***Dirasat*: Human and Social Sciences, Volume 51, No. 4, 2024**

Deanship of Scientific Research

Predictive Ability of Perceived Social Support on Career Adaptability among University Students

Ahmad Mohammad Mahasneh [1], ***Ahmad Mohammad Gazo*** [1], ***Hytham Mohammad Bany Issa*** [2], ***Omar Atallah Al-Adamat*** [3]*

[1]Department of Educational Psychology, Faculty of Education Sciences, The Hashemite University, Zarqa, Jordan

[2]Department of Educational Foundations and Administration, Faculty of Education Sciences, The Hashemite University, Zarqa, Jordan

[3]Ministry of Education, Jordan

Received: 27/3/2023
Revised: 25/6/2023
Accepted: 17/8/2023
Published: 30/7/2024

* *Corresponding author:*
adamat88@gmail.com

Citation: Mahasneh , A. M. ., Gazo , A. M. ., Bany Issa, H. M. ., & Al-Adamat, O. A. . (2024). Predictive Ability of Perceived Social Support on Career Adaptability among University Students. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *51*(4), 190–203. https://doi.org/10.35516/hum.v51i4.4544

© 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: This study aimed to determine the predictive ability of perceived social support of career adaptability among university students and aimed to assess the level of career adaptability and perceived social support.

Methods: The study employed the Career Adaptability Scale and the Social Support Scale. The study sample consisted of (816) male and female students from Hashemite University, selected through purposive sampling.

Results: The results revealed high levels of career adaptability and perceived social support. The results also indicated statistically significant differences in the level of career adaptability and its dimensions (concern, control, and curiosity) attributed to the gender variable, favoring males. Lastly, the results demonstrated a predictive ability of perceived social support on career adaptability.

Conclusions: The study recommends the implementation of appropriate educational and training programs that provide students with opportunities to showcase their abilities, potentials, and competencies. It suggests creating suitable conditions for integrating students with their surrounding environment to achieve career adaptability.

Keywords: Social support, career adaptability, university students.

القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المُدرك بالقدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة

أحمد محمد محاسنة [1]، ***أحمد محمد غزو*** [1]، ***هيثم محمد بني عيسى*** [2]، ***عمر عطاالله العظامات*** [3]*

[1] قسم علم النفس التربوي، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن

[2] قسم أصول التربية والإدارة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن

[3] وزارة التربية والتعليم، الأردن

ملخّص

الأهداف: هدفت هذه الدّراسة إلى معرفة القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المُدرك بالقدرة على التكيف المهني ومستوى القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي المُدرك.

المنهجية: أُستُخدم مقياس القدرة على التكيف المهني، ومقياس الدعم الاجتماعي. تكونت عينة الدّراسة من (816) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة الهاشمية تمّ اختيارهم بالطريقة القصدية.

النتائج: أظهرت نتائج الدّراسة عن مستويات مرتفعة من القدرة على التكيف المهني، والدعم الاجتماعي المدرك. وأظهرت النتائج وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني وأبعاده (الثقة، والتحكم، وحب الاستطلاع) تُعزى لمُتغيّر الجنس، ولصالح الذكور. وأخيرًا أظهرت النتائج وجود قدرة تنبؤية للدعم الاجتماعي المُدرك بالقدرة على التكيف المهني.

الاستنتاجات: توصي الدّراسة بعقد برامج تربوية وتعليمية مناسبة، تُعطي الفرصة للطلبة لإبراز قدراتهم، وإمكاناتهم وكفاءاتهم، وتهيئة الظروف الملاءمة اللازمة من أجل إدماجهم مع الوسط المحيط بهم، وذلك لتحقيق التكيف المهني لديهم.

الكلمات الدالة: الدعم الاجتماعي، التكيف المهني، طلبة الجامعة

مقدمة

تتطلب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية الكبيرة في القرن الحادي والعشرين مهارات جديدة في عالم المهن المختلفة. ونظرًا إلى هذه التغيرات، أصبحت القدرة على التكيف مهارة تساعد الأفراد على التنقل في عالم المهن، واتقان الظروف المهنية الصعبة. وتمّ اقتراح مفهوم التكيف المهني من قبل سوبر (Super) وكناسل (Knasel) سنة 1981 لرفضهم مفهوم النضج المهني باعتبار أن النضج مفهوم بيولوجي بامتياز في حين أن مفهوم التكيف المهني مفهوما نفسيا وأكثر شمولية (Maree, 2017).

ويتضمن التكيف قدرة الكائن الحي على التغيير ليصبح أكثر ملاءمة مع بيئته. ويتضمن قدرة الكائن الحي على تغيير سلوكه ليناسب مع متطلبات البيئة الخارجية، وبالتالي، فالتكيف هو نتيجة لقيام الفرد بتغيير سلوكه ليتلاءم مع الظروف المتغيرة في البيئة. وتعني القدرة على التكيف قدرة الفرد على التلاؤم مع الظروف الجديدة والمتغيرة بالإضافة إلى قدرة الفرد على التغيير دون مواجهة صعوبات كبيرة (Savickas, 1997). ويُعرّف سافيكاس (Savickas, 2008) القدرة على التكيف المهني على أنها التكيف مع تغيرات المهنة التي تشمل اتقان مهام التطوّر المهني، والتعامل مع الصعوبات المهنية، وينظر إلى خصائص القدرة على التكيف المهني على أنها كفاءة تنظيم ذاتي، التي تتوسط بعد ذلك في الارتباط بين أهداف المهنة والنتائج المهنية كالنجاح المهني، والرضا والاستقرار. وتشير القدرة على التكيف المهني إلى استعداد الفرد وما لديه من موارد للتعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والتحولات والصدمات. كما يصف هيرشي (Hirschi, 2009) القدرة على التكيف المهني كمهارة أساسية للتطور والإعداد المهني للفرد التي تشمل سلوكيات كالتخطيط، واستكشاف الذات والبيئة، واتخاذ القرارات.

ويُعرّف سافيك (Savickas, 2005) القدرة على التكيف المهني على أنّها الاتجاهات والكفاءات والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في تهيئة أنفسهم للعمل الذي يناسبهم. ويرى سافيكاس وبروفيلي (Savickas & Porfeli, 2012) أنّ القدرة على التكيف المهني تتكون من أربعة أبعاد هي: حيث يشير البُعد الأول الاهتمام المهني إلى اهتمام الفرد بالمستقبل، ومحاولة الاستعداد له. ويتطلب الاهتمام التفاؤل، واكتساب الوعي بالفرص. ويجب أنّ يكون السؤال في ذهن الفرد هو ما إذا كان لديه مستقبل أم لا. وإذا لم يكن لديه أي سؤال أو اهتمام بشأن مستقبله، فستظهر لديه مشكلة مهنة كاللامبالاة للتوجه للمستقبل. من ناحية أخرى، فإن الأفراد الذين ينجحون في اجتياز هذه العملية سيشاركون ويخططون. ويتضمن الاهتمام المهني وجود خطة كاملة لدى الفرد تتضمن اتجاهاته ومعتقداته وتخطيطه وكفاءته. ولزيادة مستوى الاهتمام بالموارد المتعلقة بالقدرة على التكيف المهني، سيكون من المفيد تعزيز التفاؤل، وتنبيه الوعي بالمستقبل، والمساعدة في اكتساب منظور زمني وتحسين الخطة كاملة. ويرتبط الوعي بالفرص والخيارات المهنية المستقبلية. وقد يساعد دعم الأفراد في اثارة اهتماماتهم المهنية إلى التطلع إلى الأمام وتشكيل توجهاتهم المستقبلية.

ويشير البُعد الثاني إلى التحكم المهني، ويتطلب التحكم في المقام الأول الاهتمام بالمستقبل، وعليه من المتوقع أنّ يكون الفرد لديه شعور بالتحكم بالمستقبل، وتحمل مسؤولية اتخاذ قراراته المهنية. ويعني التحكم المهني أنّ الفرد لديه الكفاءة والقدرة على اتخاذ القرار في حياته المهنية المستقبلية. ويجب أنْ يكون السؤال الذي يدور في ذهن الفرد هو من يملك مستقبلي؟ فاذا تمّ دعم الأفراد ليكونوا أكثر حزمًا ويكتسبوا الاستقلال الذاتي لمستقبلهم، فعندئذٍ سوف يتبنون مستقبلهم، وينظمون أنفسهم لاتخاذ القرارات. وقد يؤدي الافتقار إلى الشعور بالتحكم في القدرة على التكيف المهني إلى اتخاذ قرار مهني خطأ. ويمكن للأفراد التعامل مع الخيارات المتعلقة بالمهنة بسهولة بفضل قدرتهم على التحكم بعد تشجيعهم (Savickas, 2005).

ويشير البُعد الثالث إلى الفضول المهني، ويعني استكشاف الفرد لنفسه ولعالم المهن المختلفة. ويتضمن ذلك الاستفسار عن الخيارات المهنية، وعالم المهن. والسؤال الرئيسي الذي يطرحه الأفراد هو ما هي رغباتهم في المستقبل؟ وإذا كان الأفراد يفتقرون إلى الإجابة عن هذا السؤال، سيكون لديهم توقعات مستقبلية غير واقعية. ولزيادة القدرة على الفضول المهني لدى الأفراد، يقترح تقديم أنشطة لهم لتعزيز قدراتهم على البحث عن المعلومات، وتحفزيهم على استكشاف البيئة المحيطة بهم، وفرص العمل، ومتطلبات وخصائص المهن المختلفة (Blustein, 1992).

ويشير البُعد الرابع إلى الثقة المهنية، وتتضمن قدرة الفرد للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجه طريقه لتحقيق تطلعاته المهنية. والسؤال الرئيسي الذي يدور في أذهان الأفراد هو هل يمكنني فعل ذلك؟ وهذا السؤال يرتبط بالثقة مع وجود معتقدات الكفاءة الذاتية، وتقدير الذات. ويجب أنْ يتمتع الأفراد بمهارات حل المشكلات من أجل التعامل مع المهام والتحولات المهنية (Savickas, 2005).

وإحدى النظريات التي فسرت القدرة على التكيف المهني هي نظرية البناء المهني. وتفترض النظرية أنّ الأفراد يؤلفون تجاربهم الخاصة من خلال تصوراتهم المعرفية. كما تؤكد على أنّ العلاقات مع الآخرين تؤثر على وجهات نظر الأفراد وافعالهم (Young & Collin, 2004). وتؤكد أيضًا على التفاعل بين عالم المهن والأفراد من حيث إلى أي مدى وكيف يؤثر كل منهما في الاخر (Savickas, 2005).

وتشتمل نظرية البناء المهني على ثلاثة مكونات هي: أولًا مواضيع الحياة، وتعكس التفضيلات المهنية للأفراد حيث يوضحون نوع الأفراد الذين هم، أو يريدون أنّ يكونوا من خلال مصطلحاتهم المهنية أو أفكارهم. ثانيًا الشخصية المهنية، وتتكون من قدرات الفرد واحتياجاته وقيمه واهتماماته المتعلقة بالمهنة. وينصب تركيز الشخصية المهنية على تنفيذ مفاهيم الذات المهنية، وتوفير منظر شخصي لفم المهن (Savickas, 2005). وأخيرًا القدرة على التكيف المهني، وتشمل الاتجاهات والكفاءات والسلوكيات التي تساعد الفرد على تكيفه للمهنة، وهي تعكس الطريقة التي يتم بها بناء المهنة (Usinger & Smith, 2010).

هناك إجماع عام في الادب النظري على أنّ الدعم الاجتماعي هو بناء معقد ومتعدد الأبعاد. ويرى فوكس (Vaux, 1985) إنّهُ لا يوجد تعريف واحد وبسيط للدعم الاجتماعي، والسبب في ذلك إنّه مفهوم يتكون من عدّة ابنية نظرية.

هناك العديد من التصنيفات التي تمّ تطويرها للتمييز بين أنواع الدعم الاجتماعي المختلفة. بعض أنواع هذه التصنيفات يقسم الدعم الاجتماعي إلى نوعين هما: الدعم الوسيلي (الدعم الملموس) ويُعرّف على إنّهُ تقديم مساعدة عملية أو تقديم خدمات ملموسة، كالمساعدة للآخرين في الأعمال المنزلية، أو تقديم المساعدات المادية عند الضرورة، والدعم العاطفي (Catherine & Brabara, 2008).

وقدم باريرا وأينلي (Barrera & Ainlay, 1983) تصنيف آخر للدعم الاجتماعي، ويتضمن ست أنواع للدعم الاجتماعي التي يتم الاستشهاد بها على نحو واسع في الدّراسات البحثية، وهذه الأنواع هي: المساعدة المادية، وتتضمن تقديم مواد مادية على شكل نقود أو أشياء مادية أخرى. المساعدة السلوكية، وتتضمن مشاركة الأعمال أو المهام من خلال إجراءات الدعم الجسدي. الدعم العاطفي، ويتضمن الاستماع للآخرين، والاهتمام بهم، والتعبير عن التفاهم والتقدير. التوجيه، ويتضمن تقديم المشورة والمعلومات والنصيحة للأشخاص الآخرين. التغذية الراجعة، وتتضمن تقديم ملاحظات مفيدة حول سلوك الفرد، وأفكاره، ومشاعرة. التفاعل الاجتماعي الإيجابي، ويتضمن الانخراط في التفاعلات الاجتماعية من أجل الحصول على المتعة والاسترخاء.

ويمكن الحصول على الدعم الاجتماعي من مصادر مختلفة. وحدد الباحثون (Zimet et al., 1998) ثلاثة مصادر تُعدّ الأكثر شيوعًا في الحصول على الدعم الاجتماعي هي: العائلة، والأصدقاء، والأشخاص المهمين. ويُعد زملاء العمل، وزملاء الدّراسة، وجماعات المجتمع من مصادر الدعم الاجتماعي الأخرى (Heaney & Israel, 2008).

وهناك بُعدين للدعم الاجتماعي هي: الاندماج الاجتماعي، والدعم الاجتماعي. ويشير الاندماج الاجتماعي إلى العلاقات التي تربط الفرد مع الأفراد الآخرين المهمين في شبكه الاجتماعية. كما إنّهُ يتضمن نوعية وكمية العلاقات الشخصية بين الأفراد التي تنعكس في العلاقات الاجتماعية كالحالة الاجتماعية. والمقاييس التي تصور الدعم الاجتماعي على إنّهُ اندماج اجتماعي في معظم الأحيان تتمحور حول الشبكة الاجتماعية للفرد، كما إنّها تركز على الروابط المباشرة وغير المباشرة بين الأفراد وأسرهم، وأصدقائهم، واقرانهم. وينظر إلى هذه الروابط على إنّها الأسس التي يتمّ على أساسها اصدار الدعم وادراكه .(Hayton et al., 2012 ويشير الدعم الاجتماعي المُدرك إلى تقييم الفرد الخاص لمدى توافر وكفاية الدعم الاجتماعي المقدم له، أو رضاه العام عنه. ويتناسب الدعم الاجتماعي المُدرك مع النماذج المعرفية لإدارة الضغوط، حيث إنّ قيم الفرد حول أحداث حياته الضاغطة والموارد المتاحة له مهمة للتكيف (Folkman et al., 1986). ويرى (Sarason et al., 1990) بأن الدعم الاجتماعي المُدرك يظل مستقرًا نسبيًا على مدار عدة سنوات، وبالتالي تمّ تفسيره كجزء من مفهوم الذات أي كصفة شخصية.

وأجرى وانج وفو (Wang & Fu, 2015) بدراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الدعم الاجتماعي والمقارنة الاجتماعية والقدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (879) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة الخريجين في الجامعات الصينية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف المهني.

وأجرت كوتزي وهاري (Coetzee & Harry, 2015) دراسة لمعرفة الفروق بين الجنسين في القدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (409) الأفراد العاملين في جنوب افريقيا. وأظهرت النتائج وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني، ولصالح الاناث.

وأجرى غوش وفؤاد (Ghosh & Fouad, 2017) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق في مستوى القدرة على التكيف المهني تُعزى لمُتغيّر الجنس. تكونت عينة الدّراسة من (164) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة الخريجين في الجامعات الامريكية. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالّة إحصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني تُعزى لمُتغيّر الجنس، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ودالّة احصائيًا بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي.

وأجرى كاراكان-اوزدمير وجونيري (Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017) بدراسة للكشف عن العلاقة بين التوجه للحياة والدعم الاجتماعي والكفاءة الذاتية العامة والقدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (1610) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة المدارس الثانوية في تركيا. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف المهني.

وأجرى هوي وزملاؤه (Hui et al., 2018) دراسة لبحث العلاقة بين القدرة على التكيف المهني وتقدير الذات والدعم الاجتماعي. تكونت عينة الدّراسة من (522) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة في هونغ كونغ. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي.

وأجرى هو وزملاؤه (Hou et al., 2019) بدراسة لفحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية للقرار المهني والدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (145) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة في الصين. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي وأبعاده الثلاثة (العائلة، والأصدقاء، والأشخاص المهمين) والقدرة على التكيف المهني.

وأجرى هو وزملاؤه (Hu et al., 2021) دراسة للكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي وهوية التخصص. تكونت عينة الدّراسة من (610) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة في الصين. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي.

وأجرى دوستنك وزملاؤه (Dostanic et al., 2021) بدراسة للكشف عن العلاقة بين أنماط اتخاذ القرار والكفاءة الذاتية للقرار المهني والقدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (216) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة المدارس الثانوية في سيبريا. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين نمطي اتخاذ القرار المنطقي والحدسي والقدرة على التكيف المهني، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين أنماط اتخاذ القرار (المعتمد، والتجنبي، والتلقائي) والقدرة على التكيف المهني.

وأجرى موندو وزملاؤه (Mondo et al., 2021) دراسة لمعرفة الفروق بين الجنسين في القدرة على التكيف المهني. تكونت عينة الدّراسة من (409) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة في ايطاليا. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني تعزى لمتغير الجنس.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة وجود تباينًا بين هذه الدّراسات من حيث الأهداف، أو طبيعة العينة، التي توصلت إليها فيما يتعلق بمتغيرات الدّراسة الحالية. فمن حيث الأهداف تقصى بعضها بحث العلاقة بين الدعم الاجتماعي والمقارنة الاجتماعية والقدرة على التكيف المهني كدراسة (Wang & Fu, 2015)، ومعرفة الفروق بين الجنسين في القدرة على التكيف المهني كدراسة (Coetzee & Harry, 2015)، وبحث العلاقة بين القدرة على التكيف المهني وتقدير الذات والدعم الاجتماعي كدراسة (Hui et al., 2018). أما من حيث العينة تكونت العينة في بعض الدّراسات من طلبة المرحلة الثانوية كدراسة كل من (Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017; Dostanic et al., 2021)، وطلبة الجامعة كدراسة كل من (Mondo et al., 2021; Hu et al., 2021; Hou et al., 2019).أما من حيث نتائج بعض الدّراسات أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف المهني كدراسة((Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017; Hou et al., 2019، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ودالّة احصائيًا بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي كدراسة (Ghosh & Fouad, 2017). وأما عن الدّراسة الحالية فقد تميّزت عن غيرها من الدّراسات أنها الدّراسة العربية الأولى حسب علم الباحثين التي هدفت إلى معرفة القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني، وفقًا لمُتغيّر الجنس.

مشكلة الدّراسة

تُعدّ فترة الدّراسة الجامعية الأولى مهمة للغاية لأنها تتضمن اتخاذ القرارات الأولية المتعلقة بالمهنة، التي يكون لها العديد من التأثيرات على رفاهية الطلبة في المستقبل ونوعية حياتهم. ويُعدّ تكوين الهوية مهمة تطورية أخرى لمرحلة المراهقة أو البلوغ المبكر. وينظر إلى الهوية المهنية كعنصر من مكونات الهوية الشاملة على إنّها إحساس بالذات خلال التطور المهني، ويفترض أنْ تستمر خلال التحولات الحرجة كانتهاء الدّراسة الثانوية وبدء الدّراسة الجامعية (Stringer et al., 2011). ويتضمن النمو المهني الاستعداد للمهن وفقًا لاهتمامات الطلبة وقدراتهم، بالإضافة إلى بلورة تفضيلاتهم المهنية، وتُعد القدرة على التكيف المهني أحد الركائز الأساسية لمساعدة الطلبة في مرحلة الاعداد المنهي، وذلك من خلال الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه الطلبة من مصادره المختلفة، حيث تُعد العائلة من أهم مصادر تدعيم الجوانب الخاصة بمهارة اتخاذ القرار المهني، والمساهمة في برامج التوجيه المهني، وتوفير الفرص والخبرات لتطوير مهارات صنع القرار لدى أبنائهم، ومساعدتهم على تحقيق الاستقلال الشخصي في اتخاذ القرار، وتنمية الاهتمام في الوعي المهني، وبالتالي زيادة مستوى تكيفهم المهني. وعلى نحو أكثر تحديدًا تتمثل مشكلة هذه الدّراسة في معرفة القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي بالقدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة. وفي الإجابة عن الأسئلة الاتية:

السؤال الأول: ما مستوى القدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة؟

السؤال الثاني: هل يختلف مستوى القدرة على التكيف المهني باختلاف مُتغيّر الجنس؟

السؤال الثالث: ما مستوى الدعم الاجتماعي المدرك لدى طلبة الجامعة؟

السؤال الرابع: ما القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني؟

أهمية الدّراسة

تتجلى الأهمية النظرية للدّراسة الحالية في ندرة الدّراسات التي تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي المُدرك والتكيف المهني لدى طلبة المرحلة الجامعية، لذا تُعدّ هذه الدّراسة إضافة علمية تزيد من الرصيد المعرفي في هذا المجال، وهذا بدوره يسهم في تحديد العوامل المساهمة في التكيف المهني لدى طلبة الجامعة، والعوامل المؤثرة فيه تمهيدًا لتطويره وتحسينه، وبالتالي تحسين وتطوير العملية التعليمة وأداء الطلبة.

وتتجلى الأهمية العملية للدراسة الحالية في الإفادة بما تُسفر عنه من نتائج من خلال توجيه الباحثين لتصميم برامج تدريبية لتنمية وتعزيز الدعم الاجتماعي المُدرك لدى الطلبة مما ينعكس إيجابًا على تكيفهم المهني، كما يمكن الإفادة من نتائج هذه الدّراسة من قبل جهات الاختصاص، ومنها الجامعة

في الكشف عن احتياجات طلبة الجامعة الخاصة بالقدرة على التكيف المهني، وبالتالي تصميم، وتنفيذ البرامج التدريبية، والندوات لهم من أجل تنمية الوعي بأهميته، والعمل على تطويره، ورفع مستواه من خلال تفعيل الأنشطة اللامنهجية، بالإضافة إلى تعزيز مستقبلهم المهني.

مصطلحات الدّراسة

1- **القدرة على التكيف المهني**: يُعرّف على إنّهُ استعداد الفرد وموارده للتعامل مع مهام التطوير المهني، والانتقالات المهنية، والصدمات الشخصية (Savickas, 2005). ويُعرّف اجرائيًا بالدرجة التي يحصل عيها الطالب على مقياس القدرة على التكيف المهني المُستخدم في الدّراسة الحالية.

2- **الدعم الاجتماعي**: يُعرّف على إنّهُ تصور الفرد لمقدار الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه من العائلة والأصدقاء والأشخاص المهمين الاخرين (Dahlem et al., 1991). ويُعرّف اجرائيًا بالدرجة التي يحصل عيها الطالب على مقياس الدعم الاجتماعي المُستخدم في الدّراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدّراسة وعينتها

تكون مجتمع الدّراسة الحالية من جميع طلبة الجامعة الهاشمية لمرحلة البكالوريوس والبالغ عددهم (28178). ولأغراض الدّراسة الحالية تمّ اختيار ثلاث شعب من مساق الطالب والجامعة من متطلبات الجامعة الاختيارية الذي تطرحه كلية الآداب في الجامعة الهاشمية. وتكونت عينة الدّراسة من (816) طالبٍ وطالبةٍ، موزعين وفقًا لمتغير الجنس إلى (236) طالبٍ، و(580) طالبةٍ، تمّ اختيارهم بالطريقة القصدية.

ادتا الدّراسة

مقياس القدرة على التكيف المهني: استُخدم مقياس القدرة على التكيف المهني الذي طوّره سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012). ويتكون المقياس من (24) فقرة مقسمة بالتساوي على أربعة أبعاد فرعية هي: الاهتمام (مثال ذلك: أفكر فيما سأكون عليه في المستقبل)، والتحكم (مثال ذلك: أتحمل مسؤولية تصرفاتي)، وحب الاستطلاع (مثال ذلك: أبحث عن الفرص لتطوير شخيصتي)، والثقة (مثال ذلك: أحرص على عمل الأشياء على نحو جيد). وتكون الإجابة عن فقرات المقياس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، بحيث أعطي وزن (1) لغير موافق بشدة، وأعطي وزن (5) لموافق بشدة. ويمتع مقياس القدرة على التكيف المهني بدلالات صدق وثبات مرتفعة بصورته الاصلية. ولأغراض الدّراسة الحالية، تمّ ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية من قبل الباحثين، وتمّ عرض النسخة الاصلية والمترجمة على أعضاء هيئة تدريس من قسم اللغة الإنجليزية للتحقق من دقة وسلامة الترجمة. وتمّ عرض النسخة المعربة من المقياس على مجموعة من طلبة الجامعة الهاشمية للتأكد من وضوح صياغة الفقرات، وسهولة فهمها من قبل الطلبة.

صدق مقياس القدرة على التكيف المهني

تمّ تطبيق مقياس القدرة على التكيف المهني على عينة استطلاعية تكونت من (157) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة الهاشمية. وتمّ حساب معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس القدرة على التكيف المهني والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1): قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس القدرة على التكيف المهني والدرجة الكلية

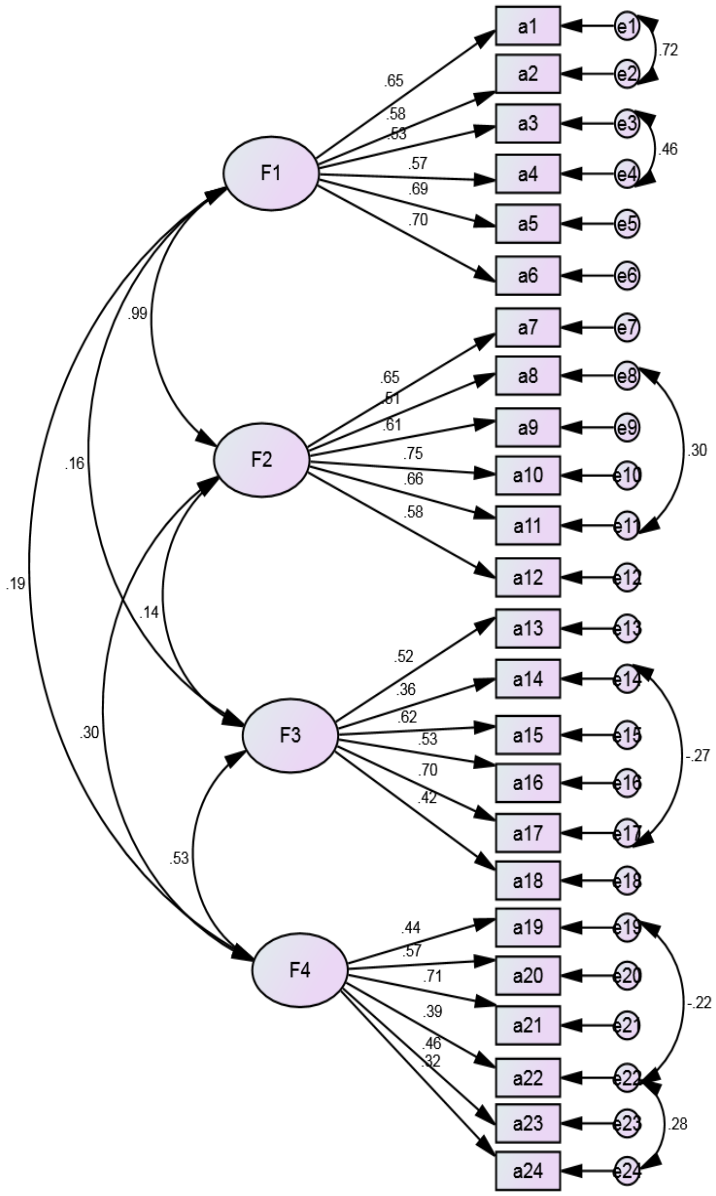
المُتغيّرات	الاهتمام	التحكم	حب الاستطلاع	الثقة	الدرجة الكلية
الاهتمام	1				
التحكم	0.72	1			
حب الاستطلاع	0.17	0.09	1		
الثقة	0.15	0.24	0.36	1	
الدرجة الكلية	0.82	0.82	0.49	0.55	1

يتبين من الجدول (1) إنّ قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس القدرة على التكيف المهني مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.49- 0.82)، وتراوحت قيم ارتباط أبعاد مقياس القدرة على التكيف المهني مع بعضها البعض بين (0.09- 0.72)، وجمعيها دال احصائيًا ومناسب لأغراض هذه الدّراسة. وكذلك تمّ التأكد من صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. والجدول (2) يبين قيم مؤشرات حسن المطابقة لمقياس القدرة على التكيف المهني.

جدول (2): مؤشرات حسن المطابقة لمقياس القدرة على التكيف المهني

المؤشر الاحصائي	القيمة	المدى المثالي للمؤشر
كاي تربيع	358.195	غير دال احصائيًا
درجات الحرية	240	5-1
مستوى الدلالة	0.00	1-0
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.85	1-0
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.80	1-0
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.89	1-0
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.05	0.1-0

ويبين الشكل (1) قيم تشبع فقرات مقياس القدرة على التكيف المهني على عواملها.



شكل (1): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القدرة على التكيف المهني

ملاحظة: (F1 =الاهتمام، F2= التحكم، F3= حب الاستطلاع، F4= الثقة).

يتبين من الشكل (1) إنّ قيم تشبع فقرات بُعد الاهتمام تراوحت بين (0.53- 0.70)، وتراوحت قيم تشبع فقرات بُعد التحكم بين (0.51- 0.75)، وتراوحت قيم تشبع فقرات بُعد حب الاستطلاع بين (0.36- 0.70)، وتراوحت قيم تشبع فقرات بُعد الثقة بين (0.39- 0.71).

ثبات مقياس القدرة على التكيف المهني

تمّ استخدام الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا للتأكد من ثبات مقياس القدرة على التكيف المهني. وبلغت قيمة كرونباخ الفا للمقياس ككل (0.84)، و(0.83، 0.79، 0.74، 0.74) على التوالي لبُعد الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع، والثقة. وهي معاملات ثبات مقبولة لأغراض الدراسة الحالية (Brown, 1983).

ولأغراض الدّراسة الحالية اعتمد المعيار الآتي لتصنيف مستوى القدرة على التكيف المهني: (1-2.33) مستوى منخفض من القدرة على التكيف المهني، (2.34-3.67) مستوى متوسط من القدرة على التكيف المهني، (3.68- 5) مستوى مرتفع من القدرة على التكيف المهني.

مقياس الدعم الاجتماعي: استُخدم مقياس الدعم الاجتماعي الذي طوّره (Zimet et al., 1988). ويتكون المقياس من (12) فقرة مقسمة بالتساوي على ثلاثة أبعاد فرعية هي: العائلة (مثال ذلك: أحصل على الدعم والمساعدة العاطفية التي احتاجها من عائلتي)، والاصدقاء (مثال ذلك: أصدقائي يحاولون مساعدتي)، والأشخاص المهمين (مثال ذلك: لدي شخص مميز يتواجد عندما أكون محتاج اليه). وتكون الإجابة عن فقرات المقياس باستخدام مقياس ليكرت السباعي، بحيث أعطي وزن (1) لغير موافق بشدة، وأعطي وزن (7) لموافق بشدة. ويمتع مقياس الدعم الاجتماعي بدلالات صدق وثبات مرتفعة بصورته الاصلية. ولأغراض الدّراسة الحالية، تمّ ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية من قبل الباحثين، وتمّ عرض النسخة الاصلية والمترجمة على أعضاء هيئة تدريس من قسم اللغة الإنجليزية للتحقق من دقة وسلامة الترجمة. وتمّ عرض النسخة المعربة من المقياس على مجموعة من طلبة الجامعة الهاشمية للتأكد من وضوح صياغة الفقرات، وسهولة فهمها من قبل الطلبة.

صدق مقياس الدعم الاجتماعي

تمّ تطبيق مقياس الدعم الاجتماعي على عينة استطلاعية تكونت من (157) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الجامعة الهاشمية. وتمّ حساب معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الدعم الاجتماعي والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3): قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الدعم الاجتماعي والدرجة الكلية

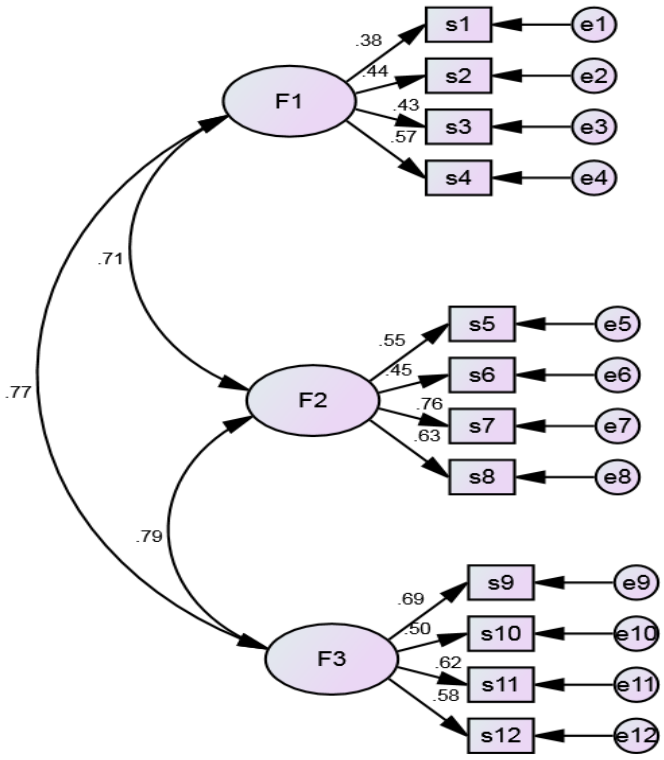
المُتغيّرات	العائلة	الأصدقاء	الأشخاص المهمين	الدرجة الكلية
العائلة	1			
الأصدقاء	*0.70	1		
الأشخاص المهمين	*0.58	*0.49	1	
الدرجة الكلية	*0.88	*0.86	*0.80	1

يتبين من الجدول (3) ان قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الدعم الاجتماعي مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.80- 0.88)، وتراوحت قيم ارتباط أبعاد مقياس الدعم الاجتماعي مع بعضها البعض بين (0.49- 0.70)، وجمعيها دال احصائيًا ومناسب لأغراض هذه الدراسة. وتمّ التأكد من صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. والجدول (4) يبين قيم مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الدعم الاجتماعي.

جدول (4): مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الدعم الاجتماعي

المؤشر الاحصائي	القيمة	المدى المثالي للمؤشر
كاى تربيع	107.091	غير دال احصائيًا
درجات الحرية	51	5-1
مستوى الدلالة	0.00	1-0
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.90	1-0
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.76	1-0
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.85	1-0
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.08	0.1-0

ويبين الشكل (2) قيم تشبع فقرات مقياس الدعم الاجتماعي المدرك على عواملها.



شكل (2): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الدعم الاجتماعي المدرك

ملاحظة: (F1 =العائلة، F2= الأصدقاء، F3= الأشخاص المهمين)

يتبين من الشكل (2) إنّ قيم تشبع فقرات بُعد دعم العائلة تراوحت بين (0.38- 0.57)، وتراوحت قيم تشبع فقرات بُعد دعم الأصدقاء بين (0.45- 0.76)، وتراوحت قيم تشبع فقرات بُعد دعم الأشخاص المهمين (0.50- 0.69).

ثبات مقياس الدعم الاجتماعي

تمّ استخدام الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا للتأكد من ثبات مقياس الدعم الاجتماعي. وبلغت قيمة كرونباخ الفا للمقياس ككل (0.84)، و(0.80، 0.77، 0.73) على التوالي لبُعد العائلة، والاصدقاء، والأشخاص المهمين. وهي معاملات ثبات مقبولة لأغراض الدّراسة الحالية (Brown, 1983).

ولأغراض الدّراسة الحالية اعتمد المعيار الآتي لتصنيف مستوى الدعم الاجتماعي المُدرك: (1-3) مستوى منخفض من الدعم الاجتماعي، (3.1- 5) مستوى متوسط من الدعم الاجتماعي المدرك، (5.1-7) مستوى مرتفع من الدعم الاجتماعي المُدرك.

إجراءات الدّراسة

1- ولتحقيق أهداف الدّراسة، تم إتباع الإجراءات التالية في تنفيذ الدّراسة:
2- ترجمة أدوات الدّراسة والتحقق من صدقها وثباتها.
3- تحديد مجتمع الدّراسة حسب إحصاءات وحدة القبول والتسجيل في الجامعة الهاشمية، واختيار عينة تمثل مجتمع الدّراسة.
4- كما أجرى البّاحثون بِتصميم أدوات القياس على نماذج جوجل درايف (Google Drive) وتوزيع أدوات الدّراسة على العينة الكترونيًا وعبر تطبيق البريد الالكتروني (Gmail). وتوضيح أهداف الدراسة، وإعطاؤهم وقتًا كافيًا في الإجابة عن فقرات المقياسين، والإجابة عن استفسارات الطلبة، والطلب منهم الإجابة بصدق، وإخبارهم أن النتائج هي لغايات البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة.
5- تمّ ترميز البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة برنامج مايكروسفت الإكسل (Microsoft Office Excel)، ثم ادخالها إلى برنامج Spss وذلك لإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة.
6- استخلاص النتائج، ومن ثم مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج في ضوء أسئلة الدّراسة والخروج بالتوصيات المناسبة استنادًا إلى نتائج الدّراسة.

المعالجات الإحصائية:

لغايات تحقيق أهداف الدّراسة، والإجابة عن أسئلتها تمّ استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

للإجابة عن السؤال الأول والثالث تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الثاني تمّ استخراج تحليل التباين متعدد المتغيرات، و للإجابة عن السؤال الثالث تمّ استخدام تحليل الانحدار البسيط.

نتائج الدّراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى القدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة على مقياس القدرة على التكيف المهني. وبلغ المتوسط الحسابي للقدرة على التكيف المهني (4.28)، وانحراف معياري (0.43)، وهذا يشير إلى مستوى مرتفع من القدرة على التكيف المهني. وجاء في المرتبة الأولى بُعد الاهتمام بمتوسط حسابي (4.34)، وانحراف معياري (0.49)، وهذا يشير الى مستوى مرتفع من الاهتمام. يليه بُعد الثقة بمتوسط حسابي (4.29)، وانحراف معياري (0.52)، وهذا يشير الى مستوى مرتفع الثقة. فبُعد التحكم بمتوسط حسابي (4.27)، وانحراف معياري (0.50)، وهذا يشير الى مستوى مرتفع من التحكم. وفي المرتبة الأخيرة بُعد حب الاستطلاع بمتوسط حسابي (4.20)، وانحراف معياري (0.55). وهذا يشير الى مستوى مرتفع من حب الاستطلاع.

النتائج المتعقلة بالسؤال الثاني الذي ينص على: هل يختلف مستوى القدرة على التكيف المهني باختلاف متغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدّراسة على مقياس القدرة على التكيف المهني وأبعاده الأربعة (الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع، والثقة) وفقًا لمُتغيّر الجنس، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى القدرة على التكيف المهني وفقًا لمُتغيّر الجنس

المُتغيّرات	الجنس			
	ذكور		اناث	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاهتمام	4.42	0.54	4.31	0.46
التحكم	4.35	0.56	4.24	0.48
حب الاستطلاع	4.29	0.60	4.16	0.53
الثقة	4.33	0.65	4.27	0.46
القدرة على التكيف المهني	4.35	0.50	4.25	0.39

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية في متوسطات القدرة على التكيف المهني وأبعاده الفرعية الأربعة (الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع، والثقة) وفقًا لمُتغيّر الجنس، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استُخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات، كما هو مبين في جدول (6).

جدول (6): نتائج تحليل التّباين متعدد المتغيّرات لأثر الجنس على القدرة على التكيف المهني

مصدر التّباين	المُتغيّرات	مجموع المربّعات	درجات الحريّة	متوسط المربّعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائيّة
الجنس هوتلنج= 0.020 ح=0.00	الاهتمام	2.099	1	2.099	8.804	*0.00
	التحكم	2.221	1	2.221	8.704	*0.00
	حب الاستطلاع	2.807	1	2.807	9.183	*0.00
	الثقة	0.560	1	0.560	2.036	0.15
	القدرة على التكيف المهني	1.798	1	1.798	9.594	*0.00
الخطأ	الاهتمام	194.103	814	0.238		
	التحكم	207.741	814	0.255		
	حب الاستطلاع	248.848	814	0.306		
	الثقة	223.967	814	0.275		
	القدرة على التكيف المهني	152.533	814	0.187		
الكلي المصحح	الاهتمام	196.202	815			

مصدر التّباين	المُتغيّرات	مجموع المربّعات	درجات الحريّة	متوسط المربّعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائيّة
	التحكم	209.962	815			
	حب الاستطلاع	251.656	815			
	الثقة	224.527	815			
	القدرة على التكيف المهني	154.331	815			

يتبين من الجدول (6) وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني وأبعاده الفرعية (الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع) تُعزى لمُتغيّر الجنس، ولصالح الذكور، حيث كانت جميع قيم ف دالّة احصائيًا عند مستوى دلالة (α= 0.05). كما يتبين من الجدول (6) عدم جود فروق دالّة احصائيًا في بُعد الثقة تُعزى لمُتغيّر الجنس، حيث كانت قيمة ف غير دالّة احصائيًا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: ما مستوى الدعم الاجتماعي المُدرك لدى طلبة الجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدّراسة على مقياس الدعم الاجتماعي. وبلغ المتوسط الحسابي للدعم الاجتماعي (4.05)، وانحراف معياري (0.72)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط من الدعم الاجتماعي. وجاء في المرتبة الأولى بُعد العائلة بمتوسط حسابي (4.19)، وانحراف معياري (0.80)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط من دعم العائلة. يليه بُعد الأشخاص المهمين بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.95)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط من دعم الأشخاص المهمين. وفي المرتبة الأخيرة بُعد الاصدقاء بمتوسط حسابي (3.88)، وانحراف معياري (0.89)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط من دعم الاصدقاء.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على: ما القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم الاجتماعي المُدرك والقدرة على التكيف المهني، والجدول (7) يبين قيم معاملات الارتباط.

جدول (7): قيم معاملات الارتباط بين الدعم الاجتماعي المُدرك والقدرة على التكيف المهني

المُتغيّرات	العائلة	الأصدقاء	الأشخاص المهمين	الدعم الاجتماعي المُدرك (الكلي)
الاهتمام	*0.31	*0.17	*0.17	*0.26
التحكم	*0.37	*0.24	*0.22	*0.33
الفضول	*0.31	*0.20	*0.24	*0.30
الثقة	*0.38	*0.22	*0.23	*0.33
القدرة على التكيف المهني	*0.41	*0.25	*0.26	*0.37

يتبين من الجدول (7) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي المُدرك والقدرة على التكيف المهني. كما يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين أبعاد الدعم الاجتماعي المُدرك (العائلة، والأصدقاء، والأشخاص المهمين) وأبعاد القدرة على التكيف المهني (الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع، والثقة). ولمعرفة القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المُدرك بالقدرة على التكيف المهني، تمّ استخدام تحليل الانحدار البسيط، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8): نتائج تحليل تباين الانحدار البسيط للتنبؤ بالقدرة على التكيف المهني من خلال الدعم الاجتماعي المُدرك و أبعاده الثلاثة

المُتغيّرات	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	معامل التحديد R^2
الدعم الاجتماعي الكلي	الانحدار	59.638	1	59.638	130.020	*0.00	0.138
	البواقي	373.367	814	0.459			
	الكلي	433.005	815				
ابعاد الدعم الاجتماعي	الانحدار	27.571	3	9.190	58.872	*0.00	0.179
	البواقي	126.760	812	0.156			
	الكلي	154.331	815				

يتبين من الجدول (8) إنَّ قيمة ف بلغت (130.020) وهي قيمة دالّة احصائيًا عند مستوى دلالة (α=0,05) مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالقدرة على التكيف المهني من خلال الدعم الاجتماعي المُدرك. وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.138) مما يعني إنَّ الدعم الاجتماعي المدرك كمُتغيّر مستقل يفسر ما نسبته (13.8 %) من التباين الكلي في القدرة على التكيف المهني كمتغير التابع. ويتبين من الجدول (8) إنَّ قيمة ف بلغت (58.872) وهي قيمة دالّة احصائيًا عند مستوى دلالة (α=0,05) ممّا يشير إلى إمكانية التنبؤ بالقدرة على التكيف المهني من خلال أبعاد الدعم الاجتماعي المُدرك الثلاثة. وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.179) مما يعني إنَّ أبعاد بالدعم الاجتماعي المدرك الثلاثة كمُتغيّرات مستقل تفسر ما نسبته (17.9 %) من التباين الكلي في القدرة على التكيف المهني كمتغير التابع. ويوضح جدول (9) نتائج الاختبار التائي لمعاملات الانحدار.

جدول (9): نتائج الاختبار التائي لمعاملات تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالقدرة على التكيف المهني من خلال الدعم الاجتماعي المُدرك و أبعاده الثلاثة

المُتغيّر المستقل	المعامل البائي	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
النموذج الأول					
الثابت	1.395	0.235		5.948	0.00
الدعم الاجتماعي (الكلي)	0.622	0.055	0.371	11.403	0.00
النموذج الثاني					
الثابت	3.245	0.081		39.948	0.00
العائلة	0.195	0.020	0.362	9.713	0.00
الأصدقاء	0.043	0.020	0.088	2.169	0.00
الأشخاص المهمين	0.013	0.020	0.027	0.641	0.52

يتبين من الجدول (9) وجود تأثير دال احصائيًا عند مستوى دلالة (α=0,05) للمتغير المستقل (الدعم الاجتماعي) على المتغير التابع (القدرة على التكيف المهني)، أي بمعنى إنَّهُ كلما ارتفع مستوى الدعم الاجتماعي المدرك ارتفع مستوى القدرة على التكيف المهني. ويتبين من الجدول (9) وجود تأثير دال احصائيًا عند مستوى دلالة (α=0,05) للمتغيرات المستقلة أبعاد الدعم الاجتماعي (العائلة، والاصدقاء) على المتغير التابع (القدرة على التكيف المهني)، أي بمعنى إنَّهُ كلما ارتفع مستوى الدعم الاجتماعي المُدرك المقدم من العائلة والاصدقاء ارتفع مستوى القدرة على التكيف المهني. وكذلك يتبين من الجدول (9) عدم وجود تأثير دال احصائيًا للمُتغيّر المستقل (دعم الأشخاص المهمين) على المتغير التابع (القدرة على التكيف المهني).

مناقشة النتائج

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وجود مستوى مرتفع من القدرة على التكيف المهني لدى أفراد عينة الدّراسة. وقد يرجع الباحثون هذه النتيجة إلى إنّ مرحلة البلوغ هي الفترة التي تتوافق مع فترة المرحلة الجامعية، فخلال هذه الفترة يهدف الأفراد إلى تحديد مهنتهم المستقبلية والحصول على المعرفة والمهارات والقدرات المطلوبة للمهنة، مع اتخاذ قرارات حاسمة حياتهم المهنية باستمرار، فهم يخططون للمستقبل، ويضعون أهدافًا واضحة ويسعون إلى تحقيقها. واظهرت نتائج دراسة روبيتشيك وكوك (Robitschek & Cook, 1999) أنّ طلبة الجامعات الذين لديهم مستويات مرتفعة من مبادرات النمو الشخصي يميلون إلى استكشاف المزيد من الشروط التي تتطلبها مهنهم المستقبلية، وبالتالي يتمتعون بهوية مهنية مرتفعة الأمر الذي ينعكس على نحو إيجابي على قدرتهم على تحقيق التكيف المهني في المستقبل.

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني وأبعاده الثلاثة (الاهتمام، والتحكم، وحب الاستطلاع) تُعزى لمُتغيّر الجنس، ولصالح الذكور. وقد يرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن الذكور أكثر حرصًا واهتمامًا من الإناث بسب المسؤوليات الاجتماعية التي تقع على عاتقهم، فتدفعهم إلى الاعتماد على النفس للتغلب على صعوبات الحياة، والقيام بمسؤولياتهم تجاه أنفسهم وأسرهم، وربما يتعلق الأمر بالفرص المتاحة؛ حيث يتاح للذكور فرص التفاعل وحرية التنقل أكثر من الإناث ممّا يزيد من اطلاعهم على المهن المستقبلية التي تناسبهم، وبالتالي شعورهم بالتكيف المهني، بعكس الإناث التي لا زلن تناط بهن كثير من الأعمال في المنزل مما قد يضيق الأفق لديهن في مجال البحث والاطلاع، وبالتالي ينعكس على مستوى التكيف المهني لديهن. وهذا يتفق مع ما أشار إليه جوتمان وشون (Gutman & Schoon, 2012) إلى أن المراهقين يميلون إلى الشعور بمستوى مرتفع من عدم اليقين بشأن تطلعاتهم المهنية مقارنة بنظرائهم من الإناث، حيث يعتمد الذكور بقوة أكبر على ردود الفعل الإيجابية والتشجيع من والديهم.

وتختلف نتيجة هذه الدّراسة مع نتيجة دراسة (Coetzee & Harry, 2015)، التي أشارت إلى وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى القدرة على التكيف المهني، ولصالح الاناث. وتختلف نتيجة هذه الدّراسة مع نتيجة دراسة كل من (Ghosh & Fouad, 2017 ; Mondo et al., 2021) وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالّة في مستوى القدرة على التكيف المهني تعزى لمتغير الجنس.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني عدم وجود فروق دالّة احصائيًا في مستوى الثقة تُعزى لمُتغيّر الجنس. وقد يرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن التكيف المهني عملية يشترك فيها الذكور والإناث، حيث إنّ تأثير المجتمع والتثقيف يكون مماثل لدى الجنسين، وهذا ما يحقق للأفراد التكيف أي أن الأسرة والمجتمع تقدم نفس الظروف سواء إيجابًا أو سلبًا وكذلك تُعد التنشئة الاجتماعية عامل رئيسيًا في تحديد التوافق النفسي الاجتماعي والمهني للفرد حيث يتأثر بالمعاملة الوالدية وبأساليب التنشئة حيث أصبح الوالدين و تكوين الأسرة لا يفرق بين الجنسين، هذا ما يبرر عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى التكيف المهني حيث يحظى كلهما بنفس المعاملة والتنشئة داخل أسرهم مما يزيد من مستوى تكيفهم مع محيطهم واكسابهم الثقة بأنفسهم في التغلب على الصعوبات والضغوطات التي تواجههم.

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وجود مستوى مرتفع من الدعم الاجتماعي المُدرك لدى أفراد عينة الدّراسة. وقد يرجع الباحثون هذه النتيجة في ضوء متطلبات المرحلة الجامعية، وما تتميز به هذه المرحلة من خصائص، وبالتالي فإن مختلف الأطراف من العائلة، والأصدقاء، والآخرون المهمين يبذلون جهدًا مضاعفًا في تقديم الدعم الاجتماعي للطلبة في هذه المرحلة، أنها أن الطلبة بحاجة إلى التوجيه والإرشاد، وبالذات في بداية المرحلة الجامعية، التي تحدد مستقبل الطالب الدّراسي، وهذا يتفق مع ما أشار إليه زيمباردو (Zimbardo, 1988) إلى أهمية الدعم المقدم للطلبة، وفي مقدمته الدعم العاطفي، ودعم المعلومات. وبالتالي فأن الدعم الاجتماعي المقدم للطلبة يسهم في التخفيف من الصعوبات والضغوطات التي تعترض الطلبة، والتكيف الإيجابي مع البيئة المحيطة، وهذا يتطلب من العائلة والأصدقاء والآخرون المهمين أن يتم تقديم الدعم الاجتماعي بطرق محببة لدى الطلبة ليتم تقبل هذا الدعم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق وعي، وإدراك السياق الاجتماعي الذي يتفاعل معه الطالب بداية من العائلة، وشعورهم بأهمية الدعم الاجتماعي المقدم للأبناء بأنه عامل يحفز الطلبة على النجاح من خلال زيادة الجهد والمثابرة، وبالتالي زيادة الانغماس في عملية التعلم. وكذلك لدعم الأصدقاء، والآخرين المهمين دورًا حاسم في مساعدة الطلبة على الانغماس في التعلم، حيث إنّ الدعم الذي يقدمه الأصدقاء والآخرين المهمين لبعضهم مهم لأنهم يشعرون بنفس الضغوطات، والمشكلات من خلال المواد الدّراسية، وبذلك فأن الأصدقاء والآخرين المهمين يعطون النصائح المفيدة بخصوص كيفية التعامل مع هذه المشكلات، والمساعدة في تقديم التغذية الراجعة فيما بينهم، وتوفير المساعدة في القضايا الدّراسية، وبالتالي يرجعون إلى أصدقائهم والأشخاص المهمين في حياتهم عندما يواجهون أية مشكلة أكثر من غيرهم.

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي المُدرك والقدرة على التكيف المهني، ووجود قدرة تنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني. وقد يرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أهمية الدعم الاجتماعي ودوره في حياة الطالب على نحو عام، والحياة الدّراسية على نحو خاص، حيث يتضح إنّ مستوى الدعم الاجتماعي يعطي مؤشرًا على مستوى التكيف المهني لدى الطلبة، وفي ضوء هذا الدعم يمكن التنبؤ بمستوى التكيف المهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أهمية الدعم الاجتماعي في حياة الطلبة الذي يكمن في دور كل من العائلة، والأصدقاء، والآخرون المهمون، وبالتالي فإن وضوح هذه الأدوار واتساعها يؤدي إلى زيادة مستوى التكيف المهني لدى الطلبة، الأمر الذي يشير إلى أن الدعم الاجتماعي ينعكس إيجابًا على مستوى تكيف الطلبة مهنيًا، ويؤدي دوره بصورة مباشرة وفاعلة، كون هذا الدعم يعمل على إزالة الضغوطات والصعوبات التي تعترض الطلبة، والتخلص منها، وبالتالي يعمل على زيادة مستوى التكيف المهني لدى الطلبة. كما يسهم الدعم الاجتماعي المقدم من قبل العائلة، والأصدقاء، والآخرون المهمين في تعزيز التوجه الأكاديمي لدى الطلبة، وما يعكسه في سلوكهم نحو المدرسة والتعليم، وفي إيجاد التوافق النفسي والاجتماعي والمهني للطلبة، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم، وامتلاكهم اتجاهات إيجابية نحو التعلم، والتفاعل الإيجابي مع الأنشطة المدرسية، وبالتالي المحافظة على مستويات مرتفعة من التكيف المهني، وهذا يتضح من خلال العلاقة الموجبة بين الدعم الاجتماعي المدرك والتكيف المهني.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه سارسون وآخرون (Sarason et al., 1983) أن الدعم العائلي يوفر سياقًا آمنًا يتيح المشاركة الفعالة، والاستكشاف، والتجريب في مجموعة واسعة من تجارب الحياة، بما في ذلك خبرات التعلم، ممّا يؤدي اكتساب المهارات والمعلومات، والثقة بالنفس لدى الفرد. وأن الدعم المُقدم من الافراد الآخرين يؤدي دورًا هامًا في مرحلة الاستكشاف المهني، وبسبب عملية التواصل يتعلم الفرد المزيد عن نفسه، والعلاقات الوثيقة توفر الدعم النفسي والآمن (Buhler, 1933).

وتتفق نتيجة هذه الدّراسة مع نتيجة الدراسات الآتية (Wang & Fu, 2015; Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017; Hui et al., 2018; Hou et al., 2019; Hu et al., 2021)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة احصائيًا بين الدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف المهني. وتختلف نتيجة هذه الدّراسة مع نتيجة دراسة (Ghosh & Fouad, 2017)، التي أشارت ووجود علاقة ارتباطية سالبة ودالّة احصائيًا بين القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدّراسة الحالية يوصي الباحثون بما يلي:

1- العمل على تنمية مستوى التكيف المهني لدى طلبة الجامعة على نحو عام ولدى الطلبة الإناث على نحو خاص.

2- وضع برامج تربوية وتعليمية مناسبة، تُعطي الفرصة للطلبة لإبراز قدراتهم، وإمكاناتهم وكفاءاتهم، وتهيئة الظروف الملاءمة اللازمة من أجل إدماجهم مع الوسط المحيط بهم، وذلك لتحقيق التكيف المهني لديهم.

3- الإفادة من القدرة التنبؤية لبُعد العائلة في الدعم الاجتماعي المُدرك في مجال بناء برامج تدريبية وإرشادية تساعد على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة.

4- الاهتمام بضرورة تفعيل دور المؤسسات التعليمية على نحو عام، والجامعات على نحو خاص من خلال توعية الطلبة بأهمية الدعم الاجتماعي من خلال المحاضرات والندوات والورش العلمية حول مصادره المختلفة من أجل تجاوز الصعوبات التي قد تواجههم.

References

Barrera, M. & Ainlay, L. S. (1983). The structure of social support: A Conceptual and empirical analysis. *Journal of Community Psychology*, *11*(2), 133-143.

Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, *41*, 174-184.

Brown, F. (1983). *Principles of educational and psychological testing*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Buhler, C. (1933). *The human life courses as a psychological problem*. Leipzig: Hirzel.

Catherine, H. A., & Barbara, I. A. (2008). Social Networks and Social Support. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health Education: Theory, Research, and Praction* (4th Edition ed., pp. 189-207). San Francisco, CA: Jossey-Bass: A Wiley Imprint.

Coetzee, M. & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call center agents. *South African Journal of Psychology*, *45*(1), 8-92.

Dahlem, N. W., Zimet, G. D., & Walker, R. R. (1991). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: A confirmation study. *Journal of Clinical Psychology*, *47*(6), 756-761.

Dostanic, J., Suvajdzic, K., & Krpovic-Bojanic, Z. (2021). Decision-making styles, career decision self-efficacy and career adaptability among high school students. *The career Development Quarterly*, 59, 63-77.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.

Ghosh, A. & Fouad, N. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The career Development Quarterly*, 65, 278-283.

Gutman, L. M. & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 608–618.

Hayton, J., Carnabuci, G., & Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organization support. *Journal of Organization Behavior*, 33(2), 235-249.

Heaney, C. A. & Israel, B. A. (2008). Social networks and social support. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (pp. 189–210). Jossey-Bass.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effects on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.

Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An international journal*, *47*(5), 1-14.

Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college student's proactive personality and career adaptability. *The career Development Quarterly*, 69, 216-230.

Hui, T., Yuen, M., Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem and social support among Hong Kong university students. *The career Development Quarterly*, 66, 94-106.

Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O.(2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198.

Maree K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. In Maree K. (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 3–11). Springer.

Mondo, M., Barbieri, B., Simone, S., Bonaiuto, F., Usai., L., & Agus, M. (2021). Measuring career adaptability in a sample of Italian university students: Psychometric properties and relation with age, gender, and STEM/ no STEM courses. *Social Sciences,* 10, 1-20.

Robitschek, C. & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 127-141.

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology, 44*(1), 127-139.

Sarason, I. G., Pierce, G. R., & Sarason, B. R. (1990). Social Support and Interactional Processes: A Triadic Hypothesis. *Journal of Social and Personal Relationships, 7*(4), 495-506.

Savickas, M. L. (1997). *Career* adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly* 45(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to wor*k (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.

Savickas, M.L. (2008). *Report on framework and follow-up studies*. Life-design international research group: Career adaptability project, July (2009). Berlin: Humboldt University.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 744-747.

.Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior, 79(*1), 158-169.

Usinger, J. & Smith, M. (2010). Career development in the context of self-construction during adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 580-591.

Vaux, A. (1988). *Social support: Theory, research, and intervention*, Praeger.

Wang, Z. & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality,* 34(4), 649-660.

Young, R. A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 373-388.

Zimbardo, P. (1988). *Psychology and life*. (12th ed). Boston: Scott, Foresman and Company.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment,* 52, 30-41.