

العنوان:	القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان
المؤلف الرئيسي:	الحراصية، بدرية بنت سليم بن محمد
مؤلفين آخرين:	الفزاري، منال بنت خصيب حمدان(مشرف)
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2022
موقع:	مسقط
الصفحات:	1 - 160
رقم MD:	1362677
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة السلطان قابوس
الكلية:	كلية التربية
الدولة:	عمان
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإرشاد النفسي، التكيف المهني، النجاح المهني، أخصائي التوجيه المهني، سلطنة عمان
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/1362677">http://search.mandumah.com/Record/1362677</a>

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الحراصية، بدرية بنت سليم بن محمد، و الفزاري، منال بنت خصيب حمدان. (2022). القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1362677>

إسلوب MLA

الحراصية، بدرية بنت سليم بن محمد، و منال بنت خصيب حمدان الفزاري. "القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان" رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2022. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1362677>

القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني  
الذاتي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان

بدريّة بنت سلّيم بن محمّد الحرّاصيّة

رسالة مقدّمة لاستكمال مُتطلّبات الحصول على درجة ماجستير الآداب في علم  
النفس

تخصّص: توجيه وإرشاد مهني

قسم علم النفس

كلية التربية

جامعة السلطان قابوس

سلطنة عُمان

يونيو ٢٠٢٢م

القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني  
الذاتي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان

بدريّة بنت سلّيم بن محمّد الحرّاصيّة

رسالة مقدّمة لاستكمال مُتطلّبات الحصول على درجة ماجستير الآداب في علم  
النفس

تخصص: توجيه وإرشاد مهني

قسم علم النفس  
كلية التربية  
جامعة السلطان قابوس  
سلطنة عُمان

يونيو ٢٠٢٢م

©

الرقم الجامعي: s128833

اسم الطالبة: بدرية بنت سليم بن محمد الحراصية

عنوان الرسالة: "القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان"

### لجنة الرسالة

المشرف الرئيس

الاسم: د. منال بنت خصيب الفزارية

الدرجة العلمية: أستاذ مشارك

القسم: علم النفس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة السلطان قابوس

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

عضو لجنة الإشراف

الاسم: د. مصطفى خلف

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: علم النفس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة السلطان قابوس

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

## لجنة مناقشة الرسالة

رئيس اللجنة: د. دريرة بنت حمد المقبالية

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: المناهج وطرق التدريس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة السلطان قابوس

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

المشرف: د. منال بنت خصيب الفزارية

الدرجة العلمية: أستاذ مشارك

القسم: علم النفس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة السلطان قابوس

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

العضو: د. جلال ضمرة

الدرجة العلمية: أستاذ مشارك

القسم: علم النفس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة السلطان قابوس

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

المتحن الخارجي: د. على موسى الصبحيين

الدرجة العلمية: أستاذ مشارك

القسم: علم النفس

الكلية / المؤسسة: كلية التربية / جامعة الملك سعود

التاريخ: ٢٩/٥/٢٠٢٢ م

التوقيع:

## الإهداء

إلى جنتي .. أمي وأبي .. سندي ومنكأي .. إخوتي وأخواتي ..

رفيق درسي وملنجأي .. أسرتي الصغيرة ..

صديقتاتي .. زميلاتي

وإلى كل قلبٍ في هذا الطريق مرافقتي

## الشكر والتقدير

ليس بجدي واجتهادي . . ولكن بتوفيقك يا الله . . فالحمد لله على أن يسر لنا إتمام هذه الرسالة على الوجه الذي أرجو أن يرضى به عنا . .

في البداية والنهاية أتوجه بالشكر الجزيل إلى من كانت المرشد والمشرّف على بناء هذه الصفحات منذ أن كانت فكرة بحث وعنوان إلى أن صارت رسالة، والتي لولا دعمها المستمر وصبرها وإخلاصها لمهمتها لما كان هذا المسعى ليؤتي ثماره . . مشرفتي الفاضلة الدكتورة منال الفزارية هي مثال واقعي للقائدة الحقيقية وأكثر ما يميزها مع قدرتها على الاستماع هو مقدرتها على توجيه الموقف في الاتجاه الذي يتطلبه . . أي بين الإنسانية وجدية العمل . . فلها مني كل التقدير والعرفان . . ولا أنسى الدكتور مصطفى خلف على ما قدمه من دعم وتوجيه طوال عملية البحث والكتابة . . . سعيتم فكان السعي مشكوراً .

ولوجوب الاعتراف بالفضل، أشكر من رعانا طلبة في عامين، وعلمنا أسس ومبادئ كتابة البحث والإحصاء، وأجزل علينا بنقل معرفته وخبرته الاستثنائية لبدأ وإكمال هذا البحث، الفاضل الأستاذ الدكتور علي مهدي كاظم، والفاضل الدكتور يوسف بوشندي الذين لهما الفضل الكبير بعد الله تعالى على البحث والباحث . . . نسأل الله الكريم أن يبيهم عنا خير الجزاء وجزيل العطاء . كما نوجه عرفاننا الجزيل إلى المكرمة الدكتورة منى البحرانية على ما شاركنا إياه من فضل علمها ومعرفتها، وسعة أفقها، ورجاحة عقلها، فهي أهل للفضل والخير والشكر .

وتقدم بالشكر والامتنان إلى لجنة مناقشة الرسالة الذين هم أهل لسد خللها وتقويم اعوجاجها والإبانة عن مواطن القصور فيها . . لقد كان وقتهم المستثمر في هذه الرسالة موضع تقدير كبير .

## ملخص الدراسة

# "القدرة على التكيف المهني وعلاقتها بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان"

بدرية بنت سليم بن محمد الحراصية

ماجستير في علم النفس

إشراف: د. منال بنت خصيب الفزارية (مشرف رئيس)

هدفت هذه الرسالة إلى استكشاف القدرة على التكيف المهني، وعلاقتها بكلٍ من الصياغة المهنية، والنجاح المهني الذاتي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدام ثلاثة مقاييس بعد ترجمتها والتحقق من خصائصها السيكمترية: مقياس قدرات التكيف المهني الذي قام ببنائه سافيكاس وبورفيلي (Savickas & Porfeli, 2012)، ومقياس الصياغة المهنية الذي قام ببنائه تايمس وأكرمان (Tims & Akkermans, 2020)، ومقياس النجاح المهني الذاتي الذي قام ببنائه بريسكو وآخرون (Briscoe et al., 2021) التي تم تطبيقها على عينة تكونت من ٢٩٨ أخصائيي وأخصائيات توجيه مهني من جميع محافظات سلطنة عُمان.

أظهرت نتائج تحليل البيانات امتلاك عينة الدراسة الحالية مستوى مرتفعاً من القدرة على التكيف المهني ومستوى مرتفعاً جداً من الصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي. ولم تظهر النتائج فروقاً في مستوى القدرة على التكيف المهني تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما لم تُظهر أيضاً فروقاً في مستوى النجاح المهني الذاتي تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ما عدا في أهمية التعلم والتطوير لصالح الإناث، وفي الإنجاز في الأمان المالي لصالح أصحاب الدراسات العليا. أمّا في مستوى الصياغة المهنية فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لصالح الإناث وأصحاب المؤهل العلمي الأعلى والأقل في سنوات الخبرة. وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التكيف المهني، والصياغة المهنية، والنجاح المهني الذاتي وأعلى ارتباط للمقاييس مع الأبعاد تتج مع الفضول

المهني والتفكير المهني الاستباقي والتعلم والتطوير. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني الذاتي من خلال القدرة على التكيف المهني والصياغة المهنية. وقد تمت مناقشة النتائج، وبناءً عليها تم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات بما يخدم مجال الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية:

القدرة على التكيف المهني، الصياغة المهنية، النجاح المهني الذاتي، التوجيه المهني، أخصائي التوجيه المهني

## **Abstract**

### **Career Adaptability and Its Relationship with Career Crafting and Subjective Career Success Among Career Guidance Specialists in The Sultanate of Oman**

**Badriya Bint Salim bin Muhammad Al-Harrasi**

**MA in Psychology**

**Supervision: Dr. Manal Al-Fazari**

This study explored the relationship between career adaptability, career crafting, and subjective career success among career guidance specialists in the Sultanate of Oman. The present descriptive correlational study was conducted on 298 career guidance specialists who were selected from all governorates of Sultanate Oman. Based on the purpose of the study, the Career Adapt-abilities Scale (Savickas & Porfeli, 2012), Career Crafting Scale (Tims & Akkermans, 2020), and Subjective Career Success Scale (Briscoe et al., 2021) were used to collect the required data after adapted into Arabic.

The results showed no statistically significant difference in career adaptability attributed to the variables of gender, educational level, and experience years. The results also showed no statistically significant difference in subjective career success scale in general attributed to such variables, the only exceptions came in favor of females in the learning & development dimension in importance and favor of the high education versus the intermediate diploma in financial security dimension in achievement. However, the result showed that there were statistically significant differences in the levels of career crafting due to the variable of the gender, educational level, and experience years, in favor of females,

and the bachelor and high education versus the intermediate diploma in the dimensions of career crafting and the scale in general, and in or of the experience of fewer than 14 years versus the highest of 22 years on the scale in general. Additionally, the results indicate that there is a positive, statistically significant relationship between career adaptability, career crafting, and subjective career success, and the highest correlation between all variables and dimensions was shown with proactive career reflection and curiosity as well as learning and development, respectively. The results reached the possibility of predicting subjective career success through career adaptability and career crafting, using the regression equation. The results have been discussed and the appropriate recommendations and suggestions have been made in order to contribute to career guidance and career development.

**Key Words:**

Career Adaptability; Career Crafting; Subjective Career Success; Career Guidance; Career Guidance Specialists.

## قائمة المحتويات

أ	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ز	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ط	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الملاحق
١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
٢	المقدمة
٩	مشكلة الدراسة
١٢	أسئلة الدراسة
١٢	أهداف الدراسة
١٣	أهمية الدراسة
١٤	مصطلحات الدراسة
١٥	محددات الدراسة
١٧	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٨	أولاً؛ أدبيات القدرة على التكيف المهني
١٨	مفهوم التكيف
١٨	القدرة على التكيف المهني
١٩	مفهوم القدرة على التكيف المهني
٢٠	موارد القدرة على التكيف المهني
٢١	ثانياً؛ أدبيات الصياغة المهنية
٢١	السلوكيات الاستباقية
٢٢	التصور الأصلي: الصياغة الوظيفية
٢٣	من صياغة الوظائف إلى صياغة المهن
٢٤	مفهوم الصياغة المهنية
٢٥	الصياغة المهنية مقابل السلوكيات المهنية الاستباقية
٢٦	ثالثاً؛ أدبيات النجاح المهني الذاتي
٢٦	مفهوم النجاح المهني
٢٧	أنواع النجاح المهني
٢٩	معاني النجاح المهني

٣٣	..... نظرية البناء المهني
٣٥	..... نموذج البناء المهني للتكيف
٤٠	..... العلاقة بين متغيرات الدراسة وفقاً لنموذج البناء المهني للتكيف
٤١	..... الدراسات السابقة
٥١	..... التعقيب على الدراسات السابقة
٥٣	..... مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة
٥٤	<b>..... الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها</b>
٥٥	..... منهجية الدراسة
٥٥	..... مجتمع الدراسة
٥٦	..... عينة الدراسة
٥٧	..... أدوات الدراسة
٥٨	..... أولاً: مقياس قدرات التكيف المهني
٦٤	..... ثانياً: مقياس الصياغة المهنية
٦٨	..... ثالثاً: مقياس النجاح المهني الذاتي
٧٢	..... إجراءات الدراسة
٧٣	..... المعالجة الإحصائية
٧٥	<b>..... الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة</b>
٧٦	..... نتائج السؤال الأول للدراسة
٧٩	..... نتائج السؤال الثاني للدراسة
٨٤	..... نتائج السؤال الثالث للدراسة
٨٦	..... نتائج السؤال الرابع للدراسة
٨٨	<b>..... الفصل الخامس: تفسير نتائج الدراسة</b>
٨٩	..... مناقشة نتائج السؤال الأول للدراسة
٩٢	..... مناقشة نتائج السؤال الثاني للدراسة
٩٨	..... مناقشة نتائج السؤال الثالث للدراسة
١٠١	..... مناقشة نتائج السؤال الرابع للدراسة
١٠٣	..... التوصيات
١٠٤	..... المقترحات
١٠٥	..... المراجع
١١٦	..... الملاحق

## قائمة الجداول

- جدول ١: توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والمديرية التعليمية..... ٥٦
- جدول ٢: توزيع العينة على مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والمديرية التعليمية ..... ٥٧
- جدول ٣: توزيع العينة على مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ..... ٥٧
- جدول ٤: قيم معامل الارتباط بيرسون بين درجات عبارات مقياس قدرات التكيّف المهني والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها ..... ٦١
- جدول ٥: قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأبعاد القدرة على التكيّف المهني والدرجة الكلية للمقياس ككل ..... ٦٢
- جدول ٦: قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس قدرات التكيّف المهني ولكل بعد من أبعاده..... ٦٢
- جدول ٧: مؤشرات حسن المطابقة بين نموذج مقياس قدرات التكيّف المهني المفترض وبيانات العينة..... ٦٣
- جدول ٨: قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات مقياس الصياغة المهنية والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها ..... ٦٦
- جدول ٩: قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأبعاد مقياس الصياغة المهنية والدرجة الكلية للمقياس ..... ٦٦
- جدول ١٠: قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصياغة المهنية وأبعاده ..... ٦٦
- جدول ١١: مؤشرات حسن المطابقة بين النموذج المفترض لمقياس الصياغة المهنية وبيانات عينة الدراسة..... ٦٧
- جدول ١٢: قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات مقياس النجاح المهني الذاتي والأبعاد التي تنتمي إليها في كلا الجانبين: الأهمية والإنجاز ..... ٧٠
- جدول ١٣: قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس النجاح المهني الذاتي ولكل بُعد من أبعاده..... ٧١
- جدول ١٤: مؤشرات حسن المطابقة بين نموذج المفترض وبيانات العينة لمقياس النجاح المهني الذاتي - جانب الأهمية..... ٧٢
- جدول ١٥: مدى المتوسط الحسابي والتفسير اللفظي لمقياس ليكرت الخماسي ..... ٧٦
- جدول ١٦: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس قدرات التكيّف المهني وأبعاده..... ٧٧
- جدول ١٧: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الصياغة المهنية وأبعاده..... ٧٨

- جدول ١٨: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجة الكلية لمقياس النجاح المهني الذاتي وأبعاده. ١٨١.....
- جدول ١٩: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمتوسطات استجابات الذكور والإناث على مقياس قدرات التكيف المهني والصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي. ١٨٠.....
- جدول ٢٠: نتائج اختبار لعينتين مستقلتين التي أظهرت الفروق بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة. ١٨٠.....
- جدول ٢١: تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للمتوسطات الحسابية لمقياس الصياغة المهنية والإنجاز في الأمان المالي حسب المؤهل العلمي. ١٨١.....
- جدول ٢٢: نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين أنواع المؤهل العلمي على مقياس الصياغة المهنية والإنجاز في الأمان المالي. ١٨٢.....
- جدول ٢٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس قدرات التكيف المهني والصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي حسب سنوات الخبرة. ١٨٣.....
- جدول ٢٤: تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للمتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمتغيرات الدراسة حسب سنوات الخبرة. ١٨٤.....
- جدول ٢٥: نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتوسطات الحسابية لمستويات الصياغة المهنية حسب سنوات الخبرة. ١٨٤.....
- جدول ٢٦: قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس قدرات التكيف المهني والدرجة الكلية لمقياس الصياغة المهنية والدرجة الكلية لمقياس النجاح المهني الذاتي. ١٨٥.....
- جدول ٢٧: نتائج تحليل الانحدار الخطي بين النجاح المهني الذاتي وكل من القدرة على التكيف المهني والصياغة المهنية. ١٨٦.....

## قائمة الملاحق

- ملحق ١: استمارة تحكيم مقياس قدرات التكيف المهني بنسخته العربية والإنجليزية (النسخة العمانية والنسخة الأصلية للمقياس)..... ١١٧
- ملحق ٢: استمارة طلب تحكيم مقياس قدرات التكيف المهني والصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي بالصورة الأولى..... ١٢١
- ملحق ٣: قائمة أسماء محكمي مقياس قدرات التكيف المهني..... ١٣٠
- ملحق ٤: قائمة أسماء محكمي مقياس الصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي..... ١٣٢
- ملحق ٥: أمثلة للعبارات التي تم تعديلها حسب آراء المحكمين..... ١٣٤
- ملحق ٦: مقاييس الدراسة في صورتها النهائية..... ١٣٥
- ملحق ٧: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على عبارات ومقاييس الدراسة..... ١٤٣
- ملحق ٨: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمتوسطات استجابات الذكور والإناث على مقياس قدرات التكيف المهني والصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي..... ١٤٥
- ملحق ٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقاييس الدراسة وأبعادها حسب متغير المؤهل العلمي..... ١٤٧
- ملحق ١٠: نتائج تحليل التباين الأحادي One way ANOVA للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مقاييس الدراسة وأبعادها حسب المؤهل العلمي..... ١٥٠
- ملحق ١١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقاييس الدراسة وأبعادها حسب متغير سنوات الخبرة..... ١٥٣
- ملحق ١٢: نتائج تحليل التباين الأحادي One way ANOVA للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مقاييس الدراسة وأبعادها حسب سنوات الخبرة..... ١٥٦
- ملحق ١٣: قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس قدرات التكيف المهني وأبعاده ومقياس الصياغة المهنية وأبعاده ومقياس النجاح المهني الذاتي وأبعاده..... ١٥٩

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- محددات الدراسة

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

#### المقدمة

خلال العقود الثلاثة الماضية؛ أدت العديد من الظواهر الهيكلية والعالمية إلى تغييرات وتحولات في طبيعة ومتطلبات سوق العمل، دفعت بدورها إلى إيجاد فرص جديدة للعمال، أو جعلهم يواجهون أخطارًا وتحديات جديدة. ولم تؤثر هذه التغييرات في ظروف العمل فحسب؛ وإنما أيضًا على علاقة الناس بالعمل، وعلى مساراتهم المهنية في نهاية المطاف. على سبيل المثال: أنتج التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات، وفتح الأسواق العالمية إلى عولمة أعادت تشكيل العمالة، وأدت إلى تحول في طرق المعيشة. كما دفعت التغييرات الاقتصادية، والضغوطات الشديدة الناجمة عن العولمة (التي تفاقمت بسبب الأزمة المالية الأخيرة وما تلاها من ركود اقتصادي)؛ إلى ظهور أسواق عمل تنافسية للغاية وغير مؤكدة، تتسم بإعادة الهيكلة التنظيمية وتسريح العمال، فضلًا عن زيادة انعدام الأمن المهني، والتحويلات المهنية القسرية للعمال (Massoudi et al., 2018). بالإضافة إلى التغييرات الصحية والديموغرافية التي سببتها جائحة كوفيد-19 سواءً على مستوى الأفراد أم المجتمعات، فقد كان الوباء صدمة عالمية عوّقت طرائق العمل. ومن أجل تقليل الآثار وإبطاء الانتشار السريع للوباء حاولت الدول اتخاذ تدابير وقائية كالتباعد الاجتماعي، وتنفيذ حلول سريعة وجديدة لأداء الأعمال، كالعمل عن بُعد، وتنظيم سير العمل، وتقليل أو ضبط التفاعل بين زملاء العمل، وبين الموظفين والعملاء. ونتيجةً لتأثر الكثير من المجالات كالـتعليم، وقطاع الخدمات؛ جادل العديد من الأفراد بعدم قدرتهم على التكيف بسلاسة مع التحول من العمل أو التعليم البعيد عن الإنترنت إلى العمل أو التعليم عن بُعد؛ ما أدى إلى زيادة قلقهم بشأن عدم قدرتهم على مواجهة هذه التغييرات. حتى بعد العودة إلى نظام العمل السابق وجد الكثير منهم صعوبة في التعامل مع تقلبات الأوضاع الجارية.

لقد تحولت المفاهيم الراسخة للمهنة بشكل كبير من المسارات الخطية، والمستقرة، والمتوقعة إلى أنماط ديناميكية، ومعقدة. ويُطلب من الأفراد اليوم -أكثر من أي وقت مضى- بناء قدرتهم على التطور، والتقدم في بيئة عمل متغيرة باستمرار، والتنقل بثقة خلال التحويلات المهنية الغامضة. ومن الواضح أنّ المشهد المهني سريع التطور يسلط الضوء على أهمية التوجيه الذاتي،

والمرونة للتغيير. أنه يضع متطلبات متزايدة على الأفراد ليس فقط ليكونوا فعالين في أداء الأدوار المتخصصة، ولكن أيضًا ليكونوا واثقين من توسيع نطاق قدراتهم ومواردهم بَعْدِهِ جزءًا من عملية التطوير المهني المستمرة (Van Vianen et al., 2009). وبذلك، فإنَّ تطوير موقف تكيفي للتعامل مع الصعوبات، والأحداث المؤلمة، والتفاوض بشأن التحولات المهنية، ومتطلبات العمل الجديدة التي فرضتها الجائحة، والمتغيرات السياقية الأخرى أمرٌ بالغ الأهمية للنجاح في بيئة العمل اليوم.

أحد مجالات البحث المزدهرة التي تتناول هذه المشكلة هي القدرة على التكيف المهني، وفهم المواقف، والسلوكيات المهنية اللازمة في التحضير لأدوار العمل، والاستجابة لظروف العمل المتغيرة. يُنظرُ إلى القدرة على التكيف بشكل عام في الأدبيات على أنها كفاءةٌ رئيسة توضع الأفراد في وضعٍ أفضلٍ عندما يواجهون انتقالاتٍ مهنيةً متكررةً، وآفاقًا أقل قابليةً للتحديد طوال فترة حياتهم المهنية (Savickas et al., 2009). عرّف سافيكاس Savickas القدرة على التكيف المهني بأنها "استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية المتوقعة المتمثلة في التحضير لدور العمل والمشاركة فيه، ومع التعديلات والمشاكل المهنية غير المتوقعة الناتجة عن التغييرات في العمل أو المواقف المهنية" (Savickas, 1997, p. 254).

يتكون التكيف المهني من أربع إستراتيجيات مختلفة للتنظيم الذاتي تمثل نقاط قوة، وتسمى موارد القدرة على التكيف المهني: الاهتمام، والتحكم، والفضول، والثقة. يمكن لأخصائي التوجيه المهني الاعتماد عليها لحل المشكلات غير المألوفة والمعقدة وغير المحددة جيدًا التي تطرحها المهام المهنية التنموية والتحويلات المهنية وصدمات العمل، أي إنها تسهّل الاستعداد للتغييرات المهنية الحالية والمتوقعة، حيث يتعلق الاهتمام بمنظور زمني نحو التحضير للمستقبل المهني ويشير التحكم إلى الشعور بالملكية والمسؤولية للتأثير على مهنة الفرد، والفضول يشير إلى الاهتمام باستكشاف الذات والفرص المهنية المحتملة في بيئة الفرد، وتتعلق الثقة بالسعي لتحقيق الطموحات والتطلعات المهنية وتوقع النجاح في مواجهة العقبات. تتيح قدرات التكيف الأربع هذه - بشكل عام- التكيف مع التغييرات المتعلقة بالمهنة، والتكامل بين الأشخاص والبيئة، والانتقال الناجح عبر العمر (Savickas & Porfeli, 2012).

نظرًا لمستوى القدرة التنافسية، ومعدل التغيير في مكان العمل؛ فإن التحدي يكمن في إعداد الطلبة للدخول والتنافس مع قوى عاملة من الطراز الأول (Feller, 1996)؛ لذلك من الضروري أن يصبح الطلبة مستعدين قدر الإمكان لتعزيز فرص نجاحهم، ويصبحوا مُسهِّمين في مجتمعاتهم، وتُتاح لهم الفرصة لعيش حياة مُرضية ومُنْتِجة. وحتى يكونوا مستعدين لمواجهة تحديات مكان العمل؛ يجب أن يكون التطوير المهني من أولويات برامج التوجيه والإرشاد المهني؛

من أجل إعداد الطلبة لأدوارهم المستقبلية في عالم العمل بشكل فعال، حيث يؤدي أخصائيو التوجيه والإرشاد المهني دورًا رئيسًا في تطوير الأنشطة المهنية وتنفيذها؛ لتسهيل التطوير المهني للطلبة. ونظرًا لأن مهنة الإرشاد المهني ذات تأثير كبير؛ فإن العديد من الطلبة يعتمدون على أخصائي التوجيه والإرشاد المهني؛ لتوجيههم في قراراتهم المهنية، ومساعدتهم في إيجاد الهدف والمعنى في حياتهم المهنية.

يُعدُّ الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد النفسي، ويمكن النظر إليه على أنه تطبيق محدد لعلم النفس الإرشادي (Hirschi & Froidevaux, 2020). ارتبطت نشأة قصة التوجيه المهني منذ عام ١٨٥٠ إلى عام ١٩٠٨ - ارتباطًا وثيقًا بظهور المدن التجارية الكبيرة التي غيّر فيها نظام المصانع حجر الأساس للاقتصاد من الزراعة إلى التصنيع. لقد سعى أرباب العمل إلى توظيف الأفراد؛ لأداء مجموعة محددة من المهام، وأدى التخصص المتزايد في التصنيع إلى اختراع الوظائف، وتقسيمها إلى مهن، كالإدارة، والبحث، والمبيعات، والمحاسبة، والعديد من الوظائف الأخرى. ونتيجة لذلك أصبح عامل المصنع يؤدي فقط عددًا قليلًا من المهام المطلوبة لإنتاج شيء ما، على عكس المزارع الذي يؤدي جميع المهام المطلوبة لإنتاج المحصول؛ وبهذا كان نظام الإنتاج في المصانع هو المسؤول عن ظهور علم النفس المهني أكثر من أي شيء آخر (Savickas & Baker, 2005).

وعلى الرغم من أنه لم يخترعه، إلا أن فرانك بارسونز Frank Parsons أستاذ القانون بجامعة بوسطن اشتهر على نطاق واسع بأنه مؤسس التوجيه المهني؛ لأن نموذج المكون من ثلاث خطوات أعطاه مكانة علمية. حيث نشر بارسونز أول كتاب عن التوجيه المهني (Parsons, 1909)، الذي نقل التوجيه المهني من نشاط إلى مهنة؛ من خلال تقديم نموذج نظري مكوّن من ثلاث خطوات: زيادة المعرفة الذاتية، وتوفير المعلومات المهنية، والمطابقة بين الذات والمهنة باستخدام "التفكير الحقيقي". وجهة نظر بارسونز العلمية هذه مكّنت ممارسي التوجيه المهني من تطوير جسر التخصص الذي يميزهم عن الأخصائيين الاجتماعيين، وبذلك أصبح بارسونز أول موجّه للمرشدين المهنيين (Savickas & Baker, 2005). لقد كان تأثيره في علم النفس المهني لا يقل أهمية عن تأثيره على التوجيه والإرشاد المهني؛ لأنه صاغ النموذج المفاهيمي الذي لا يزال يعتمد عليه المجال حتى الآن، والذي يشير إلى دور التكيف في الملاءمة بين قدرات الشخص وخصائصه من جهة، ومتطلبات المهنة وروتينها من جهة أخرى (Brown, 2002).

أنتجت الحرب العالمية الأولى، والكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي، والحرب العالمية الثانية حاجة كبيرة لتصنيف الناس بطرائق ذات مغزى، ووضعهم في وظائف يمكن أن يؤديوا فيها أداءً مرضيًا. بناءً على ذلك، شكّل إيلي جينزبيرج Ginzberg فريقًا متعدّد

التخصصات؛ لدراسة الاختيار المهني ضمَّ -على سبيل المثال- كل من: المحلل فرويد Freud، وخبير التنمية بياجيه Piaget (Savickas & Baker, 2005)، وقد تمَّ اقتراح نظرية اتخاذ القرار المهني لأول مرة التي كانت عاملاً مساعداً في تسليط الضوء على "التطوير المهني". استناداً عليها نشر دونالد سوبر نظرية الاختيار والتطوير المهني، وقد حثَّ علماء النفس المهني على توسيع دراسة كيفية اختيار الناس المِهَن لتشمل كيفية تطويرهم لمهنتهم. تلا ذلك تطوير العديد من النظريات المهنية التي تهتم بجوانب معينة من السلوك المهني؛ وبذلك بدأ الإرشاد المهني في توسيع حدوده من خلال تضمين مجموعة واسعة من العوامل في عملية الاختيار المهني. ومع تطور الأساليب الحديثة المقدمة في المشورة أصبح الإرشاد المهني يتعلق بمساعدة العملاء على بناء هويَّة ذات مغزى، وزيادة ثققتهم بأنفسهم، ومساعدتهم في إنشاء حياتهم المهنية وفقاً لهويَّاتهم الشخصية وقصص حياتهم (Savickas, 2013).

ونتيجةً للتغيُّرات التي تحدث في عالم العمل المتطور؛ أصبحت مهنة الإرشاد المهني ذات تأثير كبير، بمعنى أنَّ العديد من الأفراد يعتمدون على المرشدين المهنيين في توجيههم في قراراتهم المهنية، ومساعدتهم في إيجاد الهدف والمعنى في حياتهم المهنية؛ وبهذا زادت الحاجة إلى الإرشاد المهني في جميع أنحاء العالم؛ فأنشأت العديد من البلدان، كالاتحاد الأوروبي مجموعة من الخدمات والسياسات للإرشاد المهني، وذلك لمساعدة الأفراد والمنظمات على التكيف مع التغيرات في عالم العمل، ودَعْم المواطنين في تطوير المهارات المهنية، وتأمين الازدهار الاقتصادي وتعزيزه (Hirschi & Froidevaux, 2020). أمَّا سلطنة عُمان فقد اهتمت بالتوجيه والإرشاد المهني أسوةً بدول العالم؛ فقد أنشأت المركز الوطني للتوجيه المهني في عام (٢٠٠٦) بالتعاون مع أحد بيوت الخبرة العالمية الذي يعمل مؤسسةً علميَّةً تقوم بإعداد البحوث والدراسات العلمية، وتوفير البيانات والمعلومات والخبرات الاستشارية للمؤسسات التعليمية في السلطنة، بالإضافة إلى إعداد برامج تهدف إلى اكتشاف الميول والاستعدادات والمهارات لدى الطلبة والباحثين عن العمل، وتوعيتهم بالفرص التدريبية ومجالات العمل المتاحة التي تتفق مع صفاتهم الشخصية، وقدراتهم، وإمكاناتهم، فضلاً عن تقديم معلومات عن سوق العمل، والفرص المهنية المتاحة (الرئيسية، ٢٠١٢). أيضاً استحداث مُسمَّى وظيفي في مدارس الحلقة الثانية وما بعد الأساسي باسم أخصائي التوجيه والإرشاد المهني، يقوم بالعديد من المهام، تتمثل في مساعدة وتوجيه الطلبة؛ لاختيار المواد والتخصصات والمِهَن التي تناسب قدراتهم وميولاتهم، وتقديم المشورة للتغلب على الصعوبات التي تواجههم في عملية الاختيار.

لقد شهدت مهنة أخصائي التوجيه والإرشاد المهني العديد من التغيُّرات في الأدوار والمسؤوليات المرتبطة نوعاً ما بالأحداث المتغيرة، والاحتياجات المجتمعية؛ فهم يواجهون تحدياً

تمامًا للقيام بمجموعة متنوعة من المهام المهنية، على سبيل المثال: تنفيذ أنشطة توجيهية فعالة في الفصول الدراسية مثل: تعزيز العلاقات بين الأقران، وفهم الذات، ومهارات الاتصال، ومهارات صنع القرار، وأيضًا تطوير جلسات فردية وجماعية فعالة تتناول موضوعات مهنية مختلفة يتم تحديثها باستمرار وفقًا للتغير في سوق العمل والوظائف، واستخدام أدوات التقييم كمقاييس القدرات والاهتمامات والمهارات وغيرها، وتعزيز عملية التطوير من خلال الوعي بالتطوير المهني مدى الحياة للقيم والاهتمامات والمهارات التي ستؤثر في أدوار عملهم في المستقبل، بالإضافة إلى أدوارهم في تنسيق البرامج التي تشمل موارد المدرسة والمجتمع وجميع الأنشطة المتعلقة بالوظائف المدرسية، والبرامج الأخرى التي تُعزِّز المعرفة الذاتية للطلبة وتنمية المهارات (Zunker, 2015). وتتأثر مشاركة أخصائيي التوجيه المهني كذلك في التطوير المهني مثل غيرهم من المهنيين بالمتطلبات المهنية والاجتماعية والموازنة بين الحياة والعمل، ومرورهم في مواجهة الآثار السلبية لهذا التوازن المستمر.

وفي خضم هذه الأدوار والمسؤوليات المتغيرة لأخصائي التوجيه المهني من المهيم أن ندرك أن التطوير المهني المستمر يتطلب موارد نفسية واجتماعية شخصية لدى أخصائي التوجيه المهني التي يتمكن من خلالها من التكيف مع الحالات التي يتعين عليهم مواجهتها، وأثناء هذه العملية تحدث سلسلة من التغيرات، مثل: اكتشاف الذات، واكتشاف الميزات التي تتطلبها مهنتهم، والتطوير المهني إلى مستوى معين من النضج، والسعي لتحقيق الملاءمة المثلى بين الشخصية والمهنة، والعمل في هذه المهنة ثم التقاعد (Super, 1980; Savickas, 2013). يمكن لأخصائيي التوجيه المهني والباحثين المهنيين أن يفهموا بشكل أفضل كيف يبني الناس حياتهم المهنية، ويتقدمون فيها بطرائق متميزة تتفق مع تكامل شخصياتهم وأدوارهم في العمل في موضوعات مهمة في الحياة (Rudolph et al., 2019)، وفقًا لذلك يستطيع أخصائي التوجيه المهني أن يساعد الطلبة في التطلع باستمرار -طوال مسارات الحياة- لتوقع الخيارات والانتقالات، واستكشاف الاحتمالات، واختيار الاتجاهات التي تحسِّن التوافق وتُطوِّر الذات (Savickas, 1997).

لهذا يُعدُّ اكتساب الموارد المتعلقة بالوظيفة؛ من أجل إدارة أو صياغة المهنة بنجاح أمرًا ضروريًا في عالم العمل اليوم (Akkermans & Tims, 2017). وتتجلى نتيجة القيام بذلك بالنجاح في العديد من الأشكال، مثل الرضا الوظيفي أو المهني أو الأكاديمي، والأداء، والمشاركة المهنية، والرضا عن الحياة والنجاح المهني الذاتي (Rudolph et al., 2017). يتحدد النجاح المهني بمعايير موضوعية وذاتية؛ حيث تشير المعايير الموضوعية للنجاح المهني إلى الجوانب الواقعية أو الملحوظة كالراتب، والعلاوات، والترقيات، وعلى النقيض من ذلك تخضع المعايير

الذاتية للنجاح المهني للسمات الشخصية الذاتية للفرد. ويشير النجاح المهني الذاتي لأخصائيي التوجيه المهني إلى التقييمات المدركة، وردود الفعل العاطفية على حياتهم المهنية (Ng & Feldman, 2014)؛ أي إنه يُحدّد مدى أهمية معاني النجاح المهني لأخصائيي التوجيه المهني، ومدى شعوره بالإنجاز بما تمّ تحقيقه من تلك المعاني.

لقد دعمت الدراسات -حتى الآن بشكل واضح- أهمية التكيّف المهني في التطوير المهني المعاصر والنجاح المهني، وأكّدت الدراسات الحديثة أنّ النجاح المهني الذاتي يتم بإسهام القدرة على التكيّف المهني؛ وذلك من حيث الرضا المهني (Haibo et al., 2018)، والأداء المهني المصنّف ذاتياً (Zacher, 2014)، والالتزام المهني (Kundi et al., 2022)، والنجاح المهني المتصوّر (Al-Ghazali, 2020). ولَمَّا كان التقدّم المهني محدوداً في قطاع التربية والتعليم؛ فإن أخصائيي التوجيه المهني يسعون لتحقيق النجاح المهني الذاتي الذي يظهر على هيئة رضا، أو التزاماً، أو أداءً، أو تحفيزاً. وفي حين كانت المسارات المهنية تُعدّ قابلة للتنبؤ نسبياً، وخطية، فإنّها أصبحت معقّدة، وديناميكية بشكل متزايد، ممّا يعني أنّه يتعين على أخصائيي التوجيه المهني تحمّل مسؤولية إدارة حياتهم المهنية لتحقيق النجاح المهني (Arthur et al., 2005)، كما أنّهم قد يواجهون حالات تجبرهم على اتخاذ قرارات مهنية في كثير من الأحيان؛ حيث يُطلب منهم تحسين معارفهم، وقدراتهم، وإظهار المرونة، وزيادة قابليتهم للتوظيف، وإيجاد فرصهم الخاصة، والانفتاح على التغييرات، وبناء حياتهم المهنية بشكل استباقي، وتطوير المهارات اللازمة للتكيّف مع حياتهم المهنية الخاصة (Savickas, 2019).

يتم تصوّر السلوكيات المهنية الاستباقية الموجّهة نحو الحياة المهنية بعِدّها صياغة مهنية تُعرّف بأنّها "سلوك استباقي يقوم به الأفراد لإدارة حياتهم المهنية بأنفسهم، ويهدف إلى تحسين النتائج المهنية من خلال تحسين الملاءمة بين الشخصية والمهنة" (Akkermans & Tims, 2017, p.12). ولضمان استدامة تطوّرهم المهني على المدى الطويل؛ فإنّه من الأهمية بمكان أن يسعى أخصائيو التوجيه المهني إلى تحقيق الملاءمة بين شخصيتهم مع المهنة بمرور الوقت وضمن السياقات ذات الصلة (De Vos et al., 2019)، أي إنّهم يحتاجون إلى صياغة حياتهم المهنية (Akkermans & Tims, 2017)، وذلك يستلزم أن يفكر أخصائيو التوجيه المهني باستمرار في طموحاتهم ودوافعهم المهنية، وأن يكونوا مدركين لها، وأن يتخذوا خيارات يمكن أن تؤثر على المدى القصير في المشاركة في العمل على سبيل المثال، وعلى قابلية التوظيف والأداء أو النجاح على المدى الطويل (النجاح المهني الموضوعي والذاتي) (Hall, 2002). من هذا المنظور يتضح أنّ الاحتياجات الشخصية، والمتطلبات المتعلقة بالسياق ديناميكية، وتؤثر على ملاءمة الشخص والمهنة في أيّ وقت من الأوقات، وتعكس بشكل أكبر واقع السياق المهني المتغير

بسرعة اليوم.

تعد الصياغة المهنية سلوكًا فرديًا ذاتيًا أساسيًا لحماية استدامة الحياة المهنية بمرور الوقت. ويتأصل مفهوم المهنة المستدامة في أن أخصائيي التوجيه المهني يؤثرون باستمرار في مستويات إمكاناتهم المهنية من خلال الفرص التي يواجهونها، والخيارات التي يتخذونها، ودورات التعلم التي يشتركون بها. وتؤثر الإمكانات المهنية بدورها على الفرص المهنية اللاحقة، واستدامتها بمرور الوقت، أي إن أخصائيي التوجيه المهني (الأكفاء مهنيًا) الذين يوازنون بعناية من خلال الصياغة المهنية بين إيجابيات وسلبيات اختيارات معيَّنة، والذين يسعون جاهدين في تلبية الاحتياجات المهنية الحالية دون المساومة على الاحتياجات المستقبلية، من المتوقع أن يكونوا أكثر قدرة على حماية وتعزيز استدامة حياتهم المهنية (De Vos et al., 2019)، حيث إنَّ المبدأ الأساسي للصياغة المهنية هو أن أخصائيي التوجيه المهني يوجِّدون فرصًا جديدةً أو يستثمرون الفرص التي توفرها التغييرات الإيجابية أو يخفِّفون من الأثر السلبي للوضع المعاكس من خلال إستراتيجيات التكيف؛ وذلك لأنَّ "موارد القدرة على التكيف تساعد على تشكيل الإستراتيجيات، والإجراءات التكيفية التي يستخدمها الأفراد لتوجيه سلوكهم التكيفي، وتحقيق أهداف ونتائج التكيف" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 663)، كما تساعد في إدارة المطالب العديدة التي تفرضها البيئات المهنية المضطربة، ومن ثمَّ تُعزِّز السلوكيات الاستباقية التي تهدف إلى تحسين البيئة لتناسب بشكل أفضل الاحتياجات الشخصية المتعلقة بالمهنة (Akkermans & Tims, 2017).

ناقشت الدراسات بإسهاب العلاقة بين القدرة على التكيف المهني والنجاح المهني الذاتي - كما ذكرنا سابقًا - الذي عُدَّ أحد نتائج عملية التكيف (Guan et al., 2015; Zacher, 2014)، كما ناقشت العلاقة بين القدرة على التكيف المهني والسلوكيات الاستباقية من خلال الإدارة الذاتية المهنية (Coetzee & Schreuder, 2018)، والسلوكيات الاستباقية (Peng et al., 2021؛ Strauss et al., 2012)، وصياغة الوظائف (Kundi et al., 2022)، واهتمَّت أيضًا بدراسة العلاقة بين النجاح المهني الذاتي والسلوكيات الاستباقية من خلال الصياغة المهنية (Akkermans & Tims, 2017; Janssen et al., 2021)، والإدارة الذاتية المهنية (De Vos et al., 2009)، والسلوكيات المهنية الاستباقية (Herrmann et al., 2015). وقد أبلغت جميعها عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تلك المتغيرات، لكن لم تتم دراسة علاقة القدرة على التكيف المهني بالصياغة المهنية والنجاح المهني الذاتي حتى الآن (على حدِّ علم الباحثة)، وكذلك الحال في سلطنة عُمان فإنه لا توجد دراسة تناولت هذه المتغيرات. وعلى الرغم من أهمية إعداد أخصائيي التوجيه المهني لمواكبة المستجدات في مجال التوجيه والإرشاد المهني

إلا أنه في وجود هذا السياق المهني الأكثر ديناميكية والذي لا يمكن التنبؤ به، أصبحت عملية إعداد أخصائيي التوجيه المهني لمواجهة تحديات عالم العمل ضرورةً ملحة؛ لذلك نأمل أن تلقي الدراسة الحالية الضوء على ما يجب طرحه في برامج التطوير والإنماء المهني المقدمة لأخصائيي التوجيه المهني، وما يجب عليهم أن يركزوا عليه في جلسات الإرشاد وحصص التوجيه المهني. وقد يوفر استكشاف هذا المجال ودراسته لأخصائيين والمرشدين والباحثين المهنيين عناصر بديلة للتدخلات المستقبلية، وقد يكتسبون رؤى جديدةً نسبيًا عمًا إذا كان يمكن للأفراد الاستباقيين التقدم والازدهار في مساراتهم المهنية، وتطوير موارد وقدرات التكيف، ومن ثمّ يعكسون هذه الأفكار عند تصميم التدخلات لمساعدة العملاء على التعامل مع التعقيدات والشكوك في الظروف المهنية الحالية والمستقبلية.

## مشكلة الدراسة

في السنوات الأخيرة جذبت القدرة على التكيف المهني انتباه الباحثين، وتكمن أهميتها في أنها تمثل "نقاط قوة ذاتية التنظيم تسهل التحضير للتغيرات المهنية الحالية والمتوقعة" (Tolentino et al., 2014, p. 40)، وتساعد الأفراد على التكيف بسلاسة مع التغيرات عند التعامل مع أدوارهم المهنية، والحفاظ على قدرتهم في تحقيق التوازن بين هذه الأدوار؛ مما يؤثر على مواردهم النفسية المهمة للتطوير المهني، وتحقيق المزيد من المعنى في حياتهم المهنية. ومع التطور السريع للمجتمعات وتقدم التكنولوجيا أصبحت القدرة على التكيف المهني أكثر أهمية، وكذلك أصبح تعلم كيفية التكيف مع عالم متغير أحد الشروط الضرورية للنجاح في الحياة المهنية. فتعمل التطورات التكنولوجية اليوم على تغيير سوق العمل باستمرار من خلال القضاء على بعض الوظائف والمهن القديمة، وإنشاء وظائفٍ ومهنٍ جديدةٍ، وتبعًا لذلك تتغير المهام الأساسية والمهارات المطلوبة في معظم الوظائف والمهن. وبذلك، لا يحتاج العمال إلى تحديث المهارات الخاصة بالوظيفة فحسب، بل يحتاجون أيضًا إلى إعداد أنفسهم للوظائف المستقبلية والتحديات الجديدة في مكان العمل، وأن يكونوا قادرين على التعامل مع البيئات المهنية الديناميكية التي لا يمكن التنبؤ بها، التي تتطلب المزيد من التوجيه الذاتي في تطوير الحياة المهنية؛ ولهذا بدلًا من الاستجابة للتغيرات في مكان العمل؛ فإنه يمكن للأفراد -الذين هم على دراية واستعداد للتحديات المستقبلية- إدارة حياتهم المهنية من خلال تطوير أهداف مهنية، واتخاذ خيارات وخطط مهنية، والانخراط في مجموعة متنوعة من السلوكيات الاستباقية؛ لتحقيق أهداف ذات قيمة ذاتية.

قدّمت البحوث المهنية قاعدة معرفية ثرية بشأن الكفاءات والموارد المطلوبة لتحقيق