

Psychometric Properties of the Career Adapt-Abilities Scale in Jordanian Society

Hala F. Al Masoud* 

Department of Counseling and Special Education, School of Educational Sciences, The University of Jordan, Amman, Jordan.

Received: 21/11/2023

Revised: 26/12/2023

Accepted: 29/2/2024

Published: 15/6/2024

* Corresponding author:

h.almasoud@ju.edu.jo

Citation: Al Masoud, H. F. . (2024). Psychometric Properties of the Career Adapt-Abilities Scale in Jordanian Society . *Dirasat: Educational Sciences*, 51(2), 275–291.

<https://doi.org/10.35516/edu.v51i2.6208>



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

Objectives: The purpose of this study is to investigate the psychometric properties of the Jordanian version of the Career Adapt-Abilities Scale, and to provide an Instrument for use in providing career counseling services in the Jordanian Society, to assist students in recognizing their abilities to meet the demands of careers and the requirements of the labor market.

Methods: The Jordanian version of the Career Adapt-Abilities Scale was administered to a total of (259) bachelor's degree students enrolled in some scientific and humanities colleges at a public university and private university. An exploratory factor analysis was performed on the (24) items of the Jordanian version of the Career Adapt-Abilities Scale.

Results: The results showed that the Jordanian version of the Career Adapt-Abilities scale demonstrates high levels of validity and reliability that align with the psychometric properties of the International scale. The current version of the scale is considered a suitable Instrument for measuring Career Adapt-Abilities by professionals in career counseling.

Conclusions: The study recommends using the scale in conducting more future research in the field of counseling and career guidance in the Jordanian society. It also suggests verifying the psychometric properties of the Jordanian version of the Career Adapt-Abilities Scale on new samples and specializations, and at the level of postgraduate students in public and private Jordanian universities, as well as on samples of students at the end of the basic and secondary stages in general education.

Keywords: Career Adapt-Abilities scale, university students' career adapt abilities, psychometric properties of the scale.

الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني

هالة فاروق المسعود*

قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية، وتوفير أداة للاستفادة منها في تقديم خدمات الإرشاد المهني في المجتمع الأردني، ومساعدة الطلبة على التعرف إلى قدراتهم في مواجهة متطلبات المهن ومتطلبات سوق العمل.

المنهجية: طبق مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية على (259) طالباً وطالبة من الملتحقين ببرنامج البكالوريوس في عدد من الكليات العلمية والإنسانية في جامعة حكومية وأخرى خاصة. تم اعتماد التحليل العاملي الاستكشافي لتقييم طبيعة البناء العاملي لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية المكونة من (24) فقرة.

النتائج: بينت نتائج الدراسة أن مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية يتمتع بدلالات صدق وثبات عالية تتوافق مع الخصائص السيكومترية للمقياس العالمي، وأن المقياس بصورته الحالية يعد أداة ملائمة لمقياس قدرات التكيف المهني من قبل المختصين في الإرشاد المهني.

الخلاصة: توصي الدراسة باستخدام المقياس في إجراء مزيد من البحوث المستقبلية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، في المجتمع الأردني. والتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية على عينات وتخصصات جديدة على مستوى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وكذلك على عينات من طلبة نهاية المرحلة الأساسية والثانوية في التعليم العام.

الكلمات الدالة: مقياس قدرات التكيف المهني، قدرات التكيف المهني لدى طلبة الجامعة، الخصائص السيكومترية للمقياس.

المقدمة:

مع التطور السريع للمجتمع ومتطلباته، أصبحت المرونة الشخصية مطلباً أكثر وأكثر أهمية في جميع مجالات الحياة، وأصبح التكيف واحداً من الشروط الضرورية للنجاح، وفي المشهد المهني المتطور والسريع التغير والتحولات والأزمات المهنية المستمرة، وتحول المفهوم العالمي لسوق العمل إلى أنماط ومتطلبات مهنية أكثر تعقيداً، أصبح الأفراد مطالبين -وأكثر من أي وقت مضى- ببناء قدراتهم على التكيف المهني الذي سوف يساعدهم للتعامل بمرونة مع التغيرات المهنية عند التعامل مع أدوارهم المهنية، والحفاظ على قدرتهم في تحقيق التوازن بين تلك الأدوار، الأمر الذي سوف يؤثر على مواردهم النفسية والاجتماعية والمهنية لتطوير مهتهم وتحقيق معنى أكبر للحياة.

وأظهرت الأبحاث والدراسات أن القدرة على التكيف المهني واحدة من أهم الاكتشافات في علم النفس المهني خلال الثلاثين عامًا الماضية كما يتضح من العدد المتزايد من الأبحاث والدراسات التي تم نشرها حول الموضوع خلال السنوات القليلة الماضية. وفي الوقت نفسه، ومع التطور الهائل للتكنولوجيا، والنمو السريع للمجتمع، والظروف المتغيرة باستمرار للحياة والعمل، فقد أصبحت المرونة المهنية وقدرة الفرد على التكيف المهني من الأمور المهمة للغاية؛ بل ويعدان شرطين أساسيين للنجاح المهني، حيث يعد مفهوم القدرة على التكيف المهني غالباً مصدراً أساسياً لتطوير المهنة بفاعلية، والاستجابة المتوقعة للعبثات المهنية، وزيادة الرضا المهني لدى الأفراد (Song et.al, 2023).

إن القدرة على التكيف المهني تعد مطلباً بالغ الأهمية في بيئة العمل سريعة التغير اليوم. ومع استمرار التقدم التكنولوجي وافتتاح الأسواق العالمية ومتطلبات الوظائف المتطورة التي أحدثت نقلة نوعية في تشكل عالم العمل، يحتاج الأفراد إلى امتلاك المهارات التكيفية والقدرات العقلية اللازمة للتنقل عبر هذه التغيرات بنجاح. وتساعد مقاييس القدرة على التكيف المهني الأفراد والمؤسسات على تعريف قيمة القدرة على التكيف المهني باعتبارها كفاية أساسية للنجاح المهني. ومن خلال تعزيز الوعي الذاتي واستكشاف جوانب مختلفة من القدرة على التكيف المهني، تمكن هذه المقاييس الأفراد من إدارة حياتهم المهنية بشكل استباقي واغتنام الفرص الجديدة وتحقيق الإنجاز في مساعيهم المهنية (Haenggli & Hirschi, 2020; Chen et al., 2020).

وفي مواجهة تأثير جائحة كوفيد-19 المروع على مستوى العالم، حيث تضررت حياة الأفراد ومهتهم بشكل كبير، مع ظهور تداعيات غامضة لمستقبلهم، وانتشار ظاهرة البطالة، وتناقص عدد الوظائف الشاغرة، وظهور هذا التناقض بشكل واضح في سوق العمل من خلال عدم توفر فرص العمل للطلبة الجامعيين بوفرة، فقد تم التركيز على قدرة الفرد على التكيف المهني من خلال برامج التوجيه والإرشاد المهني التي تسعى إلى توجيه الطلبة حول كيفية مواجهة الصعوبات التي قد تظهر في حياتهم المهنية، سواء قبل الحصول على العمل أو بعد الالتحاق به (Akkermans et al, 2020).

ويواجه طلبة الجامعات حالياً منافسة شديدة بعد تخرجهم من الجامعة حيث يتطلب الأمر منهم إثبات مهاراتهم وجدارتهم لأصحاب العمل، كما أنهم مطالبون بصقل مهاراتهم الوظيفية والتكيفية حيث لم تعد الشهادات الجامعية في القرن الحادي والعشرين هي المطلب الوحيد لحصول الفرد على الوظيفة المثلى، بل يحتاج الأمر إلى التكيف المهني والتفكير بشكل إبداعي وصقل مهارات حل المشكلات، واستطلاع أعماق سوق العمل، التي تعد مؤشرات إلى استعداد وجاهزية الفرد لتحديد أهدافه المهنية وتحقيقها (Abu shinding et al., 2023).

تلك الأهمية البالغة لمفهوم التكيف المهني دفعت الباحثين ومختصي الإرشاد المهني إلى توفير عدد من مقاييس القدرة على التكيف المهني لقياس درجة امتلاك الفرد لها. وهذه المقاييس تم تصميمها خصيصاً لقياس وتقييم مجموعة واسعة من الجوانب المختلفة للقدرة على التكيف المهني، مثل الكفاءة الذاتية للفرد في اتخاذ القرار المهني، وقدرات التخطيط المهني، ومهارات الاستكشاف المهني، والاستعداد العام للتكيف المهني.

ويسعى المختصون في الإرشاد المهني من خلال استخدام تلك المقاييس إلى الحصول على فهم أعمق لمستويات القدرة على التكيف المهني لدى الفرد واكتساب رؤى قيمة يمكن أن تساعدهم في تصميم تدخلات وإرشادات فاعلة لمعالجة التحديات المهنية المحددة التي قد يواجهها. وتتضمن المقاييس شائعة الاستخدام التي تحظى بتقدير كبير في هذا المجال، مقياس قدرات التكيف المهني المعترف به على نطاق واسع، وقائمة التطوير المهني المستخدمة بشكل كبير، وقائمة الاستعداد المهني، ومقياس الكفاءة الذاتية المؤثر في اتخاذ القرارات المهنية (Affum-Osei et al., 2021; Sou et al., 2021; Soares et al., 2023).

وأشار سونج وآخرون (Song et.al, 2023) إلى أن جونستون (2016) كشف من خلال دراسة تتبعية للأدب السابق عن وجود ثماني أدوات رئيسية لتقييم القدرة على التكيف المهني، غير أن مقياس القدرة على التكيف المهني (CAAS) هو الأكثر استخداماً وشيوعاً، وقد تم تطويره من قبل سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli) ومجموعة بحث دولية ضمت محترفين وباحثين من ثماني عشرة دولة ومنطقة حول العالم، حيث ركز على قياس الأبعاد المتعلقة بالاهتمام والتحكم والاستطلاع والثقة، ويضم كل بعد منها ستة أسئلة، ليصل إجمالي عدد الأسئلة في المقياس ككل أربعة وعشرين سؤالاً. وتم اختباره في ثلاث عشرة دولة ومنطقة من الشرق والغرب حول العالم، وتم التحقق من صدقه وثباته في مجموعة واسعة من السياقات الثقافية، واعتبر أداة دولية عابرة للثقافات.

وحيث إن آثار سوء التكيف المهني لن تقتصر على الفرد من الناحية المهنية فقط بل سوف تمتد إلى ما هو أبعد حيث ستؤثر في حالة الفرد النفسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك لأن التكيف المهني يصف قدرة الفرد على التعامل مع متطلبات المهن والاستعداد والانخراط في اكتشاف ذاته المهنية والوعي بالبيئة المحيطة به من أجل التعامل مع مختلف المحطات والتغيرات المهنية التي سوف يمر فيها خلال مسيرة حياته المهنية.

مشكلة الدراسة:

تعد القضايا المهنية من القضايا المهمة في النظام التربوي اليوم أكثر من أي وقت مضى، ويحتاج الأفراد إلى اختيار المهن ذات الصلة بذواتهم، حيث تنشأ العديد من المشاكل في المراحل التعليمية وخاصة في المرحلة الثانوية والجامعية، التي تتعلق بالاختيار المهني؛ فعلى سبيل المثال: يشعر الطلبة بالارتباك في اختيار المسار الأكاديمي في مرحلة الثانوية، أو اختيار التخصص الجامعي الأنسب، حيث يتأثر الطلبة بنصائح الأصدقاء، أو توقعات الأهل في اختياراتهم لتخصصات غير مناسبة، وبالتالي ينتج الشعور بالإحباط أو عدم الارتياح عند دخول الجامعة أو سوق العمل (المسعود، 2018)، وعليه فقد اهتم الباحثون والمختصون في علم النفس والإرشاد المهني بدراسة التكيف المهني وإدراجه ضمن السياق التربوي المرتبط بالتحول من المدرسة للعمل بشكل واسع النطاق (Sulistiani & Handoyo, 2018) الأمر الذي يتطلب أدوات قياس لدراسة التكيف المهني والتوصل إلى نتائج إيجابية تمكن الفرد من التكيف المهني، لذا فقد أصبح من الضروري توفير أدوات قياس مقننة ومعربة للبيئة الأردنية تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، لمساعدة الأفراد في التعرف إلى قدراتهم في التكيف المهني، وزيادة وعيهم في تحديد أهدافهم المهنية وقدراتهم على التعامل مع متطلبات المهن المختلفة أو المواقف التي قد يتعرضون لها عند اختيار المهنة أو خلال ممارستهم لمهنة معينة.

وبسبب قلة أدوات القياس المهني والحاجة لمثل تلك الأدوات وانطلاقاً من تلك الحاجة جاءت هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لأحد أهم مقاييس قدرات التكيف المهني، الذي وضعه سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012) بهدف توفير أداة جديدة باللغة العربية لقياس القدرة على التكيف المهني في المجتمع الأردني. وقد تم اختيار المقياس لعدة أسباب هي أن المقياس يعتمد على إطار نظرية البناء المهني (Career Construction Theory)، وصمم المقياس لقياس شامل لمستوى قدرات التكيف المهني السائدة لدى الأفراد من خلال أربعة أبعاد بالغة الأهمية وهي: الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة. وإضافة إلى ذلك، فخلال المراحل الأولى من تطوير المقياس تم إجراء مراجعات واسعة النطاق للأدب التربوي السابق، مصحوبة بمشاورات الخبراء، والاختبارات التجريبية بالتعاون مع فريق عالمي من علماء النفس المهني في (13) دولة حول العالم، وهو ما أسهم - وبشكل كبير - في ضمان صدقه وثباته. كما أن سافيكاس وبورفيلي استنتجا بعد تطبيق المقياس دولياً بأنه قابل للتطبيق في دول جديدة حول العالم، وأن المقياس يتمتع بخصائص قوية ومفيدة في إجراء الأبحاث والدراسات في مجال النمو المهني في القرن الحادي والعشرين.

هدف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني، وسوف تجيب عن الأسئلة التالية:

- 1- ما دلالات صدق مقياس قدرات التكيف المهني؟
- 2- ما دلالات ثبات مقياس قدرات التكيف المهني؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى لتوفير أداة قياس عالمية جديدة في الإرشاد والتوجيه المهني باللغة العربية لاستخدامها من قبل المعنيين في علم النفس والإرشاد المهني لقياس قدرات التكيف المهني لطلبة المرحلة الجامعية في الأردن، نظراً لأهمية مساعدة الطلبة التعرف إلى قدراتهم في مواجهة متطلبات المهن ومتطلبات سوق العمل والأزمات والصعوبات المهنية التي قد تواجههم بعد التحاقهم بالمهن المختلفة مستقبلاً.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية للدراسة:

يتطلب إجراء الدراسة تعريف التكيف المهني مفاهيمياً وإجرائياً كالآتي:

يعرف سافيكاس التكيف المهني (Career Adaptability) مفاهيمياً بأنه قدرة متعددة الأبعاد وهرمية، تتضمن بُعد القدرة على التكيف المهني العام في أربع استراتيجيات هي الاهتمام والتحكم والاستطلاع والثقة. ويشير الاهتمام إلى مدى وعي الفرد بمستقبله المهني وإعداده له، ويعكس التحكم المعتقدات حول المسؤولية الشخصية لإعداد حياته المهنية والشخصية المدركة، والتحكم في وضعه المهني، أما الاستطلاع فيعكس الميل الشخصي والقدرة على استكشاف البيئة المهنية، أما الثقة فتعكس الكفاءة الذاتية المدركة لحل المشكلات والقدرة على النجاح والتغلب على العقبات التي تواجه الفرد في الأنشطة المهنية المختلفة (Savickas, 2005).

ويعرف التكيف المهني إجرائياً بأنه مجموع درجات أداء الفرد على مقياس قدرات التكيف المهني لدى عينة من طلبة البكالوريوس في الجامعات الأردنية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

صممت هذه الدراسة في حدودها الموضوعية والبشرية والمكانية والزمانية للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني، حيث طبق مقياس قدرات التكيف المهني بنسخته العربية على عينة من طلبة البكالوريوس في جامعة حكومية وجامعة خاصة، خلال الفصل الدراسي

الثاني من العام الأكاديمي 2021/2022، ومن الضروري التعامل مع نتائج الدراسة في ضوء إجراءات تطبيقها، وإجراءات التحقق من صدق وثبات مقياس قدرات التكيف المهني والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة بياناتها.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعد المهنة أمراً مهماً في تشكيل الهوية المهنية والأدوار والمكانة الاجتماعية وأسلوب حياة الفرد، فهي الغلاف الذي يضم الأدوار المهنية والتجارب والعلاقات الاجتماعية التي يقوم بها الفرد طوال حياته العملية. ويرغب العديد من الأفراد منذ لحظة دخولهم عالم الأعمال، في تلبية احتياجاتهم، وتحقيق أهدافهم، والنجاح في عملهم، وتحقيق التطور المهني والمسيرة المهنية الفضلى التي تشمل التقدم أو التوقف أو التراجع في الأدوار المتعلقة بالعمل والتغيرات مدى الحياة، والأدوار الحياتية الأخرى المؤثرة، بعضها ببعض (Sentürk et al., 2023).

وحيث إن الأفراد يواجهون بيئات عمل متغيرة وغير مستقرة نتيجة للتطور التكنولوجي وزيادة العولمة والتغيرات الديموغرافية التي بات يشهدها العالم اليوم، وأصبحت الحياة المهنية أقل قابلية للتنبؤ بها، فقد زادت حاجة العاملين إلى القدرة على التكيف مع الصعوبات المتعلقة بالتغير المهني ومواجهة بيئات العمل المختلفة، وهو ما يعزز الحاجة إلى تدخلات برامج الإرشاد المهني والتركيز على مفهوم القدرة على التكيف المهني (Doğanülkü & Kırdöki, 2021).

وغالبا ما يواجه الطلبة في الجامعة مرحلة واقعية من اتخاذ القرارات المهنية، التي تتميز بالجهود للجمع بين عدد من الاهتمامات، والقدرات، والقيم، والفرص، والقيود والمحددات البيئية. في الواقع، قد لا يمتلك الطلبة النضج المهني الكافي لاتخاذ تلك القرارات الحاسمة. علاوة على ذلك، فقد يفتقر أيضاً الخريجون الجدد الذين يدخلون عالم العمل إلى الثقة بالنفس، والإبداع في التفكير، ومهارات الاتصال، وقد تنجم تلك المشاكل كنتيجة لنقص في خصائص التكيف مع متطلبات العمل، الذي يتطلب القدرة على التكيف المهني (Salim et al., 2023).

وأشار أوجالا وآخرون (Ojala et al., 2023) إلى أن القدرة على التكيف المهني تعرف على أنها قوة أو قدرات التنظيم الذاتي التي قد يعتمد عليها الفرد لحل المشكلات غير المألوفة والمعقدة وغير المحددة جيداً التي تتطلبها المهام المهنية التطورية والانتقالات المهنية، وتتضمن أربعة أبعاد عامة هي: الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة. وأن طلبة الجامعات الذين ليس لديهم خطة لحياتهم بعد التخرج، لديهم خطر مرتفع للاضطرابات النفسية. وعلاوة على ذلك، فقد وجدوا أن الطلبة الذين لديهم قدرات عالية على التعامل مع المهام المهنية وإدارتها قد أظهرها التزاماً وتكيفاً أكبر في التعليم العالي، وتم ربطها بدورها بالنجاح في مسارات حياتهم المهنية. وأشار ستيفن وآخرون (Steven et al., 2021) إلى أن الفرد القابل للتكيف المهني يهتم بمستقبله، ويتحكم بالتحضير له، ويظهر اهتماماً نحو الاستطلاع المهني من خلال استكشاف الذات المهنية المحتملة والسيناريوهات المقبلة، ولديه الثقة لمتابعة تطلعاته عند مواجهة المهام والانتقالات المهنية، أو أي صعوبات مرتبطة بالعمل.

وقد ظهر مفهوم القدرة على التكيف المهني من قبل سوبر (Super) رائد التخطيط المهني، حيث قام بتطوير نظريته حول النضج المهني استناداً إلى الفهم الكلاسيكي للفروق الفردية في اختيار المهن، وفي نظريته حول التطور المهني المقترحة في العام 1955، استخدم سوبر (Super) لأول مرة مفهوم النضج المهني، ثم عمل كرايتس (Crites) في عام (1965) لوضع مفهوم أشمل وأدق للنضج المهني، وفي العام (1981) قدم سوبر وكانسال (Super & Cansal) مفهوم القدرة على التكيف المهني بعد اكتشافهم أن مفهوم النضج المهني لم يقدم فهماً واضحاً للنمو المهني لدى البالغين، وبدأ مفهوم القدرة على التكيف المهني يظهر للعلن بشكل أوسع في الأبحاث والدراسات حيث اعتقد سوبر وآخرون (Super et al., 1988) أن مفهوم المرونة المهنية ضمن القدرة على التكيف المهني يسلط الضوء بشكل أكبر على التفاعل بين الأفراد والبيئة وكان أكثر ملاءمة لدراسة التطور المهني لدى البالغين (Song et al., 2023).

في أواخر الثمانينيات وبداية التسعينيات درس براتزner (Pratzner, 1987) وغودمان (Goodman, 1994) وسافيكاس (Savickas, 1997) وباحثون آخرون القدرة على التكيف المهني وأهميتها في قضايا التطوير المهني. واستناداً إلى المساهمات النظرية من قبل سوبر (Super) توسع سافيكاس في البحث حول مفهوم القدرة على التكيف المهني من منظور بنائي للتطور المهني حيث كان يعتقد أن الأفراد مسؤولون بشكل ذاتي عن تقدمهم المهني، وأنهم قادرون على التحقيق النشط وبناء المهام المهنية الشخصية من خلال التكيف المهني، الذي يتضمن أربعة مكونات: استكشاف الذات، واستكشاف البيئة، والتخطيط المهني، واتخاذ قرار المهنة. ووفقاً لذلك، ستكون نظرية سوبر للنمو المهني أكثر شمولية إذا اعتبرت أن القدرة على التكيف المهني هي المفهوم المركزي، حيث إن النضج المهني يؤكد أن الأفراد يعيشون في بيئة ثابتة، بينما تسلط قابلية التكيف المهني الضوء على التفاعل مع الأفراد وبيئتهم (Savickas, 2002).

في عام (2005) قام سافيكاس (Savickas) بتنقيح وتعزيز نظرية البناء المهني (Career Construction Theory) لقابلية التكيف المهني، موضحاً أن قابلية التكيف المهني تتطور في ضوء أربعة أبعاد، وهي: الاهتمام المهني، والتحكم المهني، والاستطلاع المهني، والثقة المهنية. حيث يشير الاهتمام المهني إلى اهتمام الفرد بتطوير مهنته المستقبلية، فيما يشير التحكم المهني إلى المبادرة الذاتية وحرية الفرد في السعي وراء تطوير مهنته المستقبلية، ويشير الاستطلاع المهني إلى البحث النشط وتعديل تكوين الذات المهني وخيارات التوظيف خلال التطور المهني للفرد، وأخيراً تشير الثقة المهنية في المهنة إلى

الشجاعة والثقة التي تكون لدى الفرد في التغلب على العقبات وتحقيق أهدافه المهنية.

لذلك، ووفقاً لسافيكاس، فإن قابلية التكيف المهني هي نوع من الموارد النفسية التي تمكن الأفراد من التعامل مع وتحفيز الطاقة النفسية عند مواجهة المسؤوليات المهنية، والمشكلات، والتغيرات، جنباً إلى جنب مع مواجهة الأزمات المهنية أثناء عملية النمو المهني (Savickad & Porfeli, 2012). ومن المفترض أن أبعاد التكيف المهني الأربعة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بتكييف الاستجابات مثل السلوكيات والمعتقدات التكيفية التي تستخدم للتعامل مع مهام التطوير الوظيفي وتغيير ظروف العمل والوظيفة أو المهنة، ومن المفترض أن هذه السلوكيات والمعتقدات تتوسط في الارتباط بين التكيف المهني ونتائج التكيف مثل الرضا عن الحياة والالتزام بالعمل وتحقيق أقصى درجات النجاح المهني (Maggio et al., 2021).

وقد عرفت نظرية البناء المهني القدرة على التكيف المهني بأنها الاستعداد للتعامل مع المهام الصعبة المتمثلة في التحضير لدور العمل والمشاركة فيه والتعامل مع الأزمات غير المتوقعة الناتجة عن تغيرات ظروف العمل والمهن (Savickas, 1997)، وتعتبر آخر فإن مفهوم القدرة على التكيف المهني يشير إلى مجموعة من الموارد الفردية التي تظهر في النهاية على شكل سلوكيات تكيفية مثل الاستكشاف المهني، أو التخطيط أو الاهتمام بفرص وظيفية جديدة، وهذه الطريقة فإن القدرة على التكيف المهني تشكل جزءاً من آلية التنظيم الذاتي (المسعود، 2018، Urbanaviciute, Udayar, & Rossier, 2018).

ويمكن تلخيص ما سبق بأن التكيف المهني هو بناء نفسي اجتماعي، يشتمل على الموارد الفردية التي تمثل نقاط القوة لدى الفرد، وما يمتلكه من خصائص يمكنه الاعتماد عليها في حل المشكلات غير المألوفة والمعقدة من مشكلات التحولات والانتقالات المهنية وأزمات وصعوبات العمل غير المتوقعة التي يمكن أن تحدث نتيجة للظروف المتغيرة. ويرتبط التكيف المهني بالتفكير الواقعي في اتخاذ القرار المهني واحتمالية نجاح الخطط المستقبلية المهنية، هذا إضافة إلى أن الأفراد الذين لديهم مستوى عال من القدرة على التكيف المهني يكونون قادرين على التوقع والاستعداد والتعامل مع التحديات المهنية، كما أنهم يظهرون استجابات تكيفية فاعلة وتوقعاً حقيقياً للأهداف المستقبلية، والتخطيط للفرص والتحديات والخيارات الممكنة في اتخاذ القرار المهني، فيما يفتقر أصحاب القدرة التكيفية المنخفضة للكفاءة اللازمة لمواجهة التحديات والأزمات في حياتهم المهنية، وهو ما يؤثر على مستوى الرضا المهني لديهم (بلبل، 2021).

الدراسات السابقة:

في الجزء التالي سيتم عرض عدد من الدراسات التي أجريت على مستوى العالم للتحقق من الخصائص السيكمومترية لمقياس قدرات التكيف المهني: هدفت دراسة حمزة وآخرين (Hamzah et al., 2022) إلى التحقق من الخصائص السيكمومترية للنسخة الماليزية من مقياس قدرات التكيف المهني. شارك في الدراسة ما مجموعه (360) طالباً وطالبة في مرحلة البكالوريوس من جامعة السلطان إدريس في ماليزيا، وطلب منهم الاستجابة لمقياس قدرات التكيف المهني، وقد تمت ترجمته وإعادة ترجمته بصورة عكسية. وبينت النتائج أن مقياس قدرات التكيف المهني يتمتع بالصدق والثبات وصلاحيته الاستخدام في المجتمع الماليزي، إذ تبين أن الصدق التقاربي (Convergent Validity) لجميع العوامل كان أعلى من (0.50)، وقيم الثبات المركب (Composite Reliability) كانت أكبر من (0.70) ومتوسط التباين المستخرج (Average variance extracted) أكبر من (0.50)، وخصوصاً لدى الطلبة بمستوى البكالوريوس في التعليم العالي، وأوصت الدراسة بضرورة دراسة الخصائص السيكمومترية للمقياس لدى طلبة التعليم الثانوي.

سعت دراسة كيم (Kim, 2021) لاستكشاف عوامل القدرة على التكيف المهني وتطوير مقياس لقياسها لدى الطلبة الجامعيين في كوريا الجنوبية من المقياس الأصلي لسافيكاس وبورفيلي. تألف المقياس الذي تم تطويره لقياس القدرة على التكيف المهني لدى الطلبة الجامعيين من تسعة عوامل في ثلاثة مجالات، على النحو التالي: المعرفة والتعرف إلى الذات وبيئة العمل (فهم الذات لتأسيس الهوية، البحث عن بيئة العمل، المعتقدات المهنية الإيجابية)، والتكيف الذاتي المتعلق بالسلوك المهني (التعامل مع أزمة اختيار المهنة، سلوك التحضير المهني، القدرة على تنسيق الأهداف المهنية)، والتفاعل البيئي للقرار المهني والتكيف (القدرة على التعامل مع الضغوط البيئية، المسؤولية الاجتماعية، القدرة على استخدام الموارد الاجتماعية). وطبق على عينة عشوائية مؤلفة من (141) طالباً وطالبة من عدة كليات في جامعة خاصة في كوريا الجنوبية، ولأغراض الدراسة تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي، مع تطبيق نموذج المعادلة الهيكلية. وتم حساب معامل ألفا-كرونباخ لتحديد ثبات المقياس وبلغ (0.90)، وقد تم التحقق من الصدق باستخدام نموذج راش (Rash) الذي بين أن فقرات المقياس صادقة. وأثبتت نتائج الدراسة صلاحية المقياس لاستخدامه لتعريف قدرة التكيف المهني لدى الطلبة الجامعيين، كما وجد الباحث أن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد في تطوير برامج التعليم المهني من خلال توضيح عوامل القدرة على التكيف المهني.

أجرى سولستيان وآخرون (Sulistiani et al., 2018) دراسة للتحقق من الخصائص السيكمومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في إندونيسيا. شارك في هذه الدراسة (281) طالباً وطالبة من جامعة سورابايا (Surabaya) في إندونيسيا، وتم اختبار صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وتم اختبار الثبات باستخدام ألفا-كرونباخ الذي بلغ (0.91)، وقدمت النتائج دعماً سيكمومترياً قوياً لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته

الإندونيسية وصلاحيه المقياس لقياس قدرة الطلبة على التكيف المهني في المرحلة الجامعية. وأشارت النتائج إلى تشابه البناء العاملي للنموذج الإندونيسي مع البناء العاملي للنموذج العالمي.

قام ديماكاكو وآخرون (Dimakakou et al., 2018) بالتحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس قدرات التكيف المهني في اليونان، حيث طبق المقياس بعد ترجمته للغة اليونانية وعرضه على عدد من المحكمين على عينة مؤلفة (452) طالباً وطالبة من طلبة مرحلة البكالوريوس في عدد من الجامعات في مدينة أثينا (Athens). وتم التحقق من صدق المقياس باستخدام صدق البناء العاملي. وبينت النتائج أن المقياس بصورته اليونانية تطابق مع النموذج النظري للمقياس الأصلي. وتم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا-كرونباخ، وبلغت للمقياس الكلي (0.88)، وتم التأكد كذلك من الثبات بالتطبيق وإعادة التطبيق للمقياس، وبلغ معامل ارتباط بيرسون للمقياس الكلي (0.87). وخلصت نتائج الدراسة بعد تحليل بياناتها والتحقق من الصدق والثبات إلى صلاحية المقياس للاستخدام في المجتمع اليوناني وإمكانية استخدامه لتعرف مستوى قدرات التكيف المهني لدى الطلبة في المرحلة الجامعية.

درس ماكيننا وآخرون (Mckenna et al., 2016) الخصائص السيكمترية للترجمة الفارسية لمقياس قدرات التكيف المهني وعلاقته مع الرضا المهني، وتحديد الفرص التجارية، والنوايا الريادية. وجمعت بيانات الدراسة من (204) من العاملين والعاملات من عدة مهن في مؤسسات مختلفة في إيران، تراوحت مؤهلاتهم العلمية بين حملة شهادة الدراسة الثانوية العامة وحملة البكالوريوس وحملة شهادات الدراسات العليا. وأظهرت النتائج صدق المقياس وثباته فقد تم تقييم صدق المقياس بالاعتماد على الصدق المرتبط بالمحك، وبينت النتائج قدرة المقياس على التنبؤ بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي ونوايا زيادة الأعمال، مما يعزز صدق المقياس. وتم تقييم ثبات المقياس بالاعتماد على معامل ألفا-كرونباخ الذي بلغ (0.89) للمقياس الكلي. وبشكل عام، فإن النموذج الإيراني لمقياس قدرات التكيف المهني يتمتع بخصائص سيكمترية جيدة جداً ويتنبأ بنتائج مهنية مهمة، وهو ما يؤكد أنه يمكن استخدامه في الإرشاد المهني والأبحاث المستقبلية مع العمال الناطقين باللغة الفارسية.

هدفت دراسة أولجبيد (Olugbade, 2016) إلى التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس قدرات التكيف المهني في نيجيريا. شارك في الدراسة (143) موظفاً وموظفة من فنادق مختلفة، و(128) موظفاً وموظفة يعملون في عدة بنوك، وتراوحت أعمار المشاركين ما بين (18) إلى (58) عاماً. وأظهرت النتائج صدق المقياس وثباته، إذ تم التحقق من صدق البناء العاملي الذي بين أن المقياس بصورته النيجيرية مطابق للمقياس الأصلي، وتم التحقق من ثبات المقياس الكلي باستخدام معامل ألفا-كرونباخ الذي بلغ (0.91). وأشارت الدراسة إلى جاهزية النموذج النيجيري للمقياس لاستخدامه من قبل الباحثين والدارسين في الإرشاد المهني، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق المقياس للتحقق من قدرة التكيف المهني للموظفين في قطاعات أخرى في نيجيريا، مما سوف يساعد في تطوير الاستراتيجيات التي سوف تعزز النمو المهني.

عمل يوسيل (Yucel, 2015) على التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس قدرات التكيف المهني في تركيا، وقد طبق المقياس بعد ترجمته للغة التركية وعرضه على عدد من المحكمين في اللغة الإنجليزية على عينة مؤلفة من (843) طالباً وطالبة من طلبة مرحلة البكالوريوس في جامعة (Erzincan)، وأظهرت نتائج الصدق العاملي أن تشعبات الفقرات كانت متشابهة جداً مع المقياس الأصلي الدولي، ويعزز معامل ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي الذي بلغ (0.91) ثبات المقياس. وخلصت نتائج الدراسة بعد تحليل بياناتها والتحقق من خصائص الصدق والثبات إلى صلاحية المقياس للاستخدام في المجتمع التركي وإمكانية استخدامه لتعرف مستوى قدرات التكيف المهني لدى طلبة المرحلة الجامعية.

هدفت دراسة تيان وآخرين (Tien et al., 2014) لتعرف إمكانية استخدام مقياس قدرات التكيف المهني لدى عينة من طلبة المدارس المتوسطة والثانوية في ماكاو (Macau) في الصين. وتم التحقق من خصائص الصدق والثبات للمقياس بتطبيقه على عينة مؤلفة من (270) طالباً وطالبة في المرحلة المتوسطة و(188) طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية. وبينت النتائج أن البناء العاملي للمقياس بصورته الصينية مشابه تماماً للمقياس الأصلي الدولي، وهو ما يؤكد صدق المقياس، كما أن معامل ألفا-كرونباخ للمرحلة المتوسطة والثانوية الذي بلغ (0.94) و(0.92) على التوالي يؤكد ثبات المقياس. إضافةً إلى ذلك، تبين أن طلبة المدارس الثانوية حصلوا على درجات أعلى بشكل ملحوظ من طلبة المدارس المتوسطة في القدرة على التكيف المهني. وبناءً على النتائج، اعتبر أن نموذج ماكاو للمقياس جاهز للاستخدام من قبل الباحثين والممارسين الذين يرغبون بقياس قدرة التكيف المهني لدى طلبة المدارس المتوسطة والثانوية في ماكاو.

وهدف دراسة تولينتينو وآخرين (Tolentino et al., 2013) إلى التحقق من صدق وثبات مقياس قدرات التكيف المهني في الفلبين. شارك في الدراسة (289) من الطالبات والطلاب الجامعيين في مرحلة البكالوريوس في إحدى الجامعات الخاصة في الفلبين، و(495) طالباً وطالبة في برامج الدراسات العليا في إحدى الجامعات الكبرى في الفلبين، الذين يعملون إضافةً إلى الدراسة. تم تقييم الصدق من خلال الصدق التقاربي وبينت النتائج أن مقياس قدرات التكيف المهني له ارتباطات إيجابية مع مقياس الرضا الوظيفي ومقياس قابلية الترقية، مما يعزز صدق المقياس. وتم تقييم الثبات باستخدام معامل ألفا-كرونباخ الذي بلغ (0.92) للمقياس الكلي وهو أعلى منه للأبعاد الفرعية الأربعة للمقياس إذ بلغت (0.85، 0.79، 0.74، 0.83) على التوالي، وهذه النتيجة مشابهة عند تطبيق المقياس الأصلي الدولي في عدد من الدول حول العالم. وبينت النتائج أن البناء العاملي للمقياس

بصورته الفلسطينية مشابه للمقياس الدولي الذي طبق في عدد من الدول حول العالم. وبشكل عام، أكدت النتائج فائدة استخدام مقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الفلسطيني، وهي تدعم فكرة أن المستوى الأعلى من التكيف المهني يرتبط بنتائج أفضل نحو تحقيق النجاح المهني. وأجرى جونستون وآخرون (Johnston et al., 2013) دراسة للتحقق من صدق وثبات النسخة الألمانية من مقياس قدرات التكيف المهني، واستكشاف العلاقة بين القدرة على التكيف المهني والتوجهات نحو السعادة وضغوط العمل. واختار الباحثون عينة ممثلة من السكان الناطقين بالألمانية ويعملون في مهن مختلفة في سويسرا، وشملت (1204) مشاركون ومشاركة. وطبق عليهم مقياس قدرات التكيف المهني، ومقياس التوجه نحو السعادة، ومقياس ضغوط العمل. وأكدت نتائج التحليل العاملي تطابق صدق المقياس بصورته الألمانية مع المقياس الدولي، كما بينت النتائج أن مقياس قدرات التكيف المهني له علاقة سلبية مع مقياس ضغوط العمل، وعلاقة إيجابية مع مقياس التوجه نحو السعادة، مما يعزز صدق المقياس التقاربي. وتم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا-كرونباخ وبلغ (0.94) للمقياس الكلي وهو أعلى منه للأبعاد الفرعية الأربعة للمقياس (0.88، 0.87، 0.86، 0.87) على التوالي. وأظهرت النتائج أن قدرة التكيف المهني تتوسط العلاقة بين التوجه نحو السعادة وضغوط العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن مقياس قدرات التكيف المهني ملائم للمجتمع الألماني.

ويتبين من خلال الدراسات السابقة اهتمام الباحثين والمختصين من النفسانيين والتربويين بدراسة القدرة على التكيف المهني لدى فئات وشرائح مختلفة من الأفراد في مختلف المجتمعات حول العالم، إذ إن القدرة على التكيف المهني تعد عاملاً رئيسياً ومهماً في التوافق والرضا المهني ومواجهة الأزمات المهنية ومشكلات التحولات والانتقالات المهنية بكفاءة ومرونة. كما يتضح مدى أهمية مقياس قدرات التكيف المهني من خلال اهتمام عدة دول حول العالم بترجمته إلى لغات عدة والتحقق من خصائصه السيكومترية لتوفير أداة فاعلة لتعريف مستوى قدرات الفرد على التكيف المهني، وجاء تصميم الدراسة الحالية لتوفير أداة جديدة من أدوات القياس في الإرشاد المهني تتمتع بدلالات صدق وثبات مقبولة باللغة العربية في المجتمع الأردني لقياس مستوى قدرات التكيف المهني لدى طلبة التعليم الجامعي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة

تم اعتماد البحث الكمي (Quantitative Research) باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوظيف عدد من أساليب الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) والإحصاء التحليلي (Inferential Statistics) بهدف تعرف الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني وذلك بالتحقق من صدقه وثباته وبناءه العاملي.

أفراد الدراسة:

تم تطبيق مقياس قدرات التكيف المهني على عينة متيسرة تكونت من (259) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة حكومية وجامعة خاصة، في الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي 2022/2021، وتوزع الطلبة الذين شاركوا في الدراسة كالتالي: (77) من الذكور، و(182) من الإناث، و(174) طالباً وطالبة في جامعة حكومية و(85) طالباً وطالبة في جامعة خاصة، و(118) طالباً وطالبة في الكليات العلمية، و(141) طالباً وطالبة في الكليات الإنسانية.

أداة الدراسة:

تعاون باحثون من (13) دولة حول العالم على تطوير مقياس سيكومتري لقياس قدرات التكيف المهني، نتج عنه مقياس قدرات التكيف المهني (Career Adapt-Abilities Scale – CAAS) بصورته الدولية المؤلفة من (24) فقرة موزعة على أربعة أبعاد فرعية، ويشتمل كل بعد على ست فقرات. تقيس الأبعاد الأربعة الاهتمام والتحكم والاستطلاع والثقة. وأظهر المقياس دلالات صدق وثبات مرضية في جميع الدول، كما كان متوقعاً. ومع ذلك، كانت تقديرات ثبات الاتساق الداخلي للأربعة أبعاد الفرعية وهي الاهتمام والتحكم والاستطلاع والثقة عموماً من مقبولة إلى ممتازة، في حين كانت تقديرات ثبات الاتساق الداخلي للنتيجة الكلية للمقياس ممتازة في الدول الثلاث عشرة وهي: الولايات المتحدة الأمريكية، وجنوب أفريقيا، وإيطاليا، وهولندا، وإيسلندا، وكوريا، وتايوان، وفرنسا، وبلجيكا، وهولندا، والصين، والبرازيل والبرتغال (Savickas & Porfeli, 2012).

وقد تم بناء المقياس الأصلي على افتراض نظري وهو أن البناء العاملي للمقياس نموذج هرمي مكون من أربعة أبعاد فرعية وعامل عام واحد هو القدرة على التكيف المهني. وللتحقق من صدق بناء المقياس تم استخدام التحليل العاملي الذي بينت نتائجه أنها تتناسب مع النموذج النظري للمقياس الأصلي. وللتحقق من ثبات المقياس تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ الذي بلغ (0.92) للمقياس الكلي وهو أعلى منه للأبعاد الفرعية الأربعة وهي (الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة)، وبلغ معامل ألفا-كرونباخ لها (0.83، 0.74، 0.97، 0.85) على التوالي. وما زال المقياس موضع اهتمام الباحثين والدارسين في الإرشاد المهني ويتم التحقق من خصائصه السيكومترية في العديد من الدول الأخرى.

ويتألف المقياس الأصلي باللغة الإنجليزية من (24) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: بعد الاهتمام والاستطلاع والتحكم والثقة، ويتكون كل بعد من

(6) فقرات تكون الاستجابة عليها من خلال (5) خيارات هي: بشكل قوي وبشدة، بشكل قوي جداً، بشكل قوي، بشكل قوي نوعاً ما، بشكل غير قوي. إذ يقيس بعد الاهتمام مدى توجه الفرد ومشاركته في عملية اتخاذ القرار المبني، ويقاس بُعد الاستطلاع مدى اكتشاف الفرد لذاته وعالم المهنة والحصول على المعلومات حولها، في حين يقيس بُعد التحكم قدرة الفرد على تولي المسؤولية والتحكم بالقرارات المستقبلية والقدرة على اتخاذ القرار المبني المناسب، أما بُعد الثقة فيقيس القدرة على التغلب على العقبات والتحديات التي تواجه الفرد أثناء سعيه لتحقيق النجاح المبني والدرجة الصغرى للمقياس تساوي (24)، والدرجة العظمى للمقياس تساوي (120). وحصول الفرد على درجة عالية على المقياس بأبعاده الأربعة يدل على امتلاكه لدرجة كافية من القدرة على التكيف المبني.

إجراءات الدراسة:

تطلب تطبيق الدراسة ميدانياً بغرض تحقيق هدفها قيام الباحثة بالسير بالخطوات الآتية:

- 1- الحصول على موافقة مطور مقياس قدرات التكيف المبني البروفيسور مارك سافيكاس (Professor Mark Savickas) لترجمة المقياس إلى اللغة العربية، الذي بدوره زود الباحثة بالنسخة الأصلية للمقياس، وتعليمات تطبيقه وتصحيحه باللغة الإنجليزية.
- 2- قامت الباحثة نفسها بترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية.
- 3- طلب من محكم لغته الأم اللغة العربية وحاصل على درجة الدكتوراة في تخصص اللغة الإنجليزية بمراجعة ترجمة المقياس باللغة العربية ومقارنتها بنسخة المقياس الأصلية باللغة الإنجليزية والحكم على دقة الترجمة ووضوح صياغة فقرات المقياس، واقترح المحكم بعض التعديلات على ترجمة المقياس وصياغة بعض فقراته، وتم الأخذ بها جميعها. وقام محكم ثان متخصص باللغة الإنجليزية بإجراء الترجمة العكسية (Back Translation) لفقرات المقياس من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية، ونتيجة مقارنة النصين تم إجراء بعض التعديلات المحدودة على نسخة المقياس باللغة العربية، وبانتهاء مقارنة النصين تم التأكد من دقة ترجمة المقياس إلى اللغة العربية.
- 4- عرض المقياس باللغة العربية على فريق من أربعة خبراء ممن يحملون درجة الدكتوراة في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، ودرجة الدكتوراة في القياس والتقويم من الجامعة الأردنية للحكم على نص فقرات المقياس وصياغتها اللغوية وملاءمتها للمجتمع الأردني، واقترح فريق الخبراء بعض التعديلات على بعض فقرات المقياس، وتم الأخذ بها جميعها، وتم اعتماد المقياس بصورته النهائية باللغة العربية.
- 5- تم توزيع المقياس من قبل الباحثة على مجموعة من (265) طالباً وطالبة من المتبحرين ببرنامج البكالوريوس في جامعة حكومية وجامعة خاصة على مدار أسبوعين. وحرصت الباحثة على توضيح الهدف من جمع البيانات والمعلومات الواردة في المقياس، وبيان آلية الإجابة عن فقرات المقياس، وتشجيع الطلبة على ضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بدقة وجدية، وأن إجاباتهم على فقرات المقياس وبياناتهم الديموغرافية سوف تعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. وبعد تدقيق استجابات الطلبة على المقياس والبيانات الديموغرافية، تم استبعاد ستة من الاستجابات وذلك لعدم اكتمال البيانات المطلوبة. وهو ما يعني أن استجابات الطلبة مكتملة البيانات المطلوبة وعدد الطلبة يساوي (259) طالباً وطالبة.
- 6- تم ترميز استجابات (259) طالباً وطالبة مكتملة البيانات المطلوبة وأدخلت وخزنت على ذاكرة الحاسوب باستخدام برمجية الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Page for Social Sciences- SPSS) الإصدار رقم (22).

تحليل البيانات:

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية كما هو موضح أدناه:

تصحيح المقياس:

طلب من المستجيب على مقياس قدرات التكيف المبني قراءة كل فقرة من فقرات المقياس بتمعن ثم تقدير مدى قوة تطويره للقدرة المتضمنة في الفقرة باستخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج بحسب مبادئ التصحيح التي حددها مؤلف المقياس الأصلي. وكان أعلى تقدير للفقرة من خلال الإجابة بعبارة "بشكل قوي وبشدة"، وأعطيت قيمة عددية تساوي (5)، ويلها عبارة "بشكل قوي جداً" وأعطيت قيمة عددية تساوي (4)، ويلها عبارة "بشكل قوي" وأعطيت قيمة عددية تساوي (3)، ويلها عبارة "بشكل قوي نوعاً ما" وأعطيت قيمة عددية تساوي (2)، وأدنى تقدير للفقرة كان من خلال الإجابة بعبارة "بشكل غير قوي" وأعطيت قيمة عددية تساوي (1) عند إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب.

نتائج الخصائص السيكمترية للمقياس في صورته الأردنية:

تم اعتماد التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) لفحص طبيعة البناء العاملي لمقياس قدرات التكيف المبني في المجتمع الأردني. ويتطلب إجراء التحليل العاملي التأكد من أن حجم العينة كاف لإجراء التحليل. فقد حددت بلنت (Pallant, 2016) حجم العينة المثالي لإجراء التحليل العاملي بمقدار (150) حالة فأكثر، وأن لا تقل نسبة الحالات لكل متغير في الأداة البحثية عن (1:5) بمعنى خمس حالات لكل متغير في أداة

البحث المستخدمة لجمع البيانات. وفي الدراسة الحالية شارك (259) طالباً وطالبة للإجابة عن فقرات مقياس قدرات التكيف المهني والبالغة (24) فقرة، مما يعني أن نسبة الحالات لكل متغير بلغت (1:11)، وبذلك يستنتج أن حجم العينة كاف لإجراء التحليل العاملي في الدراسة الحالية. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني، البالغة (24) فقرة، وتحليل المكونات الرئيسية (Principal Components Analysis-PCA)، وتدوير المحاور بطريقة فاريماكس (Varimax Rotation) وللتأكد من مدى ملاءمة مجموعة البيانات لاكتشاف البنية العاملية وكفاية المعاينة (Sampling Adequacy) تم إجراء الأساليب الإحصائية الآتية:

1- قياس كاييز- ماير- أولكن (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy – KMO) وتتراوح قيمة هذا القياس من (صفر إلى 1) وكلما كانت القيمة المحسوبة قريبة من واحد صحيح دل ذلك على كفاية العينة، وكلما كانت القيمة المحسوبة أقل من (0.5) دل ذلك على عدم كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي.

2- اختبار بارتليت للكروية (Bartlett's Test of Sphericity) وهو مؤشر للعلاقة بين المتغيرات ويجب أن تكون قيمة مربع كاي (χ^2) دالة إحصائياً، مما يدل على أن مصفوفة الارتباطات بين الفقرات بعضها ببعض والدرجة الكلية للمقياس ليست مصفوفة الوحدة (Identity Matrix) بمعنى أنها خالية من العلاقات، وتكون جميع القيم في قطرها مساوية لواحد صحيح (1) وبقية القيم تساوي صفراً، وبمعنى آخر: يتم إجراء اختبار بارتليت للكروية لبيان ما إذا كانت مصفوفة الارتباطات تختلف اختلافاً كبيراً عن مصفوفة الوحدة، ويوفر الاختبار احتمالية أن مصفوفة الارتباط لها ارتباطات معنوية بين بعض المتغيرات على الأقل في مجموعة البيانات، التي هي شرط مسبق لإجراء التحليل العاملي. وتشير النتائج في الجدول (1) إلى أن قيمة قياس (KMO) بلغت (0.91) وهي أكبر من القيمة الموصى بها وهي (0.60) (Pallant, 2016). كما تشير نتائج اختبار بارتليت أن قيمة مربع كاي بلغت (2458.834) وذات دلالة إحصائية ($P = .000$). وتؤكد نتائج الأساليب الإحصائية كفاية المعاينة وملاءمة إجراء التحليل العاملي على مجموعة البيانات لفقرات مقياس قدرات التكيف المهني المترجم للغة العربية.

الجدول رقم (1): نتائج قياس (KMO) واختبار (Bartlett) لمقياس قدرات التكيف المهني

(KMO) قياس		(Bartlett) اختبار
2458.834	(χ^2) قيمة مربع كاي	
276	درجة الحرية	
0.000	الدلالة الإحصائية	

تحليل الفقرات:

من الضروري قبل إجراء التحليل العاملي الاكتشافي فحص توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني، البالغ عددها (24) فقرة، وكذلك تقدير الاتساق الداخلي لفقرات المقياس بتفحص قيم معاملات الارتباط بين الفقرات، وكذلك تفحص قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المقياس الكلي.

تشير نتائج مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix) الموضحة في الجدول (2) لتوزيع استجابات أفراد الدراسة على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني إلى عدم وجود قيم سالبة لارتباط الفقرات في المقياس بعضها مع بعض، وكذلك تشير نتائج مصفوفة الارتباط أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات المقياس (Inter-item correlations) البالغ عددها (276) جميعها ذات دلالة إحصائية ($P \leq .05$; $P \leq .01$)، وأن قيم الارتباط لها تراوحت ما بين (0.14) إلى (0.57)، وبمتوسط حسابي بلغ (0.32). كما تشير نتائج مصفوفة الارتباط أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المقياس الكلي (Item – total correlations) ذات دلالة إحصائية ($P \leq .01$)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.26) إلى (0.68)، وبمتوسط حسابي بلغ (0.58). وبناءً على نتائج مصفوفة الارتباط لتوزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المقياس لم يتم استبعاد أي فقرة من فقرات مقياس قدرات التكيف المهني لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي على فقرات المقياس، البالغة (24) فقرة.

الجدول رقم (2): مصفوفة الارتباط لفقرات مقياس قدرات التكيف المهني والبالغة (24) فقرة.

الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	المقياس الكلي
1	1																								**
2		1																							**
3																									**
4																									**
5																									**
6																									**
7																									**
8																									**
9																									**
10																									**
11																									**
12																									**
13																									**
14																									**
15																									**
16																									**
17																									**
18																									**
19																									**
20																									**
21																									**
22																									**
23																									**
24																									**

ملاحظة: إشارة (*) تعني مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05 < P)، وإشارة نجمتين (**) تعني مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01 < P).

التحليل العاملي الاستكشافي:

طبق التحليل العاملي الاستكشافي وإجراء تحليل المكونات الرئيسية، وتدور المحاور بطريقة فارماكس على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني، البالغة (24) فقرة، بهدف تحديد طبيعة البناء العاملي للمقياس. واعتمد في عملية الاحتفاظ بالعوامل على عدة إجراءات هي:

- 1- معيار كايزر (Kaiser's Criterion) أو ما يسمى قيمة الجذر الكامن (Eigenvalue).
- 2- الرسم البياني سكري للعوامل (Scree Plot) وقيم الجذور الكامنة لها.
- 3- اعتماد قيمة (0.4) كأقل قيمة لتشيع الفقرة على العامل، وأن لا تشيع الفقرة لهذه القيمة أو أعلى على أكثر من عامل في الوقت ذاته.
- 4- ضرورة وجود ثلاثة تشيعات على الأقل لكل عامل.

توضح نتائج تحليل المكونات الرئيسية وتدوير الفارماكس في الجدول (3) وجود أربعة عوامل وأن قيمة الجذر الكامن لكل عامل من العوامل الأربعة أكبر من واحد صحيح (1)، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (8.38)، والعامل الثاني (1.59)، والعامل الثالث (1.55)، والعامل الرابع (1.18). وتبين النتائج أن مقدار تفسير التباين للعامل الأول بلغ (34.91%)، والعامل الثاني بلغ (6.62%)، والعامل الثالث بلغ (6.46%)، والعامل الرابع بلغ (4.91%). وشكلت هذه العوامل الأربعة مجتمعة نسبة إجمالية بلغت (52.9%) من التباين الكلي لفقرات مقياس قدرات التكيف المهني. بلغت قيم التشيع على العامل الأول ما بين (0.68-0.74) وتشكل العامل من ست فقرات هي (1-6)، وسمي العامل "الاهتمام". وبلغت قيم التشيع على العامل الثاني ما بين (0.43-0.80) وتشكل العامل من ست فقرات هي (7-12)، وسمي العامل "التحكم"، وبلغت قيم التشيع على العامل الثالث ما بين (0.37-0.74)، وتشكل العامل من ست فقرات هي (13-18)، وسمي العامل "الاستطلاع". وبلغت قيم التشيع على العامل الرابع ما بين (0.37-0.84)، وتشكل العامل من ست فقرات هي (19-24)، وسمي العامل "الثقة".

الجدول رقم (3): مصفوفة العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لاستجابات أفراد العينة (ن=259) على فقرات مقياس

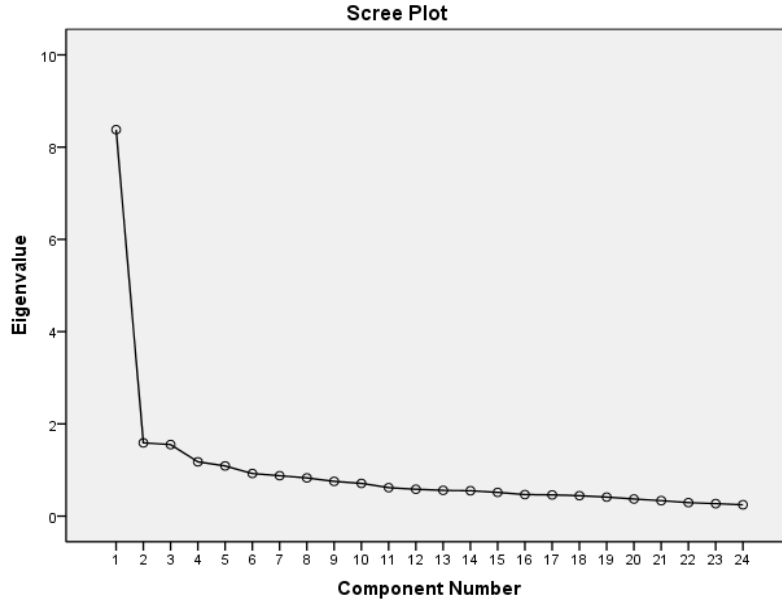
قدرات التكيف المهني، والجذور الكامنة، والتباين المفسر، وقيم ألفا-كرونباخ

رقم الفقرة	نص الفقرة	تشيع الفقرة على العامل			
		العامل الأول (الاهتمام)	العامل الثاني (التحكم)	العامل الثالث (الاستطلاع)	العامل الرابع (الثقة)
1	أفكر كيف سيكون مستقبلي.	.68			
2	أدرك أن اختياراتي اليوم تشكل مستقبلي.	.74			
3	أستعد للمستقبل.	.71			
4	لدي وعي بالخيارات التعليمية والمهنية التي يجب علي اتخاذها.	.70			
5	أخطط لكيفية تحقيق أهدافي المهنية.	.69			
6	أهتم بشأن مسيرتي المهنية.	.72			
7	أحافظ على تفاؤلي.		.43		
8	أأخذ قراراتي بنفسِي.		.80		
9	أتحمل مسؤولية أفعالي.		.75		
10	أتمسك بمعتقداتي.		.51		
11	أعتمد على نفسي.		.50		
12	أفعل ما يناسبني.		.64		
13	أستكشف ما يحيط بي.			.57	
14	أبحث عن فرص للتطور.			.46	
15	أتحقق من الخيارات المتاحة قبل اتخاذ القرار المهني.			.62	
16	أراقب طرقاً مختلفة لعمل الأشياء.			.74	
17	أتحقق بعمق حول الأسئلة التي لدي.			.70	
18	ينتابني الفضول تجاه الفرص الجديدة.			.63	
19	أنجز المهام بكفاءة.				.45
20	أحرص علي فعل الأشياء كما يجب.				.37

رقم الفقرة	نص الفقرة	تشبع الفقرة على العامل			
		العامل الأول (الاهتمام)	العامل الثاني (التحكم)	العامل الثالث (الاستطلاع)	العامل الرابع (الثقة)
21	أتعلم مهارات جديدة.				.41
22	أعمل بما يتناسب مع قدراتي.				.45
23	أتخطى العقبات التي تواجهني.				.84
24	أعمل على حل المشكلات المهنية.				.73
الجذر الكامن		8.38	1.59	1.55	1.18
التباين المفسر		%34.91	%6.62	%6.46	%4.91
ألفا-كرونباخ		.77	.77	.80	.79
ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي بلغت (0.91)					

ملاحظة: تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام تحليل المكونات الرئيسية، والتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

يعد الرسم البياني سكري (Scree Plot) الذي ينتج ويتشكل من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، ويمثل المحور الرأسي فيه قيم تباين العوامل، ويمثل المحور الأفقي عدد العوامل، معياراً يستخدم لتحديد عدد العوامل المستخلصة من التحليل العاملي، حيث يتم الإبقاء على العوامل التي تقع في منطقة الانحدار الشديد للمنحنى فقط قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال الأفقي (Pallant, 2016). يتبين من الرسم البياني سكري في الشكل (1) بداية اعتدال المنحنى أفقياً وتغيّر واضح في اتجاه شكل المنحنى ابتداءً من العامل الخامس، مما يعني الاحتفاظ بأربعة عوامل فقط، وهو ما يدعم نتيجة قيم الجذور الكامنة الأربعة التي تزيد عن قيمة واحد صحيح (1) من العوامل الناتجة من تحليل المكونات الرئيسية.



الشكل (1): الرسم البياني (Scree Plot) للعوامل المستخلصة

مؤشرات الصدق:

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نصه: ما دلالات صدق مقياس قدرات التكيف المهني؟ فبالإضافة إلى إجراءات صدق الترجمة للمقياس من خلال محكمين متخصصين في اللغة العربية والإنجليزية، وكذلك صدق المحتوى الذي تم من خلال محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي والقياس والتقويم، تم التأكد من صدق المقياس بالطرائق الآتية:

أولاً: التحليل العاملي:

فبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية، وتحليل المكونات الرئيسية وتدوير الفارماكس، تبين نتائج مصفوفة العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الموضحة في الجدول رقم (3) استخلاص أربعة عوامل هي: الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة، إذ تزيد قيمة الجذر الكامن لكل منها على قيمة واحد صحيح، وهي ذات معنى وقابلة للتفسير، وهذه العوامل الأربعة مجتمعة فسرت ما نسبته (52.9%) من التباين لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية. كما أن هذه العوامل الأربعة تمثل وتتفق مع أبعاد المقياس الأصلي باللغة الإنجليزية، وهذه النتيجة مؤشر على صدق البناء العاملي للمقياس، الذي يعد أهم مؤشرات صدق بناء المقياس.

ثانياً: الاتساق الداخلي:

تم التأكد من الاتساق الداخلي لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية من خلال تفحص قيم معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين العوامل المستخلصة (Inter-factor correlations) من جهة، وبين العوامل المستخلصة والمقياس الكلي (Factor- total correlations) من جهة أخرى.

الجدول رقم (4): مصفوفة الارتباط للعوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لاستجابات أفراد العينة

(ن=259) على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني

العامل	الأول (الاهتمام)	الثاني (التحكم)	الثالث (الاستطلاع)	الرابع (الثقة)	القائمة الكلية
الأول (الاهتمام)	1	.53	.55	.57	.80
الثاني (التحكم)		1	.65	.68	.85
الثالث (الاستطلاع)			1	.64	.85
الرابع (الثقة)				1	.86

ملاحظة: إشارة (**) تعني مستوى الدلالة الإحصائية عند ($P \leq .01$).

تبين النتائج في الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخلصة للمقياس ذات دلالة إحصائية ($P \leq .01$) وتراوح قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة ما بين (0.53) إلى (0.68). وبلغت قيمة أقوى ارتباط (0.68)، وكانت ما بين العامل الثاني "التحكم" والعامل الرابع "الثقة"، وبلغت قيمة أضعف ارتباط (0.53)، ما بين العامل الأول "الاهتمام" والعامل الثاني "التحكم". كما تبين النتائج في الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة والمقياس الكلي ذات دلالة إحصائية ($P \leq .01$)، وتراوح قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة ما بين (0.80) إلى (0.86)، وبلغ أقوى معامل ارتباط للمقياس الكلي (0.86) مع العامل الرابع "الثقة"، بينما بلغ أضعف معامل ارتباط للمقياس الكلي (0.80) مع العامل الأول "الاهتمام". وبسبب عدم وجود قيم سالبة لمعاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخلصة، وكذلك قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة مع المقياس الكلي، وجميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية؛ يستنتج أن مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

مؤشرات الثبات:

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي نصه: ما دلالات ثبات مقياس قدرات التكيف المهني؟ تم التحقق والتأكد من ثبات مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية من خلال تفحص قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس من جهة، وتفحص قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس الكلي من جهة أخرى. إضافةً إلى أنه تم التأكد من ثبات المقياس من خلال تقدير الاتساق الداخلي (Internal Consistency) باستخدام معادلة ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمجموعة فقرات المقياس الكلي، وكذلك العوامل الأربعة المستخلصة من التحليل العاملي للمقياس. ويعد معامل ألفا-كرونباخ من أكثر طرائق تقدير الاتساق الداخلي شيوعاً في التحقق من ثبات المقاييس النفسية.

وبتفحص قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس وقدرات التكيف المهني في مصفوفة الارتباط في الجدول (2) تبين أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية ($P \leq 0.05$; $P \leq 0.01$)، كما تبين عدم وجود قيم سالبة لمعاملات الارتباط بين فقرات المقياس، مما يشير إلى أن فقرات المقياس تقيس نفس السمة. كما تبين نتائج مصفوفة الارتباط أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس الكلي ذات دلالة إحصائية ($P \leq 0.01$)، مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس، فقد ذكر فلد (Field, 2018) أن المقياس الذي يتمتع بالثبات يجب أن ترتبط جميع فقراته بالمقياس الكلي. وتبين النتائج في الجدول رقم (3) أن معامل ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي بلغ (0.91)، أما معاملات ألفا-كرونباخ للعوامل الأربعة المستخلصة فقط فكانت كالتالي: معامل ألفا للعامل الأول "الاهتمام" بلغ (0.77)، ومعامل ألفا للعامل الثاني "التحكم" بلغ (0.77)، ومعامل ألفا للعامل الثالث "الاستطلاع" بلغ (0.80)، ومعامل ألفا للعامل الرابع "الثقة" بلغ (0.79). وللحكم على قيمة ألفا المقبولة ذكر كلاين (Kline) المشار إليه في (Field, 2018) أن قيمة ألفا-كرونباخ المقبولة للاختبارات المعرفية (Cognitive tests) تساوي (0.8)، وللاختبارات القدرة (Ability tests) تساوي (0.7) وأضاف بأن قيمة ألفا المقبولة يمكن أن تقل عن (0.7) للمقاييس النفسية. وبناءً على النتائج السابقة لقيم ألفا-كرونباخ للعوامل الأربعة المستخلصة والمقياس الكلي يستنتج أن مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية أداة ثابتة للمقياس.

مناقشة النتائج:

صممت هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني بهدف إعداد نسخة مكافئة باللغة العربية لمقياس قدرات التكيف المهني واستخدامها لغايات الإرشاد المهني. ويعد مقياس قدرات التكيف المهني واحداً من أكثر الأدوات استخداماً لتقييم القدرة على التكيف المهني، وتمثل القدرة على التكيف المهني بناءً محورياً في نظرية البناء المهني (Career Construction Theory) وتعكس مجموعة من سلوكيات الأفراد وكفاءاتهم واتجاهاتهم للملاءمة أنفسهم للعمل الذي يناسبهم من خلال استعدادهم لمواجهة المهام والتحديات المهنية والتحديات غير المتوقعة، بنجاح.

وتم اقتراح هذا المفهوم من قبل سافيكاس (Savickas) في عام (1997) كوسيلة لربط الأجزاء النظرية الرئيسة التي تشكل نظرية سوبر (Super)، ويعد مقياس قدرات التكيف المهني أداة مفيدة للطلبة لاكتساب رؤية شخصية حول عملية اتخاذ الخيارات المهنية والاستعداد لها، ويمكن للعاملين في حقل الإرشاد المهني استخدام مقياس قدرات التكيف المهني لتقييم قدرة الفرد على التكيف المهني، وتقديم التوجيه حول تحسينها، ويمكن استخدامه أيضاً كأداة للمساعدة الذاتية لتوجيه تأمل المسيرة المهنية والتخطيط لها، إذ يعاني العاملون في الإرشاد المهني من ندرة توفر أدوات تقييم ذات خصائص سيكومترية باللغة العربية لاستخدامها في الإرشاد المهني.

ويفضل الباحثون استخدام مقياس قدرات التكيف المهني بالمقارنة مع أدوات الإرشاد المهني الأخرى، لكون المقياس يساعد الأفراد على اكتساب رؤى حول كيفية تعاملهم وإدارتهم للتغيرات المهنية، وكيف يستكشفون أهدافهم المهنية وتحقيقها. ويعد مقياس قدرات التكيف المهني أداة ثابتة وصادقة وتم التحقق من صحتها في العديد من المجتمعات الأجنبية حول العالم وتبين أنه يتمتع بخصائص سيكومترية مرضية.

فقد تم تطبيق مقياس قدرات التكيف المهني في مرحلة بنائه وتطويره والتحقق من بنائه العاملي وخصائصه السيكومترية في مجتمعات مختلفة في دولة حول العالم قبل التوصل إلى النسخة النهائية من المقياس باللغة الإنجليزية. وبشكل عام، يعد مقياس قدرات التكيف المهني أداة قيمة في الإرشاد المهني ويساعد الأفراد على تطوير الموارد النفسية والاجتماعية اللازمة للتنقل بين المهن والوظائف خلال مسيرتهم المهنية (Maggiore, et al., 2017; Porfeli & Savickas, 2012; Savickas & Profeli, 2012; Song, et al., 2023).

وبينت نتائج مصفوفة الارتباط عدم وجود قيم سالبة لمعاملات الارتباط بين فقرات مقياس قدرات التكيف المهني، وجميعها ذات دلالة إحصائية ($P \leq 0.05$; $P \leq 0.01$)، كما بينت النتائج ارتباط جميع الفقرات بالمقياس الكلي وبدلالة إحصائية ($P \leq 0.01$)، وبناءً على النتائج لم تُستثن أي فقرة من فقرات المقياس واعتبرت جميع الفقرات مناسبة لإجراء التحليل العاملي. وتم التأكد من كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام مقياس (KMO)، واختبار بارتلت (Bartlett)، وبلغت قيمة قياس (KMO) ما يساوي (0.906) وتجاوزت القيمة الموصى بها وهي (0.6)، وبلغت قيمة مربع كاي (χ^2) لاختبار بارتلت (Bartlett) ما يساوي (2458.834) وبمستوى دلالة إحصائية ($P=0.000$)، مما يدعم كفاية العينة في الدراسة لإجراء التحليل العاملي على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني.

وبإجراء التحليل العاملي الاستكشافي وتحليل المكونات الرئيسة وتدوير الفارماكس على فقرات مقياس قدرات التكيف المهني، المكونة من (24) فقرة، تم استخلاص أربعة عوامل بناءً على قيم الجذر الكامن التي تزيد عن قيمة واحد صحيح (1)، والرسم البياني سكري (Scree Plot)، وفسرت هذه العوامل الأربعة المستخلصة ما قيمته (59.9%) من التباين الكلي للمقياس.

وتم التحقق من صدق الترجمة لمقياس قدرات التكيف المهني من خلال محكمين في اللغة العربية والإنجليزية، كما تم التحقق من صدق محتوى

المقياس من خلال محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي وفي القياس والتقويم. وتطابقت العوامل الأربعة المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي مع العوامل الأربعة للمقياس الأصلي باللغة الإنجليزية، مما يعد مؤشراً على صدق البناء العاملي للمقياس باللغة العربية. وبذلك تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012) بأن مقياس قدرات التكيف المهني يقيس البناءات (Constructs) بنفس الطريقة عبر (13) دولة حول العالم، ودراسة سولستيان وآخرين (Sulistini et al., 2018)، ودراسة يوسيل (Yucel, 2015)، ودراسة أولجبيد (Olugbade, 2016)، ودراسة تيان وآخرين (Tien et al., 2014) التي بينت نتائجها تشابه البناء العاملي لمقياس قدرات التكيف المهني في إندونيسيا وتركيا ونيجيريا والصين على التوالي، مع البناء العاملي للمقياس الأصلي.

وبينت النتائج أن قيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخلصة للمقياس ذات دلالة إحصائية ($P \leq 0.01$). كما بينت النتائج أن جميع قيم الارتباط بين العوامل الأربعة المستخلصة والمقياس الكلي ذات دلالة إحصائية ($P \leq 0.01$)، مما يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي للمقياس. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي بلغ (0.91) وهو أعلى منه للأبعاد الأربعة، وبلغت قيم معامل ألفا-كرونباخ للأبعاد الفرعية الأربعة وهي: الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة كالتالي (0.77، 0.77، 0.80، 0.79) على التوالي، مما يؤكد أن المقياس وأبعاده الأربعة له اتساق داخلي جيد يعكس ثباته.

وهذه النتائج مقارنة لما توصل إليه سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012) للمقياس الأصلي الدولي إذ بلغ معامل ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي (0.92)، أما بالنسبة للأبعاد الأربعة للمقياس وهي: الاهتمام، والتحكم، والاستطلاع، والثقة فقد بلغت قيم ألفا-كرونباخ (0.85، 0.79، 0.74، 0.83) على التوالي، وبذلك تراوحت تقديرات قيم الاتساق الداخلي من جيد إلى ممتاز. ونتيجة أن معامل ألفا-كرونباخ للمقياس الكلي أعلى منه للأبعاد الفرعية الأربعة في هذه الدراسة مشابهة تماماً أيضاً لما توصلت إليه دراسة كيم (Kim, 2021) في كوريا الجنوبية، ودراسة سولستيان وآخرين (Sulistiani et al., 2018) في إندونيسيا، ودراسة ديماكاكو وآخرين (Dimakakow et al., 2018) في اليونان، ودراسة ماكينا وآخرين (Mckenna et al., 2016) في إيران، ودراسة أولجبيد (Olugbade, 2016) في نيجيريا، ودراسة يوسيل (Yucel, 2015) في تركيا، ودراسة تولينتينو وآخرين (Tolentino et al., 2013) في الفلبين، ودراسة جونستون وآخرين (Johnston et al., 2013) في ألمانيا.

وقد ذكر تشيو وليو (Chiu & Liu, 2008) أنه إذا كان معامل ألفا-كرونباخ لمجموعة من المتغيرات أكبر من (0.70) فإن هذه المتغيرات تتمتع بثبات مقبول، وبالتالي فإن ثبات العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمجموعة من المتغيرات يعد مقبولاً أيضاً. وأضاف مورغن وآخرين (Morgan et al., 2011) أن معامل ألفا-كرونباخ يجب أن يكون ذا قيمة موجبة ويزيد عن (0.70) من أجل توفير دعم جيد لثبات الاتساق الداخلي. وبناءً على نتائج إجراءات التحقق من الثبات يستنتج أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهو ما يدل على استقرار المقياس وعدم تأثره بالعوامل الخارجية وأنه أداة صالحة لقياس قدرات التكيف المهني.

وبعد التحقق من البناء العاملي لمقياس قدرات التكيف المهني باللغة العربية وصدقه وثباته على عينة أردنية، تبين من النتائج أن المقياس أداة صادقة وثابتة لقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة تولينتينو وآخرين (Tolentino et al., 2013) في الفلبين، ودراسة جونسون وآخرين (Johnston et al., 2013) في ألمانيا، ودراسة تيان وآخرين (Tien et al., 2014) في الصين، ودراسة يوسيل (Yucel, 2015) في تركيا، ودراسة ماكينا وآخرين (Mckenna et al., 2016) في إيران، ودراسة أولجبيد (Olugbade, 2016) في نيجيريا، ودراسة ديماكالكو وآخرين (Dimakakou et al., 2018) في اليونان، ودراسة سولستيان وآخرين (Sulstiani et al., 2018) في إندونيسيا، ودراسة كيم (Kam, 2021) في كوريا الجنوبية، وأخيراً دراسة حمزة وآخرين (Hamzah et al., 2022) في ماليزيا، التي توصلت جميعها إلى صلاحية وقابلية استخدام مقياس قدرات التكيف المهني في المجتمعات التي طبق فيها.

وأخيراً، فإن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تؤكد بنية الأبعاد الأربعة الفرعية للمقياس بصورته الأردنية، وأن كل بعد من الأبعاد الأربعة يتألف من ست فقرات وهو مطابقاً للمقياس الأصلي الدولي من حيث البناء العاملي والخصائص السيكمترية، مما بالتالي يوفر مقياساً يتمتع بالصدق والثبات باللغة العربية لقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني وخاصة للطلبة الملتحقين في برامج البكالوريوس في التعليم العالي، لتلبية حاجاتهم لتطوير القدرة على التكيف المهني، وهو ما يوفر لهم المعرفة والدراية والاستعداد الكافي لدخول سوق العمل والتعامل بنجاح مع التحولات المهنية المتوقعة وغير المتوقعة.

التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة يمكن صياغة التوصيات التالية:

- 1- اعتماد مقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية من قبل الباحثين والمختصين في الإرشاد المهني لقياس قدرات التكيف المهني لدى طلبة البكالوريوس في الجامعات الأردنية.

- 2- حوسبة المقياس بصورته الأردنية وتطبيقه، وتصحيحه، وتفسير نتائجه إلكترونياً لتوفير الكلفة والوقت والجهد.
- 3- إجراء دراسات مستقبلية لاستخدام المقياس بصورته الأردنية لاشتقاق معايير للمقياس في المجتمع الأردني وكذلك التعرف إلى مدى تأثير قدرات التكيف المهني ببعض المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالأفراد المفحوصين.
- 4- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني بصورته الأردنية على عينات وتخصصات جديدة وعلى مستوى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وكذلك على عينات من طلبة نهاية المرحلة الأساسية والثانوية في التعليم العام.

المصادر والمراجع

- المسعود، ه. (2018). الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج-ج) في المجتمع الأردني. *دراسات العلوم/التربية*، 45(1)، 331-345.
- بلبل، ي. وحجازي، إ. (2021). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية*، 36(3)، 520-569.

REFERENCES

- Abu shinding, Y., Almaawali. M. & Al-Fazari, M. (2023). Psychometric Properties of the Career Futures Inventory (CFI-25) Among Undergraduate Students in Oman. *Educational Sciences*, 50(2), 372-385.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The COVID-19 crisis as a career shock: implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119: 103434. Doi: 10.1016/j.jvb.2020.103434.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Chiu, M. & Lin., J. (2008). Research on learning and teaching of students' conception in science: A cognitive approach review. In I. V. Eriksson (Ed.), *Science education in the 21st century*, 291–316. New York: Nova Science Publishers.
- Dimakakou, D., Katerina Mikedaki. K., Argyropoulou, K. & Andronikos, K. (2018). A Psychometric Analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in University Students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 95-108.
- Doğanülkü. H. & Kırdöki, O. (2021). The Moderating Role of Career Decision Regret In The Effect Of Career Adaptability On Burnout. *International Journal of Progressive Education*, 17(2), 319-330.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using SPSS*. (5th ed.). London: Sage Publications.
- Hamzah. H., Perveen, A., Ramlee, F., & Zulkifi, S. (2022). Malay Translation and Validation of Career Adapt-Abilities Scale for Higher Learning Institution Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 12(6), 1673-1690.
- Johnston, C., Luciano, E., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Kim, J. (2021). Development and Validation of the Career Adaptability Scale for Undergraduates in Korea. *Sustainability*. MDPI, 13(19), 11004; Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su131911004>.
- Korkmaz, O. (2023). Lone Wolf Personality, Career Adapt-Abilities, Proactive Career Behaviors, and Life Satisfaction: A Serial Mediation Analyses through the Career Construction Model of Adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi*, 5(1), 194-212.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, (25), 312–325. Doi:10.1177/1069072714565856.
- Maggio, I., Montenegro, E., Little, T., Nota, L. & Ginevra, M. (2021). Career Adaptability, Hope, and Life Satisfaction: an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder. *Journal of Happiness studies*. Retrieved from file:///C:/Users/user/Downloads/Career_adaptability_hope_and_life_satisf.pdf.

- Mckenna, B., Zacher, H., 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.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation* (4th ed.). Taylor & Francis.
- Ojala, J., Nikander, A., Aunola, K., De Palo, J. & V. Ryba, T. (2023). The role of career adaptability resources in dual career pathways: A person-oriented longitudinal study across elite sports upper secondary school. *Psychology of Sport & Exercise*, 67, (1-9).
- Olugbade, O. (2016). The career adapt-abilities scale-Nigeria form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, (95-96), 111-114.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*, 6th ed. McGraw Hill.
- Porfeli, E. J. & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 748–753. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Salim, R., Istiasih, M., Rumlatur, N., & Situmorang, D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability, *Heliyon*, (9), 1-11.
- Savickas, M. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *Career Development*, (45), 247–259. Doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
- Savickas, M. (2002). *Career construction: a developmental theory of vocational behavior in Career choice and development*. D. Brown. 4th ed, San Francisco, California, US: John Wiley and Sons.
- Savickas, M., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, (80), 661–673. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Şentürk, M., Kırdök, O. & Çolakadioğlu, O. (2023). Comparison of career adapt-abilities of students from faculty of education with emotional intelligence levels. *Educational Research and Reviews*, 18 (9), 234-240.
- Steven, D., Brown, S., & Lent, R. (2021). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons. NJ. USA.
- Song, C., Bin Hashim, S., Xu, X., & Ling, H. (2023). Career adapt-ability scale -short form: Validation among early career stage of Chinese university graduates. *Front. Psychol*, 14, 1110287. Doi: 10.3389/fpsyg.2023.1110287.
- Sulistiani, W., Suminar, D. & Hendriani, W. (2018). The Career Adapt-abilities Scale Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity. *Proceeding of the 4th International Conference on Education*, 4(2), 1-9.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*, Google Books. Consulting Psychologists Press.
https://books.google.com/books/about/Adult_Career_Concerns_Inventory.html?id=09DeSgAACAAJ.
- Tien, H., Lin, S., Hsieh, P., & Jin, S. (2014). The Career Adapt-Abilities Scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, (84), 259-265.
- Tolentino, L., Garcia, P., Restubog, S., Bordia, P., & Tang, R. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, (83), 410-418.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, (111), 74-90.
- Yucel, I. & Polat, M. (2015). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) – Turkey Form Psychometric Properties and Construct Validity. *International Journal of Economics, Commerce and Management III*, (5), 67-74.