتجميع مفاهيمهم الذاتية المهنية مع أدوار العمل، وفقاً لنموذج نظرية البناء الوظيفي للتنظيم الذاتي بالنسبة للمهام الاجتماعية والتنموية يتم تجميع الأبجديات في أربعة أبعاد لموارد القدرة على التكيف الوظيفي تسمى قدرات التكيف؛ وهي: الاهتمام، والتحكم، والفضول، والثقة، وتشكل هذه المتلازمات الأربع معاً موارد القدرة على التكيف الوظيفي (Porfeli & Savickas, 2012).

ولقياس الفروقات الفردية في موارد القدرة على التكيف لاتخاذ وتنفيذ القرارات المهنية لدى الطلاب تم تطوير مقياس النضج المهني - نموذج التكيف (Savickas & Porfeli, 2012)، ولدى البالغين تم تطوير مقياس قدرات التكيف المهني (Porfeli & Savickas, 2012). ويعد مقياس قدرات التكيف المهني من بين الأدوات الأكثر استخداماً كاستبيان يعتمد على التقرير الذاتي، تم تطويره بالتعاون بين فريق من علماء النفس من 13 دولة ضم كل من البرازيل والصين وفرنسا وأيسلندا وبلجيكا وإيطاليا وكوريا وهولندا والبرتغال وجنوب إفريقيا وسويسرا وتايوان والولايات المتحدة الأمريكية، حيث تم تطوير والتحقق من صحة مقياس قدرات التكيف المهني النموذج الدولي الذي يضم أربعة موارد نفسية اجتماعية لإدارة المهام التطويرية، والانتقالات المهنية، ومشاكل العمل، وتعاون الباحثون معاً متواصلين فيما بينهم باللغة الإنجليزية؛ لتوضيح التعريف اللغوي والتشغيلي لقدرات التكيف المهني باعتباره بناءً ذا معنى في كل من بلدانهم.

تضمنت الخطوة الأولى في بناء المقياس مناقشة أوجه التشابه والاختلاف الثقافي، بالإضافة إلى فحص النماذج النظرية المحلية، وتبسيط الضوء على التصورات والمفاهيم العامة والخاصة بالثقافات المتعلقة بالتكيف. وبناءً على 4 دراسات تجريبية؛ تم اختبار كل واحدة منها ميدانياً في كل من الدول الـ 13، وهذا تم تطوير نموذج بحث لمقياس التكيف المهني (Career Adapt-Abilities-Research Form CAAS-RF) يحتوي على 55 بنداً. تضمن هذا النموذج 5 أبعاد لمقياس التكيف المهني كل منها يتكون من 11 بنداً لكل من المقاييس الفرعية الخمسة الممكنة التي أطلق عليها: القلق Concern، والتحكم Control، والفضول Curiosity، والثقة Confidence، والتعاون Cooperation. أدت التحليلات السيكمترية إلى تقليل عدد البنود من 11 إلى 6 لكل مقياس فرعي لمقياس قدرات القلق، والتحكم، والفضول، والثقة (Hartung & Savickas, 2024; Savickas & Porfeli, 2012). أما مقياس التعاون فلم يُستخدم البنود لأنها تقيس موارد بين الشخصية بدلاً من موارد داخل الشخصية.

ويستخدم المقياس صيغة استجابة "ليكرت" المكونة من 5 نقاط، يشير المشاركون إلى مدى قوة تطور 24 قدرة على مقياس استجابة يتراوح من "ليس قوياً" (1)، إلى "قوي جداً" (5). تقيس عناصر المقياس أربعة أبعاد للتكيف المهني، مع 6 عناصر لكل بُعد: الاهتمام (القدرة على التخطيط لمستقبل مهني). التحكم (القدرة على اتخاذ قرارات مهنية). الفضول (القدرة على استكشاف الخيارات المهنية) الثقة (القدرة على التعامل مع العوائق المرتبطة باتخاذ القرارات المهنية). ولتقييم مستوى التكيف يتم جمع الدرجات لكل بُعد فرعي، وتشير الدرجات الأعلى إلى قوة أكبر في البُعد، وبجمع جميع البنود نحصل

على درجة إجمالية تتراوح بين 24 و120، مما يشير إلى مستوى التكيف المهني الكلي، وتشير الدرجات الإجمالية الأعلى إلى مستويات أعلى من التكيف المهني (Hartung & Savickas, 2024).

تراوح ثبات الدرجة الكلية والمقاييس الفرعية من مقبول (0.65) إلى ممتاز (0.96) عند حسابها باستخدام البيانات المجمعة. كما كانت تقديرات الثبات الداخلي للمقاييس الأربعة (القلق، التحكم، الفضول، والثقة) مقبولة إلى ممتازة في جميع البلدان، وأظهرت قيم التحليل العاملي للمقياس الدولي مدى توافق البيانات المرصودة مع النموذج النظري المحدد مسبقاً الذي يحدد العلاقات الهرمية المفترضة بين البنود، العوامل من الدرجة الأولى (القلق، التحكم، الفضول، والثقة)، والعامل من الدرجة الثانية (التكيف المهني) ($CFI = .92$, $RMSEA = .050$, $SRMR = .039$)، وتراوحت التشبعات المعيارية للبنود إلى العوامل من الدرجة الأولى بين 0.56 و0.75، باستثناء البند 7 ("الحفاظ على التفاؤل") الذي سجل 0.48 وأظهر مشكلة في الدراسات اللاحقة في البرتغال وأيسلندا (Hartung & Savickas, 2024; Savickas & Porfeli, 2012).

دعمت العديد من الدراسات البنية الهرمية لمقياس التكيف المهني (CAAS) في العديد من البلدان، وكانت النتائج في كل دولة مشابهة لتلك التي أبلغ عنها فرق البحث في المجموعة الأصلية من 13 دولة كما في دراسة على سبيل المثال (Hirschi & Valero 2015 Tolentino et al., 2013).
حاليًا يُعد مقياس التكيف المهني المكون من 24 بنداً أداة صالحة وقابلة للتطبيق، وذات خصائص سيكومترية قوية للباحثين والممارسين في السياقات متعددة الجنسيات. ومع ذلك في دراسات المسح التي تتطلب عينات كبيرة وتمثيلية أو الدراسات التطبيقية، من المهم استخدام مقاييس تحتوي على أقل عدد ممكن من البنود. لهذا السبب تم لاحقاً تطوير والتحقق من صحة نسخة قصيرة من مقياس قدرات التكيف المهني من قبل ماجيوري وآخرون (Maggiore et al., 2017). مع الحفاظ على الخصائص السيكومترية الممتازة للمقياس الأصلي. اختاروا البنود الثلاثة الأعلى تشبعاً للعوامل من كل مقياس الفرعي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أصبح مفهوم القدرة على التكيف المهني محوراً مهماً في مجال التطوير المهني، واكتسب مكانة بارزة في أبحاث علم النفس البشري على مدار العقدين الماضيين، ويعد بمثابة حجر الزاوية في نظرية البناء المهني، وعملت نظرية البناء المهني كمنظور فوق meta-theory مفيد لشرح الديناميكيات في السلوك المهني طوال فترة الحياة (Savickas, 1997; 2002; 2005; 2013).

تؤكد بيئة العمل الديناميكية التي تتسم بالتقلبات وعدم اليقين والتعقيد والغموض على أهمية القدرة على التكيف المهني، وتساعد القدرة على التكيف الأفراد على مواجهة التحولات المهنية المتعددة، والمتطلبات المهنية المتغيرة، والفرص الجديدة طوال حياتهم المهنية، كما وترتبط القدرة على التكيف المهني بالاستجابات التكيفية مثل التخطيط الوظيفي، واستكشاف الحياة المهنية، والكفاءة الذاتية لصنع القرار الوظيفي. وينعكس التكيف في مستويات أعلى من احترام الذات، والأمل، والتفاؤل، والشخصية الاستباقية، والتوجه في المستقبل، في حين أن التكيف يؤدي إلى تحسين قابلية التوظيف المتصورة، والترويج، والهوية المهنية، ونتائج ريادة الأعمال، والرضا عن الحياة (Rudolph et al, 2017). وبالتالي فإن القدرة على التكيف هي واحدة من العناصر الرئيسية لنجاح إتقان التطوير المهني. اهتمت الكثير من الدراسات بالتكيف المهني ودوره في التطوير المهني (على سبيل المثال، Boccardi et al., 2012; Rottinghaus et al., 2015; Rossier, 2017)، واستخدمت لذلك العديد من الأدوات التي كان أبرزها مقياس قدرات التكيف المهني المستند على النضج المهني (Porfeli & Savickas, 2012).

تمت ترجمة المقياس وتكييفه في العديد من الثقافات. وفي العالم العربي تم تقنيته في البيئة الأردنية في دراسة مزاهرة وآخرون (Mazahreh et al, 2017)، وأظهرت النتائج أن مؤشرات ملاءمة النموذج البنائي النهائي كانت مشابهة للدراسات السابقة، كما أظهرت بعض البنود تشبعات ضعيفة مثل البند 6 (0.37)، والبند 13 (0.48)، والبند 18 (0.37). بالإضافة إلى أن بُعد الفضول كان الأقل تشبعاً من باقي العوامل. كما تحققت دراسة ماركيز (Marques et al., 2024) من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني على عينة لبنانية. وأشارت تحليلات العوامل التوكيدية إلى أن النموذج الهرمي أظهر ملاءمة جيدة بعد إزالة البند 6 لأنه أظهر تشبعاً ضعيفاً، كما أظهرت النتائج أن المقياس الكلي والأبعاد الفرعية له كانت ذات ثبات عالية.
بالنظر إلى حقيقة أن أسواق العمل في جميع أنحاء العالم مضطربة بشكل متزايد نتيجة للتغيرات العالمية الديموغرافية والاقتصادية والنفسية، فقد تأثرت سلطنة عمان كغيرها من دول العالم بهذه التغيرات، وبالتالي فإن تقييم وتطوير القدرة على التكيف المهني يمثل تحدياً مهماً للباحثين والأخصائيين المهنيين على حد سواء. شهدت مهنة أخصائي التوجيه المهني العديد من التحديات في الأدوار والمسؤوليات المرتبطة نوعاً ما بالأحداث المتغيرة والاحتياجات المجتمعية. تتمثل حاجتهم إلى مقياس قدرات التكيف المهني لتقييم مدى جاهزية المسترشدين للتعامل مع مهام التطوير المهني، والتغيرات في عالم العمل، وبالتالي تطوير استراتيجيات الإرشاد المناسبة التي تدعم عملية التكيف ومواجهة التغيرات المستقبلية. وفي ظل هذه الأدوار والمسؤوليات المتغيرة، يواجه أخصائيو التوجيه المهني العديد من التحديات التي تتطلب موارد نفسية واجتماعية شخصية تساعدهم على التعامل معها بفعالية مثل موارد القدرة على التكيف المهني.

وهذا الأمر يتطلب مقياس للفروق الفردية في موارد القدرة على التكيف المهني يأخذ في الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي في البيئة العمانية. بالرغم من أن النموذج الدولي من المقياس أظهر ثبات مرتفع وتكافؤ القياس عبر البلدان. مع ذلك يجب إثبات صلاحيته للاستخدام في كل بلد على حدة للتحقق من ملائمته عبر الثقافات. لذلك تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى تقنين مقياس قدرات التكيف المهني واختبار ملائمته للبيئة العمانية. ولتحقيق ذلك سيتم الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في البيئة العمانية؟
- ما البنية العاملية لمقياس قدرات التكيف المهني في البيئة العمانية؟
- ما المعيار المرجعي الذي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- توفير نسخة عربية من مقياس قدرات التكيف المهني واختبار صلاحيته وخصائصه السيكومترية وتقنيته ليتلاءم مع البيئة العمانية.
- توفير معيار مرجعي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني وتطبيقها في البيئات التعليمية والإرشاد والتوجيه النفسي والمهني.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

يتيح تقنين المقياس فهم خصائص التكيف المهني لدى الأشخاص في المجتمع العماني والفروق الثقافية التي قد تؤثر على أبعاد التكيف الأربعة: القلق، والتحكم، والفضول، والثقة. كما يساعد التقنين على ضبط المقياس بحيث يعكس السياق الثقافي والاجتماعي في سلطنة عمان مما يوفر مصداقية عن استخدامه في الدراسات العمانية. وهو ما يفتح الباب أمام الباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بالتكيف ومقارنتها بنتائج دراسات الدول الأخرى. وهذا يساهم في إثراء الأدبيات العلمية حول التكيف المهني.

الأهمية التطبيقية:

توفر نسخة عربية من مقياس قدرات التكيف المهني والصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي واختبار صلاحيتها وخصائصها السيكومترية وتقنيها لتلاءم البيئة العمانية. وتوفير معيار مرجعي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني وتطبيقها في البيئات التعليمية والإرشاد والتوجيه النفسي والمهني.

مصطلحات الدراسة:

• القدرة على التكيف المهني

تعرف على أنها: "بنية نفسية اجتماعية تشير إلى موارد الفرد للتعامل مع المهام الحالية والمتوقعة، والانتقالات، والصدمات في أدوارهم المهنية" (Savickas & Porfeli, 2012, p.662).

وتعرف القدرة على التكيف المهني إجرائيًا بأنها: مجموع الاستجابات وردود الأفعال التي يحصل عليها أخصائي التوجيه المهني على أبعاد مقياس قدرات التكيف المهني التي تمثل الاهتمام، والتحكم، والفضول، والثقة.

• التوجيه المهني

يعرف على أنه: "عملية مساعدة الأفراد بتزويدهم بالمعلومات والبيانات التي تساعدكم وتبني لهم فرص النجاح على الصعيد المهني وذلك لمساعدتهم على التوافق المهني والوصول إلى أعلى مستوى من التوافق النفسي للوصول لسعادة الفرد وسعادة المجتمع ككل" (الداهري، 2011، ص24).

• أخصائي التوجيه المهني

هو: "الشخص المؤهل الذي يقوم بتقديم خدمات التوجيه المهني للطلبة أو الأفراد ومساعدتهم في اكتشاف قدراتهم وميولهم المهنية، وكيفية توجيهها الوجهة الصحيحة لتتلاقى مع أهدافهم وطموحاتهم المهنية" (وزارة التربية والتعليم، 2008، ص31).

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على تقنين مقياس قدرات التكيف المهني ودراسة خصائصه السيكومترية في البيئة العمانية.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في سلطنة عمان
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي 2021/2022م.

محددات الدراسة:

تحددت بتعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات للأداة) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

أولاً: نظرية البناء المهني

نظرية البناء المهني هي نظرية metatheory التي تدمج المناهج التفاضلية والتنموية والديناميكية النفسية للإرشاد المهني، يشرح منظرو البناء المهني العمليات الشخصية التي يستخدمها الأشخاص لبناء أنفسهم والتأكيد على أهمية صنع معنى لحياة المرء في ومن خلال المهن، يرتبط النهج الأول من المناهج الثلاثة وهو النهج التفاضلي (الفروق الفردية) بنموذج التوجيه المهني ويركز على الاختلافات بين الناس، ويعتمد هذا النهج بشكل أساسي على المعلومات (النتائج أو الدرجات المعيارية) التي تم الحصول عليها من خلال إجراء الاختبارات تقيس هذه الدرجات سمات الأشخاص وتستخدم لمساعدة المستشارين المهنيين على الوصول إلى ما يعتبر التوافق الأمثل بين الأشخاص وبيناتهم (عملهم)، هذا النهج يضع المرشدين كمواضيع والعملاء ككائنات. يعتمد النهج الثاني وهو النهج التنموي (مدى الحياة، وفضاء الحياة) على فكرة أن الناس يستمرون في التطور طوال حياتهم، ويتعامل مع كيفية إتقان الناس للمهام التنموية المناسبة للعمر، والتنقل في التحولات المهنية، والتعامل مع الصدمات المتعلقة بالمهنة خلال مراحل معينة من الحياة، وتعلم التكيف من خلال أداء أدوار مختلفة. ووفقاً للنهج الثالث وهو النهج الديناميكي النفسي (النوعي، السردى أو القصصي): فإن الناس هم مؤلفو قصص حياتهم المهنية المميزة، يمكن أن يساعد فحص هذه القصص في الكشف عن الموضوعات الرئيسية التي يمكنهم الاعتماد عليها عندما تفرض عليهم الحياة تغييرات، في الأوقات التي يزداد فيها عدم اليقين وعدم القدرة على التنبؤ (Maree, 2019).

ثانياً: نموذج البناء المهني

تقترح نظرية البناء المهني نموذجاً للتكيف المهني يشرح عملية البناء المهني خلال فترة حياة الفرد من خلال العلاقات بين أبعاد القابلة للتكيف والقدرة على التكيف والاستجابات التكيفية ونتائج التكيف، وبصور نموذج البناء المهني للتكيف التفاعل بين الخصائص الشخصية المستقرة والقدرات النفسية والسلوكيات المهنية والنتائج المهنية، ويفترض أن النتائج المهنية المثلى (نتائج التكيف) ستتحقق من خلال السلوكيات المهنية المناسبة (تكيف الاستجابات)، التي يتم تسهيلها من خلال القدرات النفسية (موارد التكيف) والسمات الشخصية (الاستعداد التكيفي) (Savickas, 2013). تأتي كلمة تكيف (adapt) من اللاتينية، وتعني التوافق أو التأقلم، ويشير التكيف إلى جلب الاحتياجات الداخلية والفرص الخارجية إلى حالة من الانسجام، حيث يتمثل التكيف الجيد في النجاح والرضا والرفاهية (Savickas, 2013; 2020)، وتصف نظرية بناء المهنة نتائج التكيف كنتيجة لمفاهيم التكيف الثلاثة: القابلية للتكيف (adaptivity)، القدرة على التكيف (adaptability)، وعملية التكيف (adapting)، وتعتبر هذه المفاهيم عن تسلسل يتراوح بين استعداد تكيفي، موارد تكيفية، استجابات تكيفية، ونتائج تكيفية؛ فالأفراد الذين لديهم مستويات مختلفة من الاستعداد للتغيير، يختلفون في مواردهم لإدارة التغيير، ويظهرون مستويات متفاوتة من التغيير عندما يكون التغيير ضرورياً، ونتيجة لذلك يصبحون أكثر أو أقل اندماجاً في أدوار الحياة مع مرور الوقت (Savickas, 2013).

تري نظرية البناء المهني أن الاستعداد والقدرة هما ما يُطلق عليه بالقابلية للتكيف والقدرة على التكيف أو الجاهزية والموارد. تتضمن هذه عملية التكيف (adapting) أو التنفيذ السلوكيات التي تعمل على تحقيق التوجيه، الاستكشاف، التأسيس، الإدارة، والانفصال. تؤدي عملية التكيف بدورها إلى بعض النتائج أو التأقلم الذي يتم الحكم عليه من حيث ملاءمته، كما يُستدل عليه من النجاح والرضا، وتشير القابلية للتكيف في نظرية بناء المهنة، إلى السمة الشخصية التي تعبر عن المرونة أو الاستعداد لمواجهة مهام المهنة، والانتقالات، والصدمات المهنية باستجابات مناسبة، ونصل إلى العتبة التي تبدأ عندها العمليات الشخصية والاجتماعية الموجهة نحو الأهداف عندما لم نعد قادرين على استيعاب التغيرات والاستمرار في الأنشطة الروتينية. في تلك المرحلة، نحتاج إلى التكيف مع حالة عدم التوازن عن طريق تغيير الذات أو الظروف، وتؤدي التعديلات المطلوبة إلى إثارة مشاعر الضيق التي تحفز الدافع وتعزز الاستعداد للتكيف. ومع ذلك فإن القابلية للتكيف وحدها لا تكفي لدعم السلوكيات التكيفية. الأفراد المستعدون للتكيف يجب أن يستفيدوا من موارد تنظيم الذات للتعامل مع الوضع المتغير وهي ما تسميه نظرية بناء المهنة القدرة على التكيف (Savickas, 2005; 2013; 2020).

ثالثاً: القدرة على التكيف المهني

تُعرف نظرية البناء المهني أربعة أبعاد عالمية للقدرة على التكيف المهني وتنظيمها في نموذج بنائي بثلاثة مستويات: في المستوى الأعلى والأكثر تجريداً توجد الأبعاد الأربعة للقدرة على التكيف المهني: الاهتمام (concern) ("هل لدي مستقبل؟") الذي يلقي الضوء على مدى مشاركة الناس في تشكيل مستقبلهم الوظيفي. التحكم (control) في المسار المهني ("من يملك مستقبلي؟") الذي يرتبط بقدرة الأشخاص على تحمل مسؤولية تأليف قصص حياتهم المهنية. الفضول (curiosity) ("ماذا أريد أن أفعل بمستقبلي؟") المرتبط بمستوى وعي الأشخاص وفضولهم بشأن العالم المهني. والثقة (confidence) ("هل يمكنني القيام بذلك؟") التي تلامس قدرات الناس على حل المشكلات بالإضافة إلى قدرتهم على تحديد فرص العمل (Maree, 2019). تمثل هذه الأبعاد موارد واستراتيجيات عامة للتكيف يستخدمها الأفراد لإدارة المهام الحرجة، والانتقالات، والصدمات أثناء بناء مساراتهم المهنية. تتعلق القدرة على التكيف المهني بموارد المواجهة التي يستخدمها الأشخاص لإجراء تغييرات داخل أنفسهم، وأيضاً في سياقاتهم الخاصة لإدارة حياتهم المهنية بنجاح (Savickas, 2013).

رابعاً: موارد القدرة على التكيف المهني

• الاهتمام المهني

الاهتمام بالمستقبل المهني للفرد هو البعد الأول والأكثر أهمية للقدرة على التكيف المهني ويعني بشكل أساسي التوجه المستقبلي، والشعور بأهمية الاستعداد للغد، وتعزز مواقف التخطيط والتفاؤل التأهب والاستعداد لأنها تجعل الأفراد على دراية بالمهام والتحديات المهنية التي يجب مواجهتها والخيارات التي يجب اتخاذها في المستقبل القريب والبعيد، يتم تعزيز البناء المهني من خلال الإدراك أولاً أن الوضع المهني الحالي للفرد قد تطور من الخبرات السابقة ثم ربط هذه الخبرات من خلال الوضع الحالي بمستقبل مفضل (Savickas, 2005; 2013).

• التحكم المهني

السيطرة على المستقبل المهني للفرد هو ثاني أهم بُعد في التكيف المهني، تصور نظرية البناء المهني التحكم باعتباره جانباً من جوانب العمليات الشخصية التي تعزز التنظيم الذاتي، وليس العمليات الشخصية التي تؤثر على التنظيم الذاتي، ويتضمن هذا التحكم الانضباط الذاتي الشخصي والعمليات التي يجب أن تكون فيها واعياً ودارساً ومنظماً وحاسماً في أداء مهام التنمية المهني وإجراء التحولات المهنية. إن مواقف الضمير والإيمان بالمسؤولية الشخصية تدفع الأفراد إلى توجيه الأعمال المهنية عن قصد، وغالباً ما يُطلق على الافتقار إلى التحكم المهني اسم التردد المهني ويتم تفعيله على أنه ارتباك أو تسويف أو اندفاع (Savickas, 2005; 2013; 2020).

• الفضول المهني

يشير الفضول المهني إلى إظهار المبادرة لاستكشاف التوافق بين المرء وعالم العمل. يتصرف الفرد وفقاً للفضول فإنه ينتج صندوقاً من المعرفة يمكن من خلاله اتخاذ خيارات تتناسب مع الموقف، وينقل الاستكشاف المنهجي والتفكير في التجارب الاستكشافية العشوائية الأفراد من السذاجة إلى المعرفة أثناء تعلمهم كيف يعمل العالم. تدفع مواقف حب الاستطلاع الأفراد إلى استكشاف البيئة لمعرفة المزيد عن الذات والمواقف (Savickas, 2005; 2013; 2020).

• الثقة المهنية

في نظرية البناء المهني تشير الثقة إلى مشاعر الكفاءة الذاتية فيما يتعلق بقدرة الفرد على تنفيذ مسار العمل المطلوب بنجاح لاتخاذ وتنفيذ الخيارات التعليمية والمهنية المناسبة، وتتطلب الخيارات المهنية حل المشكلات المعقدة. ينعكس الدور الأساسي للثقة حول احترام الذات والكفاءة الذاتية والتشجيع في نظريات التنمية المهني، تنشأ هذه الثقة من حل المشكلات المهنية التي تواجه الفرد في الأنشطة اليومية، مثل الأعمال المنزلية والعمل المدرسي والهوايات (Savickas, 2005; 2013; 2020).

الدراسات السابقة:

- هدفت دراسة ليانغ وآخرون (Liang et al., 2024) إلى ترجمة مقياس قدرات التكيف المهني إلى اللغة الصينية التقليدية والتحقق من الخصائص السيكمومترية للنسخة الصينية من المقياس، ولتحقيق ذلك تم إجراء دراسة مقطعية على مرحلتين على عينة قصدية تكونت من 584 ممرضة في تايوان، أظهرت التحليلات العاملية التوكيدية توافقاً مقبولاً للنموذج ($\chi^2 = 608.86$, $df = 202$, $p < 0.001$, $\chi^2/df = 3.012$, $RMSEA = 0.059$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.88$, $CFI = 0.98$, and $SRMR = 0.035$)، وكان الاتساق الداخلي للنسخة الصينية مرتفعاً.
- فحصت دراسة ماركيز وآخرون (Marques et al., 2024) الخصائص السيكمومترية لمقياس قدرات التكيف المهني على عينة لبنانية، شملت الدراسة 236 مواطناً لبنانياً، وأشارت تحليلات العوامل التوكيدية إلى أن النموذج الهرمي أظهر ملاءمة جيدة ($CFI = 0.84$; $RMSEA = 0.09$; $SRMR = 0.07$) بعد حذف البند 6 لأنه أظهر تحميلاً ضعيفاً على العامل، حيث يقاس المقياس أربع أبعاد مميزة يمكن دمجها في عامل أعلى للتكيف المهني في العينة اللبنانية، كما وأظهرت النتائج أن المقياس الكلي والأبعاد الفرعية له كانت ذات ثبات عالي. كما أن معاملات الارتباط لبرسون أظهرت أن درجات المقياس مرتبطة بالقيم الأساسية والرضا عن الحياة.
- بحثت دراسة ماكليفين وآخرون (McIlveen et al., 2018) في البنية الكامنة والتكافؤ لمقياس قدرات التكيف المهني في ثلاث عينات مستقلة من المهن الاجتماعية في أستراليا، وهي: معلمون قبل الخدمة ($n = 344$)، وعمال البيع بالتجزئة ($n = 394$)، والأمهات ($n = 160$). أظهرت النتائج دعماً للبنية الكامنة متعددة الأبعاد والتسلسل الهرمي لبيانات قدرات التكيف المهني ($\chi^2(248) = 582.908$, $p < .001$, $CFI = .966$, $TLI = .962$, $RMSEA = .063$, $(.056, .069)$). كما أظهرت ثبات البنية المستخلصة عبر العينات المختلفة، إلى جانب دعم الصدق التقاربي والتمييزي وصدق المحك، مما يؤكد ملاءمة وقابلية استخدام مقياس قدرات التكيف المهني كأداة قياس للتكيف المهني على نطاق واسع.
- هدفت دراسة مزاهرة وآخرون (Mazahreh et al., 2017) إلى تقييم الخصائص النفسية للنسخة العربية من مقياس قدرات التكيف الوظيفي (CAAS) باستخدام عينة أردنية، شملت العينة 233 مواطناً أردنياً مع اللغة العربية كلغتهم الأم، وكشف النموذج النهائي عن ملاءمة معتدلة ($CFI = .897$, $RMSEA = .072$, $SRMR = .065$)، وكان ضمن نطاقات جميع مؤشرات الملاءمة المبلغ عنها سابقاً، وقد أشارت النتائج إلى أن تقديرات الاتساق الداخلي لمقاييس القلق والرقابة والفضول والثقة الأربعة تتراوح من 0.737 إلى 0.867، وأظهرت بعض البنود تحميلاً مثل البند 6 (0.37)، والبند 13 (0.48)، والبند 18 (0.37). بالإضافة إلى أن بعد الفضول كان الأقل تحميلاً من باقي العوامل.

- فحصت دراسة ماكينا وآخرون (McKenna et al., 2016) الخصائص السيكمومترية للنسخة الفارسية من مقياس قدرات التكيف المهني، وعلاقته بالرضا الوظيفي، وتحديد فرص الأعمال، والنوايا الريادية. تم جمع البيانات من عينة تكونت من 204 عامل من إيران، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمقياس قدرات التكيف المهني ودرجات الأبعاد الفرعية (القلق، التحكم، الفضول، والثقة) تتمتع بدرجة عالية من الثبات، كما أشارت تحليلات العوامل التوكيدية إلى أن النسخة الإيرانية من المقياس تقيس أربعة أبعاد متميزة يمكن دمجها في عامل أعلى للتكيف المهني وأظهر التحليل العاملي مؤشرات ملائمة جيدة ($\chi^2(226) = 540.83, p < .001$; CFI = .902; TLI = .890; RMSEA = .083) بعد حذف البند 6، كما أظهرت النتائج صدق المحك من خلال ارتباطه بالرضا الوظيفي والنوايا الريادية. بينما لم يرتبط التكيف المهني العام بتحديد فرص الأعمال، أظهر بُعد القلق ارتباطاً إيجابياً، وأظهر بُعد التحكم ارتباطاً سلبياً مع تحديد الفرص. بشكل عام، يتمتع مقياس النسخة الإيرانية بخصائص سيكمومترية جيدة جداً ويتنبأ بنتائج مهنية مهمة.
- فحصت دراسة اولوغباد (Olugbade, 2016) الخصائص السيكمومترية لمقياس القدرة على التكيف الوظيفي في نيجيريا، وقد طبقت الدراسة على عينة من موظفي البنوك ($N = 143$) والفنادق ($N = 128$). وأظهرت النتائج أن تقديرات الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية تراوحت من جيد إلى ممتاز، كما أن البنية العالمية كانت مشابهة لبنية النموذج الدولي $MSEA = 0.086$ و $SRMR = 0.053$. وكشفت النتائج أيضاً أن العمر يرتبط ارتباطاً كبيراً بالثقة، ونوع الجنس والتعليم ليس لهما علاقة ذات دلالة إحصائية مع الأبعاد الأربعة للقدرة على التكيف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الدراسات ركزت على التحقق من الخصائص السيكمومترية في البيئات المحلية للباحثين، البيئة العربية (Mazahreh et al., 2017; Marques et al., 2024) والإيرانية (McKenna et al., 2016)، والافريقية (Affum-Osei et al., 2021)، والصينية (Liang et al., 2024)، والأسترالية (McIlveen et al., 2018)، والنيجيرية (Olugbade, 2016). استهدفت بعض الدراسات فئة العاملين (Affum-Osei et al., 2021; Liang et al., 2024; McKenna et al., 2016; McIlveen et al., 2018; Olugbade, 2016). النموذج مع انخفاض في تشبع البند 6. أما بعض الدراسات الأجنبية فأظهرت مؤشرات ملائمة مرتفعة للمقياس (Liang et al., 2024; McIlveen et al., 2018; Olugbade, 2016).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، ويعرف بأنه "بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال من منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (المحمودي، 2019، ص 46)، وذلك لمناسبتها لطبيعة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان للعام الدراسي (2022/2021)، والذين بلغ عددهم (925) أخصائياً مهنيين، وبلغ عدد الذكور (492) وعدد الإناث (433) يتوزعون في 11 منطقة تعليمية وفقاً لإحصائية وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2021). تم تحديد عينة الدراسة بحيث تمثل ما نسبته 43% من حجم المجتمع الأصلي للدراسة، وبالتالي تكونت العينة من 195 أخصائياً مهنيين و205 أخصائية مهنية، بإجمالي بلغ 400 أخصائياً للتوجيه المهني يعملون في مدارس الحلقة الثانية ومدارس ما بعد الأساسي بسلطنة عمان.

أدوات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها تم استخدام مقياس قدرات التكيف المهني الذي قام ببنائه سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012). يتكون مقياس قدرات التكيف المهني الناتج من أربعة وعشرين بنداً، متوزعاً على أربعة أبعاد متساوية، يحتوي كل منها على ستة عناصر كالآتي:
- البعد الأول: بعد الاهتمام: يشير إلى أي مدى يتجه الفرد نحو المستقبل ويميل إلى توقع التحركات المهنية والاستعداد لها، ويمثل عناصر المقياس من 1-6، على سبيل المثال "التفكير في الشكل الذي سيكون عليه مستقبلي".
- البعد الثاني: بعد التحكم: يشير إلى أي مدى يتحمل الفرد مسؤولية بناء حياته المهنية، ويمثل عناصر المقياس من 7-12، على سبيل المثال "أفعل ما هو مناسب لي".
- البعد الثالث: بعد الفضول: يشير إلى أي مدى يميل الفرد إلى تخيل الذات المحتملة، واستكشاف الفرص، وجمع المعلومات، ويمثل عناصر المقياس من 13-18، على سبيل المثال "ملاحظة طرق مختلفة للقيام بالأشياء".
- البعد الرابع: بعد الثقة: يشير إلى مدى إيمان الفرد بقدرته على اتخاذ قرارات مهنية حكيمة والنجاح في الوصول إلى الأهداف المهنية، ويمثل عناصر المقياس من 19-24، على سبيل المثال "التغلب على العقبات".

يصف المستجيبون قوة تطويرهم للقدرات ونقاط القوة الأربعة وعشرون على مقياس ليكرت الذي يتراوح من 1 (ليس قوياً) إلى 5 (الأقوى). أشار التقويم الأولي للمقياس الذي ضم 13 دولة إلى أن مجموع درجات القدرة على التكيف المهني تختلف باختلاف البلدان، لكن معاملات الصدق والثبات كانت مقبولة بشكل عام. دعم تحليل العامل التوكيدي النموذج متعدد الأبعاد والتسلسل الهرمي. يضاف إلى ذلك أن مقياس قدرات التكيف المهني العالمي يتمتع باتساق داخلي مرتفع حيث بلغت معاملات ألفا كرونباخ للمقياس ككل 0,92، ولأبعاد المقياس: الاهتمام 0,83، والتحكم 0,74، والفضول 0,79، والثقة 0,85. وهذا يشير إلى إمكانية استخدام المقياس لتحقيق أهداف الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في البيئة العمانية؟

بعد أخذ الإذن باستخدام المقياس وتكييفه للبيئة العمانية من المؤلف الأول المطور للمقياس مارك سافيكاس Mark Savickas. تمت ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية بالاستعانة بخبير في الترجمة الأكاديمية وأستاذة متخصصون في اللغة الإنجليزية وآدابها وقد تم التأكد من صحة الترجمة بطريقة الترجمة والعكسية، ثم تم عرض النسخة المترجمة بعد التعديل على ثلاثة محكمين مختصين في علم النفس والقياس والتقويم. **صدق المحكمين:**

تم التحقق من صدق المحتوى للمقياس في صورته الأولى بعد الترجمة من خلال عرضه على 18 من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم، واللغة الإنجليزية وآدابها، ومناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية، وذلك للتأكد من انتماء العبارات للبعد وسلامة الصياغة اللغوية ومناسبتها للفئة المستهدفة، بالإضافة إلى مدى ملائمتها للبيئة العمانية، وقد أشار المحكمون إلى بعض التعديلات اللغوية والتي راعتها الباحثة في صياغة مفردات المقياس في صورته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من خصائص المقياس تم تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من 200 أخصائياً مهنيًا من غير أفراد عينة الدراسة، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لعبارات المقياس والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها وتسجيل النتائج في جدول (1). وقد أظهرت النتائج أن الارتباط بين عبارات الاهتمام المهني والدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0,602 - 0,687)، وعبارات التحكم المهني ترتبط بالبعد بمقدار (0,548 - 0,740)، بينما ترتبط عبارات الفضول المهني بدرجة البعد بمقدار (0,683 - 0,751)، والارتباط بين عبارات الثقة المهنية والدرجة الكلية للبعد يبلغ (0,697 - 0,817) عند مستوى دلالة إحصائية أقل من 0,001.

جدول (1): قيم معامل الارتباط بيرسون بين درجات عبارات مقياس قدرات التكيف المهني والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=200)

رقم العبارة	الاهتمام المهني	رقم العبارة	التحكم المهني
1	**0,666	7	**0,671
2	**0,623	8	**0,672
3	**0,687	9	**0,740
4	**0,603	10	**0,704
5	**0,644	11	**0,642
6	**0,658	12	**0,548
رقم العبارة	الفضول المهني	رقم العبارة	الثقة المهنية
13	**0,683	19	**0,725
14	**0,717	20	**0,718
15	**0,751	21	**0,817
16	**0,749	22	**0,748
17	**0,734	23	**0,697
18	**0,711	24	**0,752

(**) ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0,001.

ولمعرفة مدى ارتباط أبعاد المقياس ببعضها البعض وارتباطها بالمقياس ككل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد الاهتمام المهني والتحكم المهني والفضول المهني والثقة المهنية والدرجة الكلية للمقياس ككل وعرض النتائج في جدول (2). ويتضح من الجدول أن الأبعاد الاهتمام المهني والتحكم المهني والفضول المهني والثقة المهنية ترتبط بالدرجة الكلية لمقياس قدرات التكيف المهني بروابط ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0,001. أعلى ارتباط نتج بين الدرجة الكلية للبعد الفضول المهني والدرجة الكلية للمقياس 0,897. كما ترتبط أبعاد مقياس قدرات التكيف المهني ببعضها البعض بروابط ذات دلالة إحصائية. ويلاحظ أن أعلى ارتباط نتج بين الثقة المهنية والفضول المهني وبلغت قيمته 0,726.

جدول (2): قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأبعاد القدرة على التكيف المهني والدرجة الكلية للمقياس ككل (ن=200)

الأبعاد	الاهتمام المهني	التحكم المهني	الفضول المهني	الثقة المهنية	المقياس ككل
الاهتمام المهني	1				
التحكم المهني	**0.615	1			
الفضول المهني	**0.712	**0.693	1		
الثقة المهنية	**0.676	**0.726	**0.718	1	
المقياس ككل	**0.859	**0.859	**0.897	**0.889	1

(**) ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.001.

السؤال الثاني للدراسة: ما البنية العاملية لمقياس قدرات التكيف المهني في البيئة العمانية؟

للإجابة على السؤال تم التحقق من البنية العاملية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي ثم التحليل العاملي التوكيدي كالتالي:

• التحليل العاملي الاستكشافي

للتحقق من الصدق البنائي لمقياس قدرات التكيف المهني تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والذي تم اختياره على عبارات المقياس بالاستناد إلى بيانات العينة البالغ عددها 200 مشترك من أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان، بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة Maximum Likelihood مع التدوير Promax لتحديد البنية الكامنة للمتغيرات المدروسة وتصنيفها ضمن عوامل مشتركة. وقد أظهرت النتائج أن مصفوفة معاملات الارتباط بين العبارات كانت ضمن المدى بين 0.80 و 0.30. وهذا يشير إلى استيفاء شرط الافتراض الإحصائي الخاص بتجنب الارتباطات العالية بين العبارات. بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد $8,286 \times 10^{-8}$ وهي تعد صغيرة ولا تساوي صفر مما يشير إلى أنه تم تجنب الأحادية.

كما تم فحص ملائمة البيانات للتحليل العاملي باستخدام مقياس KMO واختبار Bartlett وتسجيل النتائج في جدول (3)، ويلاحظ من الجدول أن مقياس KMO أظهر قيمة بلغت 0.941، مما يشير إلى ملائمة ممتازة لبيانات العينة للتحليل العاملي. بالإضافة إلى ذلك، كان اختبار Bartlett's Test دالاً إحصائياً (0.001). $p < 3100.877$ ، $\chi^2 [276] = 0.001$ (Alhadabi et al, 2019).

جدول (3): قيم اختبار KMO and Bartlett's Test لمقياس قدرات التكيف المهني

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.941
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3100.877
	df	276
	Sig.	<0.001

كما تم التحقق من استخدام التدوير المناسب من خلال معاملات الارتباط بين الأبعاد حيث جاءت جميعها أعلى من 0.35 وهذا يدل على أن التدوير المستخدم Direct Oblimin كان مناسباً للدراسة كما هو موضح في جدول (4).

جدول (4): مصفوفة الارتباطات بين أبعاد مقياس قدرات التكيف المهني

العامل	1	2	3	4
1	1.000	0.703	0.677	0.730
2	0.703	1.000	0.681	0.670
3	0.677	0.681	1.000	0.592
4	0.730	0.670	0.592	1.000

وعند مراجعة نتائج التحليل العاملي الاستكشافي الموضحة في جدول (5) أظهرت نتائج تحليل التباين باستخدام طريقة الاحتمالية القصوى وفقاً لكاييرز- جوتمن الأعلى من 1 أن أول أربعة عوامل تفسر (46.87%) من التباين الإجمالي في البيانات. بينما يمثل العامل الأول البعد الأكثر أهمية حيث يفسر (48.59%) من التباين، مما يشير إلى أنه يمثل البنية المركزية للبيانات. كما يساهم العامل الثاني بنسبة (6.46%)، مما يجعله بُعداً فرعياً، ولكن ضرورياً. بينما يفسر العامل الثالث، أخيراً يساهم العامل الرابع بنسبة (4.61%)، مما يعكس دوره في دعم تفسير البيانات. ونظراً لأن أول أربعة عوامل فقط ذات أهمية وتفسر التباين الأساسي في البيانات فقد تم الاحتفاظ بأربعة عوامل في النموذج.

جدول (5): إجمالي التباين المفسر لنتائج التحليل العاملي الاستكشافي

العامل	المجموع	نسبة التباين %	إجمالي تحميلات المربعات بعد الاستخراج		
			النسبة التراكمية	المجموع	نسبة التباين %
1	11.661	48.587	48.587	11.228	46.784
2	1.550	6.457	55.043	1.060	4.415
3	1.251	5.214	60.257	0.917	3.882
4	1.106	4.608	64.865	0.670	2.793

تم استخراج العوامل الأربعة الرئيسية التي تمثل البنية الأساسية للعلاقات بين المتغيرات وتسجيلها في الجدول 6، وبالاستناد إلى خصائص هذه الأبعاد وبالرجوع إلى الدراسة الأصلية فقد تم تسمية كل عامل كالتالي: العبارات (CA1 - CA6) ترتبط بعامل يسعى الاهتمام المهني الذي يعكس الإحساس بأهمية التحضير والاستعداد للمستقبل التي تدفع الأفراد ليصبحوا واعين بالمهام المهنية والانتقالات الوظيفية والخيارات التي يجب اتخاذها في المستقبل. تشبعت العبارات بقيم تحميل عالية على هذا العامل تراوحت بين (0.646 - 0.740). أما العبارات من (CA7 - CA12) فقط تشبعت بقيم تحميل تراوحت بين (0.587 - 0.785) على عامل التحكم المهني الذي يعكس قدرة الفرد على أن يكون واعياً، ومتعمداً، ومنظماً، وحاسماً في أداء مهام التطوير المهني وإجراء التحولات المهنية. والعبارات (CA13 - CA18) فتعبر عن عامل الفضول المهني الذي يشير إلى الميل لاستكشاف وتعلم العلاقة بين الفرد وعالم العمل. تشبعت العبارات على هذا العامل بقيم تراوحت بين (0.741 - 0.795)، وأخيراً عامل الثقة المهنية الذي يعني التوقع بالنجاح ومشاعر الكفاءة الذاتية المتعلقة بقدرة الفرد على تنفيذ مسار عمل ضروري لاتخاذ وتنفيذ قرارات تعليمية ومهنية مناسبة، فتشبعت عليه العبارات (CA19 - CA24) بقيم تراوحت بين (0.695 - 0.855).

تمثل هذه النتائج البنية الكامنة لقدرات التكيف المهني الأربعة التي تعبر عن موارد التنظيم الذاتي التي يعتمد عليها الأفراد لحل المشاكل غير المألوفة والمعقدة وغير الواضحة التي تطرحها التغيرات والتحديات.

جدول (6): تشبعات العوامل على أبعاد مقياس قدرات التكيف المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفضول المهني	الثقة المهنية	التحكم المهني	الاهتمام المهني
CA1	3.96	0.879				0.716
CA2	4.17	0.737				0.646
CA3	3.87	0.856				0.760
CA4	4.10	0.777				0.711
CA5	3.93	0.802				0.673
CA6	4.02	0.842				0.658
CA7	4.11	0.918			0.587	
CA8	4.16	0.717			0.785	
CA9	4.41	0.635			0.760	
CA10	4.17	0.703			0.698	
CA11	4.18	0.746			0.772	
CA12	4.24	0.703			0.642	
CA13	3.84	0.784	0.759			
CA14	3.86	0.833	0.763			
CA15	4.08	0.772	0.795			
CA16	3.99	0.737	0.768			
CA17	3.91	0.816	0.756			
CA18	3.82	0.941	0.741			
CA19	4.22	0.731		0.855		
CA20	4.36	0.674		0.837		
CA21	4.11	0.838		0.786		
CA22	4.21	0.669		0.808		
CA23	4.13	0.725		0.695		
CA24	4.15	0.721		0.804		

ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات مقياس قدرات التكيف المهني تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وأوميجا للمقياس ككل ولكل بعد من أبعاده. وأشارت النتائج الموضحة في جدول (7) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل يساوي 0.952، ومعامل أوميجا 0.932. بينما للأبعاد تراوحت قيم معامل ألفا بين (0.848 - 0.914)، أما قيم أوميجا فتراوحت بين (0.704 - 0.726). وتعتبر هذه القيم مرتفعة، وبالتالي يمكن القول إن المقياس يتمتع بثبات عالي.

جدول (7): قيم معامل ألفا كرونباخ وأوميجا لمقياس قدرات التكيف ككل، ولكل بعد من أبعاده (ن=200)

م	أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل أوميجا
1	الاهتمام المهني	6	0.848	0.704
2	التحكم المهني	6	0.858	0.672
3	الفضول المهني	6	0.891	0.726
4	الثقة المهنية	6	0.914	0.722
5	مقياس قدرات التكيف المهني	24	0.952	0.932

التحليل العاملي التوكيدي:

للتحقق من الصديق البنائي لمقياس قدرات التكيف المهني تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى ثم من الدرجة الثانية باستخدام بيانات عينة الدراسة التي لم تستخدم في التحليل الاستكشافي. تم تحديد النموذج البنائي المفترض للمقياس وفقاً لنظرية البناء المهني، وبناءً على نتائج

التحليل العاملي الاستكشافي، ودراسة سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012)، ثم تم اختبار النموذجين باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية Mplus 8.2 الذي يوفر أفضل الخيارات للنمذجة ببيانات فئوية بسبب توفر تقدير المربعات الصغرى غير الموزونة المعدلة للمتوسط والتباين ULSMV (Brown, 2015). وتم تسجيل نتائج تحليل العوامل من الدرجة الأولى والثانية في جدول (8)، بينما الشكل (1) يوضح النموذج المفترض لبنية مقياس قدرات التكيف المهني من الدرجة الثانية.

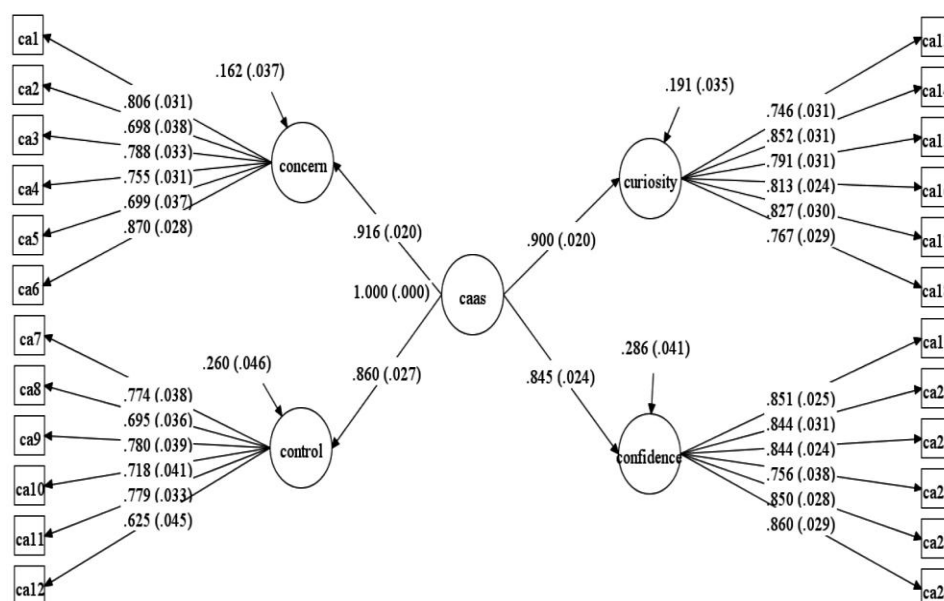
تشير النتائج الموضحة في جدول (7) إلى أن كل عامل أو متغير كامن يتشبع بستة متغيرات ملاحظة تمثل مجتمعة بنية كاملة واحدة. وأوضحت التقديرات المعيارية للنموذج المفترض أن العبارات تتشبع على أربعة عوامل تمثل الموارد الأربعة لقدرات التكيف المهني بتقدير يتراوح بين (0,625-0,870) على الشكل التالي:

- الاهتمام: تتشبع عليه ست عبارات (6-1) وتراوح قيمها بين 0,698-0,870.
- التحكم: تتشبع عليه ست عبارات (7-12) وتراوح قيمها بين 0,625-0,779.
- الفضول: تتشبع عليه ست عبارات (13-18) وتراوح قيمها بين 0,746-0,852.
- الثقة: تتشبع عليه ست عبارات (19-24) وتراوح قيمها بين 0,756-0,860.

وفي نموذج التحليل العاملي من الدرجة الثانية تشبعت العوامل الأربعة على عامل التكيف المهني بتقديرات مرتفعة كما يتضح في الشكل (1). ويتضح من تقديرات التحميل أن الاهتمام المهني كان الأكثر تشبعًا (0,916) وأقلها كان التحكم المهني (0,845).

جدول (8): تقديرات التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والدرجة الثانية

المكونات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير البنية العملية من الدرجة الأولى	تقدير البنية العملية من الدرجة الثانية	القيمة الاحتمالية
الاهتمام	CA1	4.03	0.826	0.806	0.806	0.000
	CA2	4.25	0.712	0.699	0.698	0.000
	CA3	3.95	0.798	0.788	0.788	0.000
	CA4	4.16	0.698	0.755	0.755	0.000
	CA5	4.00	0.796	0.698	0.699	0.000
	CA6	4.12	0.720	0.870	0.87	0.000
التحكم	CA7	4.27	0.700	0.774	0.774	0.000
	CA8	4.17	0.678	0.695	0.695	0.000
	CA9	4.36	0.658	0.781	0.78	0.000
	CA10	4.18	0.686	0.718	0.718	0.000
	CA11	4.13	0.672	0.779	0.779	0.000
	CA12	4.21	0.699	0.625	0.625	0.000
الفضول	CA13	3.90	0.763	0.747	0.746	0.000
	CA14	4.00	0.687	0.852	0.852	0.000
	CA15	4.13	0.679	0.790	0.791	0.000
	CA16	4.03	0.653	0.813	0.813	0.000
	CA17	3.94	0.818	0.828	0.827	0.000
	CA18	3.92	0.817	0.768	0.767	0.000
الثقة	CA19	4.26	0.614	0.852	0.851	0.000
	CA20	4.37	0.630	0.844	0.844	0.000
	CA21	4.17	0.700	0.843	0.844	0.000
	CA22	4.20	0.652	0.756	0.756	0.000
	CA23	4.08	0.613	0.851	0.85	0.000
	CA24	4.12	0.581	0.859	0.86	0.000
قدرات التكيف المهني	الاهتمام	4.09	0.570	-	0.916	0.000
	التحكم	4.22	0.486	-	0.86	0.000
	الفضول	3.99	0.576	-	0.900	0.000
	الثقة	4.20	0.490	-	0.845	0.000



الشكل (1): النموذج المفترض لبنية مقياس قدرات التكيف المهني

وللتحقق من جودة مطابقة البيانات مع النموذجين المفترضين من الدرجة الأولى والثانية تم فحص مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المفترض ومقارنتها بمعايير القبول كما هو موضح في جدول (9).

جدول (9): مؤشرات حسن المطابقة بين نموذج قدرات التكيف المهني المفترض وبيانات العينة.

المؤشر	قيمة المؤشر
	البنية العالمية من الدرجة الأولى
	البنية العالمية من الدرجة الثانية
مربع كاي χ^2	534.75
درجات الحرية df	246
مربع كاي المعياري CMIN/df	2.17
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA	0.076
جذر متوسط مربعات البواقي SRMR	0.056
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.963
مؤشر توكر لويس TLI	0.959

أظهرت النتائج الموضحة في جدول (9) أن مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الأول من الدرجة الأولى لا تختلف كثيراً عن نموذج الدرجة الثانية. ففي كلا النموذجين كانت قيمة كاي² غير دالة وقد يرجع السبب إلى تأثيره بتوزيع العينة لذلك تم الاستعاضة عنه بقيمة كاي² المعيارية التي يجب أن تكون قيمتها المقبولة أقل من 5.00 (Hair et al., 1998)، وفي النموذجين تساوي 2.17 وهي قيمة تقع ضمن محك قبول المطابقة. كما أظهرت النتائج أن جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي الذي يساوي 0.076 ويقع ضمن محك القبول "خطأ تقريبي معقول"، وقيمة جذر متوسط مربعات البواقي المعياري تساوي 0.056 وهذا يعبر عن مطابقة مقبولة وفقاً لمحكات الحكم (Browne & Cudeck, 1992)، بالإضافة إلى أن قيم مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس أكبر من 0.95 وهذا أيضاً يشير إلى تطابق جيد بين البيانات المرصودة والنموذج المفترض وفقاً لدراسة (Hu & Bentler, 1999).

مقارنة بين النموذج العاملي للنسخة العمانية والنموذج العاملي الدولي:

عند مقارنة النموذج العاملي الهرمي بنموذج CAAS International نجد أن تحميل البنود من الدرجة الأولى على عوامل قدرات التكيف من الدرجة الثانية في النسخة العمانية (0.625-0.870) أكبر من النسخة الدولية (0.48 - 0.77). كانت أبرز الاختلافات في النموذج العالمي تتعلق بالبند 6 في بعد (أهتم بمسيرتي المهنية) والبند 7 (الحفاظ على التفاؤل) فقد أظهرنا أن الاختلافات في العديد من الدول المطبقة للمقياس إلا أن النسخة العمانية لم تظهر مشكلة في هذين البندين في التحليل العاملي التوكيدي غير أنهم كانوا من البنود الأقل تحميلاً في التحليل العاملي الاستكشافي. أما في التحليل العاملي الدرجة الثانية، كان الاهتمام في النسخة العمانية الأكثر تشبهاً (0.91) بينما في النسخة الدولية كان الأقل تشبهاً (0.78)، وفي المقابل كان الثقة أكثر تحميلاً في النسخة العمانية (0.85) عن النسخة الدولية (0.90).

وعند مقارنة مؤشرات جودة المطابقة وجد أن جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي للنسخة العمانية (0.77) أقل من النسخة الدولية (0.05) وجذر متوسط مربعات البواقي في النسخة الحالية (0.55) أقل من النسخة الدولية (0.039). أما مؤشر المطابقة المقارن في النسخة الحالية (0.96) أعلى من النسخة الدولية (0.92).

الصدق التقاربي والتمييزي لنموذج القياس:

في الدراسة الحالية تم حساب الثبات المركب ومتوسط التباين المستخلص باستخدام طريقة فورنل ولاركير (Fornell & Larcker, 1981)، كما تم تقييم الصدق التمييزي باستخدام طريقة Heterotrait-Monotrait (HTMT)، وقد تم تسجيل النتائج في جدول (10).

جدول (10): مؤشرات الصدق التقاربي والتمييزي لمقياس القدرة على التكيف المهني						
البُعد	CR	AVE	HTMT Ratio			الثقة
			الاهتمام	التحكم	الفضول	
الاهتمام	0.898	0.596				
التحكم	0.872	0.534	0.714			
الفضول	0.914	0.640	0.817	0.790		
الثقة	0.932	0.663	0.764	0.816	0.787	

وقد أظهرت النتائج أن قيم الثبات المركب تراوحت بين (0,872 - 0,932)، وعند تقدير الصدق التقاربي لعوامل المقياس باستخدام متوسط التباين المستخلص تراوحت النتائج بين (0,534 - 0,663). وبما أن هذه القيم أعلى من القيمة المعيارية 0,5، وأقل من قيم الثبات المركب؛ فإن المقياس المستخدم في هذه الدراسة حقق الصدق التقاربي المطلوب. كما أظهرت النتائج الموضحة في جدول 9 أن جميع نسب الارتباطات بين العوامل HTMT ضمن المدى المسموح به في الدراسات العملية والبالغ 0,85 وبالتالي فإن المقياس يتمتع بالصدق التمييزي (Henseler et al., 2015). هدفت هذه التحليلات إلى تقييم مدى التوافق بين البيانات المرصودة والنموذج النظري المفترض مسبقاً الذي يُحدد العلاقات البنائية الافتراضية بين البنود، والعوامل من الدرجة الأولى (الاهتمام، والتحكم، والفضول، والثقة)، والعوامل من الدرجة الثانية (التكيف المهني). وبناء على النتائج التحليلية العاملي فإن النموذج النظري المفترض يتوافق مع نتائج النموذج الدولي. وبالرغم من وجود بعض المشكلات في البند 6 في بعض الدراسات كما في دراسة (Mazahreh et al., 2017; Marques et al., 2024; McKenna et al., 2016) إلا أنه أظهر تحميلاً مرتفعاً في النسخة العمانية. كما دعمت النسخة العمانية النموذج الهرمي للمقياس كما هو الحال في النسخة الدولية. وبالرغم من ذلك أظهر نموذج البنية العاملية من الدرجة الأولى توافقاً جيداً أيضاً. ويمكن لأن يعزى ذلك إلى أن القدرات الأربعة للتكيف المهني هي عبارة عن كفاءات نفسية اجتماعية وذاتية التنظيم تشكل استراتيجيات وإجراءات تكيفية تهدف إلى تحقيق أهداف التكيف.

نتائج السؤال الثالث: ما المعيار المرجعي الذي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني؟

للإجابة على هذا السؤال ينبغي تحديد المعيار المرجعي الذي يمكن استخدامه لتفسير الدرجات الفردية على مقياس قدرات التكيف المهني. ولتحقيق ذلك تم تحليل المئينات بحساب الربيعيات للمقياس ككل ولكل بعد من أبعاده مع تقديم فترات الثقة (95%) المستندة إلى تحليل Bootstrap وتسجيل النتائج في جدول (11). أوضحت النتائج أن 25% من المشاركين حصلوا في المقياس ككل على درجات أقل من 92 (أداء منخفض)، بينما تقع غالبية الدرجات (50%) بين 92 و 107 (أداء متوسط). وحصل 25% من المشاركين على درجات 107 ضمن النطاق المرتفع مع احتمال 95% أن تكون الدرجة الحقيقية بين 104 و 109.

جدول (11): توزيع درجات الأفراد ضمن القيم المئينية				
المقياس	المئين	القيم المئينية	فترات الثقة 95%	
			الأقل	الأعلى
الاهتمام	25%	22	22	23
	50%	24	24	25
	75%	27	26	28
التحكم	25%	24	23	24
	50%	25	25	26
	75%	28	27	28
الفضول	25%	22	21	22
	50%	24	23	24
	75%	26	25	27
الثقة	25%	24	23	24
	50%	25	24	26
	75%	27	27	28
التكيف المهني	25%	92	89.25	94
	50%	98.5	97	101
	75%	107	104	109

تمثل هذه القيم المئينية توزيع أداء المشاركين على مقياس قدرات التكيف. في الربع الأول في المقياس ككل تشير النسبة إلى أن 25% من أفراد العينة لديهم مستوى منخفض نسبياً في قدرات التكيف المهني وهذا يعني ضعفاً نسبياً في الموارد النفسية الاجتماعية للتعامل مع متطلبات مساهم المهني مثل الاهتمام والتحكم والفضول والثقة المهنية بينما يعبر الوسيط 50% إلى مستوى الأداء النموذجي. حيث أن نصف الأفراد يظهرون مستوى تكيف مهني

يعكس قدرات متوسطة للتعامل مع التحديات المهنية وصدمات العمل. ونظرًا لأن غالبية المستجيبين ضمن هذه الفئة فإن هذا يعكس الاتزان العام للعينة. بينما الربع الثالث 75% فيعكس أداء 25% من المشاركين الذين لديهم مستوى مرتفع من قدرات التكيف المهني مما يشير إلى موارد نفسية واجتماعية قوية للتعامل مع التحولات المهنية وإدارة الأزمات.

يترتب على هذه النتائج تحديد الفئات المستهدفة للتطوير وبناءً عليها يتم تحديد طرق التدخل المناسبة. أي الأفراد الذين يقعون في الربع الأول يحتاجون إلى تدخلات مثل التدريب على المهارات النفسية الاجتماعية وتطوير مواردهم النفسية الاجتماعية مثل قدرات التكيف المهني. والأفراد الذين يقعون ضمن الفئة المتوسطة يحتاجون إلى تعزيز الأداء بينما الفئة المرتفعة الذين يمثلون الأداء المتميز فيمكن اعتبارهم الفئة المرجعية في السمة المقاسة بالإضافة إلى توفير تدخلات تحافظ على استدامة مواردهم النفسية وقدرات تكيفهم المهني.

بناءً على هذه النتائج نجد أن مقياس قدرات التكيف المهني النسخة العمانية يتمتع بصدق وثبات عالي، وبالتالي يعتبر قابلاً للتطبيق في الدراسات والبحوث العلمية ويمكن استخدامه في الإرشاد والاستشارات النفسية والمهنية لتقييم قدرة التكيف المهني لدى المسترشدين والمهنيين، وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين استجاباتهم للتغيرات السريعة في بيئة العمل، مما قد يساهم في تحسين التكيف المهني.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). *مناهج البحث العلمي* (3ط). دار الكتب. اليمن

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. [CrossRef]
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414. [CrossRef]
- Hartung, P. J., & Savickas, M. L. (2024). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). In: Krägeloh, C. U., Alyami, M., Medvedev, O. N. (eds) *International Handbook of Behavioral Health Assessment*. Springer, Cham. [CrossRef]
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. [CrossRef]
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. [CrossRef]
- Liang, H. Y., Dai, D., Hung, C., Jin, Y., Tseng, T. Y., & Yu, S. (2024). Chinese version of the Career Adapt-Abilities Scale for clinical nurses: A translation and psychometric validation study. *Journal of Nursing Management*, 11 pages. [CrossRef]
- Maree, J. G. (2019). Group Career Construction Counseling: A Mixed-Methods Intervention Study With High School Students. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 47–61. Portico. [CrossRef]
- Marques, C., Oliveira, Í. M., Vautero, J., & Silva, A. D. (2024). Career Adapt-Abilities Scale: Psychometric properties in a Lebanese sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(3), 479–499. [CrossRef]
- Mazahreh, L. G., Stoltz, K. B., & Wolff, L. A. (2017). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale in the Hashemite Kingdom of Jordan. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 52(2), 108–118. [CrossRef]
- McIlveen, P., Perera, H. N., Hoare, P. N., & McLennan, B. (2018). The Validity of CAAS Scores in Divergent Social Occupations. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 31-51. [CrossRef]
- McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91. [CrossRef]
- Olugbade, O. A. (2016). The career adapt-abilities scale-Nigeria form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 111–114. [CrossRef]
- Rossier, J. (2015). *Career adaptability and life designing*. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–167). Hogrefe.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. [CrossRef]
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.

- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In Lent, R. W., Brown, S. D. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2020). *Career Construction Theory and Counseling Model*. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work* (3rd ed., pp. 165–200). Wiley
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. [[CrossRef](#)]
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. [[CrossRef](#)]
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. [[CrossRef](#)]