

القدرة التنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين: برنامج إرشادي مقترح

إكرام محمود أمين المحتسب

باحثة دكتوراه، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين

ekramalmohaseb@hotmail.com

ملخص

هدف الدراسة: هدفت الدراسة التعرف إلى القدرة التنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين، وتقديم برنامج إرشادي مقترح.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت مقاييس المرونة النفسية، والكفاءة الذاتية، والتكيف المهني لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (294) مرشداً ومرشدة في فلسطين، واختيرت باستخدام الطريقة العشوائية العنقودية.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المرونة النفسية ككل لدى المرشدين التربويين مرتفع؛ إذ بلغ المتوسط (4.05). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية للمرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور في جميع المحاور، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي في محوري "القدرة على التحمل، والتكيف مع الضغوط" لصالح الدكتوراه، وفي مجالي "الثقة بالنفس، والتفاؤل" لصالح الماجستير والدكتوراه. وبينت النتائج أن مستوى الكفاءة الذاتية ككل لدى المرشدين التربويين مرتفع؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.00)، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية للكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي في محور "الفاعلية" لصالح الدكتوراه، كما أظهرت النتائج أن مستوى التكيف المهني ككل لدى المرشدين التربويين مرتفع؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.09)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية للتكيف المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين؛ إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.786$)، وبين المرونة النفسية والتكيف المهني؛ إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.731$)، وبين الكفاءة الذاتية والتكيف المهني؛ إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.776$)، كما أظهرت النتائج وجود أثر دالٍ إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكلٍ من الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية؛ إذ فسرتا معاً (64.1%) من التباين في مستوى التكيف المهني.

التوصيات: تعزيز برامج تنمية الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، باعتبارها المتغير الأكثر إسهاماً في التكيف المهني، وذلك من خلال دورات تدريبية تركز على بناء الشعور بالفاعلية، واتخاذ القرار، وإدارة المواقف الإرشادية المعقدة.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، الكفاءة الذاتية، التكيف المهني، البرنامج الإرشادي.

The Predictive Ability of Psychological Resilience and Self-Efficacy in Professional Adjustment among Educational Counselors in Palestine: A Proposed Counseling Program

Ikram Mahmoud Amin Al-Muhtaseb

PhD Researcher, Al-Quds Open University, Palestine
ekramalmohtaseb@hotmail.com

Abstract

Study Objective : This study aimed to examine the predictive power of psychological resilience and self-efficacy in explaining professional adjustment among educational counselors in Palestine, as well as to propose a counseling program.

Methodology: A descriptive correlational approach was employed, and data were collected using three instruments: the Psychological Resilience Scale, the Self-Efficacy Scale, and the Professional Adjustment Scale. The study sample consisted of 294 male and female counselors in Palestine, selected through cluster random sampling.

Results: The findings revealed that the overall level of psychological resilience among educational counselors was high ($M = 4.05$). Statistically significant differences were found in psychological resilience based on gender, favoring males across all dimensions, as well as based on educational qualification. Specifically, doctoral degree holders scored higher in the domains of endurance and coping with stress, while both master's and doctoral degree holders showed higher levels in self-confidence and optimism. The results also indicated that the overall level of self-efficacy was high ($M = 4.00$), with statistically significant gender differences favoring males, as well as differences based on educational qualification in the domain of efficacy, in favor of doctoral degree holders. Similarly, the level of professional adjustment was found to be high ($M = 4.09$), with statistically significant differences attributed to gender, again in favor of males. Furthermore, significant positive correlations were found between psychological resilience and self-efficacy ($r = 0.786$), psychological resilience and professional adjustment ($r = 0.731$), and self-efficacy and professional adjustment ($r = 0.776$), all at ($\alpha \leq 0.01$). Regression analysis showed that both psychological resilience and self-efficacy had a statistically significant predictive effect on professional adjustment ($\alpha \leq 0.05$), jointly explaining 64.1% of the variance.

Recommendations: Strengthening self-efficacy development programs for educational counselors, as it is the variable that contributes most significantly to professional adjustment. This can be achieved through training courses that focus on building a sense of efficacy, decision-making skills, and the management of complex counseling situations.

Keywords: Psychological Resilience, Self-Efficacy, Professional Adjustment, Counseling Program.

المقدمة

تُعد الحياة المهنية، وبخاصة في مجالات الإرشاد النفسي والعمل الاجتماعي، مليئةً بالتحديات والضغوط التي تتطلب استعداداً نفسياً ومهنيّاً متيناً، فالعاملون في هذه المهن يواجهون باستمرار ظروفًا صعبةً تتطلب قدرةً عاليةً على التكيف والتعامل مع الآخرين بفعالية، ومن هنا، تبرز أهمية المرونة النفسية والكفاءة الذاتية كشرطين أساسيين للنجاح والاستمرارية في أداء المهام، وفي البيئات المهنية التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الأفراد، ويُعد التكيف المهني حجر الأساس في ضمان الأداء الفعال والمستدام، ففي فلسطين، يواجه المرشدون التربويون ضغوطاً متزايدة، مما يجعل من الضروري استكشاف مدى قدرة المرونة النفسية والكفاءة الذاتية على التنبؤ بمستوى التكيف المهني، ودورها في تعزيز جودة الأداء والارتقاء به في هذه المهن الحيوية. ففي ظل التغيرات المجتمعية المتسارعة، ولم يعد امتلاك المهارات المهنية كافياً، بل أصبح امتلاك القدرة على التكيف عاملاً حاسماً في بقاء الأثر وتحقيق الاستقرار المهني.

شهدت دراسة المرونة النفسية تطوراً كبيراً خلال العقد الماضي، مع تزايد الاهتمام بها نتيجة الأزمات العالمية مثل جائحة كوفيد-19 وتغير المناخ؛ إذ لم تعد المرونة تُفهم كصفة فردية فقط، بل كعملية معقدة ناتجة عن تفاعل عوامل بيئية وبيولوجية وشخصية، كما تطورت المناهج البحثية من النوعية إلى استخدام أساليب مختلطة أكثر تقدماً ما ساهم في تعميق الفهم عبر فئات وسياقات مختلفة (Judijanto, 2025).

تأتي المرونة النفسية كعملية ديناميّة تفاعلية تنشأ من تداخل الموارد والعوامل الشخصية والبيئية مع الخبرات المكتسبة في مواجهة المواقف اليومية الضاغطة والصعبة، وتهدف إلى الحفاظ على العافية النفسية وتفعيل الطاقات الكامنة لدى الفرد، بما يوصله إلى مستوى من الكفاءة يمكنه من عيش وجوده الإنساني بشكل متكامل (حسين، 2025).

وتلعب المرونة النفسية دوراً مهماً في قدرة الفرد على التكيف مع بيئته؛ بحيث يعتبر الإنسان السليم نفسياً هو الذي يمكنه السيطرة على مشاعره وضبط انفعالاته بمرونة عالية، كما أن الفرد لكي يتمتع بمستوى جيد من الصحة النفسية، فلا بد من توفر قدر مناسب من المرونة النفسية التي تمكنه من التكيف والتوافق مع الأحداث الضاغطة التي تواجهه خلال حياته (Yao, 2024).

كذلك فإنّ المرونة النفسية هي القدرة الداخلية التي تمكن الفرد من الاستجابة بوعي واتزان لتحديات الحياة المختلفة، من خلال التكيف الإيجابي الذي يحوّل الضغوط إلى فرص للنمو والتعلم، وتتجلى هذه المرونة في مجموعة من السمات المرتبطة بالقوى الإيجابية للعقل، مثل التفاؤل، والقدرة على التكيف، والوعي الذاتي، مما يجعلها عاملاً أساسياً في تعزيز الصحة النفسية ودعم التطور الشخصي (عويّد، 2025).

تشمل المرونة النفسية بمفهومها الشامل الأبعاد العقلية، والاجتماعية، والنفسية، والانفعالية، والأكاديمية لشخصية الفرد، فهي تمنحه القدرة على التكيف مع الأحداث غير المواتية التي قد تعيق مسار نموه الطبيعي، وتبرز أهمية المرونة النفسية في تمكين الفرد من التعامل بفعالية مع الصدمات والتحديات التي قد تواجهه، مما يساهم في استمرار تطور شخصيته بشكل متوازن (النجار، 2022).

يعتقد علم النفس الإيجابي أن رأس المال النفسي الإيجابي ليس مجرد عامل داخلي يؤثر في الصحة النفسية، بل يُعتبر أيضاً شرطاً أساسياً للتغلب على الصعوبات بنجاح، فمن خلال تعزيز الموارد النفسية الإيجابية مثل المرونة، يستطيع الأفراد التعامل مع التحديات التي تواجههم بشكل أكثر كفاءة، والتعافي بسرعة من الفشل، وتحسين قدرتهم الذاتية، ومن بين هذه العوامل، تُعتبر الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية جزءاً أساسياً من رأس المال النفسي الهام؛ حيث يساهم كلاهما في مساعدة الأفراد على التعامل بفعالية مع الضغوط الخارجية وتجاوز التحديات والتكيف العام (Zheng, 2025).

وتظهر العلاقة التكاملية بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية كأحد المحاور المركزية لمعرفة كيفية تفاعل الأفراد مع ضغوط الحياة ومتطلبات البيئة المتغيرة، مما يستدعي التوقف عند كل منهما لفهم أبعادهما النظرية ودورهما في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي.

وقد شاع استخدام مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة في الأوساط الأكاديمية والبحثية، وكان من أبرز من أسهم في تطويره عالم النفس "ألبرت باندورا" (Bandura) من خلال نظريته المعروفة باسم "نظرية الكفاءة الذاتية (Self-efficacy)" وتُعد هذه

النظرية أحد الركائز الأساسية في إطار نظرية التعلم الاجتماعي؛ حيث تفترض أن سلوك الفرد، ومبادراته، ومستوى مثابرته، تتأثر بشكل مباشر بتقديراته الذاتية لمهاراته السلوكية، وبثقته في قدرته على التعامل بنجاح مع التحديات البيئية والضغط المحيطة. وبذلك، فإن الكفاءة الذاتية المدركة تُعد عاملاً محورياً في توجيه الأداء وتحفيز السلوك الإيجابي في مختلف السياقات الحياتية (Bandura, 1997).

تُعبّر الكفاءة الذاتية عن حالة إيجابية داخلية تعكس إيمان الفرد بقدرته على إحداث تأثير إيجابي في حياته، وتُعد الكفاءة الذاتية من السمات الجوهرية التي تسهم بشكل كبير في تحسين جودة حياة الإنسان وتمكينه من تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي (القحطاني، 2024). ووفقاً لعلم النفس الاجتماعي، يمكن أن تعزز الكفاءة الذاتية المرونة من خلال تفعيل العمليات العاطفية والتحفيزية والسلوكية في المواقف الصعبة (Zhang et al., 2024).

وتؤثر مجموعة من القيم التي توجه سلوك الفرد وتحدد أسلوب حياته وتعامله مع الآخرين في تكيفه المهني سواء بشكل فردي أو ضمن مجموعة. وقد تم تنظيم هذه القيم في محورين رئيسيين هما (التفرد والتشارك)، اللذان نالا اهتماماً متزايداً في الدراسات النفسية الحديثة؛ حيث يؤدي اختلاف الأفراد وفقاً لهذين المحورين إلى تباين في تكيفهم المهني. ويتجسد (التفرد) في مجالات الإنجاز والسلطة والوضوح والإتقان الذاتي، بينما يظهر (التشارك) في مجالات الحب والحوار والرعاية والمجتمع؛ حيث يركز على الذات في سياق ارتباطها بالآخرين بدلاً من التركيز على المصلحة الشخصية الفردية (حسونة، 2021).

إن التكيف المهني هو عملية حيوية لفهم الإنسان ككائن مهني؛ حيث يتم بناء المعرفة حول كيفية تفاعله مع بيئته المهنية، وبالنسبة للمرشدين العاملين في المجال النفسي والتربوي، يعد التكيف المهني عملية مستمرة من التحول تحدث أثناء الانخراط في أدوارهم الإرشادية والتفاعل مع البيئة النفسية التي يعملون فيها، ويتطلب ذلك من المرشدين التربويين التفكير والعمل والاستجابة بطرق مبتكرة ومبدعة خلال تقديم خدماتهم الإرشادية، مما يعزز شعورهم المتجدد بالذات والهوية المهنية، بالتالي فإن فهم التفاعلات بين المرشد النفسي والاجتماعي وبيئته المهنية يوفر إطاراً قوياً لفهم كيفية تكيف المرشدين مع متطلبات عملهم اليومية وكيفية تأثير هذه التفاعلات على نجاحهم المهني (Concepcion, 2020).

إن التكيف المهني الإيجابي لا يعني فقط استجابة الفرد لبيئة العمل بطريقة تقليدية، بل يشير إلى قدرة الفرد على التفاعل الواعي والمرن مع متغيرات الواقع المهني، من خلال توظيف مهاراته وخبراته في تعديل تلك البيئة بما ينسجم مع أهدافه وطموحاته، فعندما يمتلك الموظف قدرة على إعادة تنظيم أولوياته، والتفكير بمرونة، واتخاذ قرارات بناءة في ظل ضغوط العمل، فإنه لا يكتفي بمجرد التكيف مع الظروف، بل يُعيد تشكيلها لصالحه، وهذا النمط من التكيف يجعل الفرد أكثر استعداداً لتجاوز العقبات المهنية، ومواكبة التحولات التنظيمية، وتحقيق نمو فعلي في مساره الوظيفي (العابدي، 2024).

وقد أوضح ستيفن وآخرون (Steven et al., 2021) أنّ الفرد الذي يتمتع بقبالية عالية من التكيف المهني يُظهر اهتماماً بمستقبله المهني، ويسعى بوعي للتحضير له، كما يخرط في استكشاف ذاته المهنية والسيناريوهات المستقبلية المحتملة، ويتمتع هذا الفرد أيضاً بالثقة اللازمة لمتابعة تطلعاته المهنية، حتى عند مواجهة المهام المعقدة أو التنقلات الوظيفية أو التحديات المرتبطة بسوق العمل.

لا تقتصر آثار سوء التكيف المهني على الجانب المهني للفرد فحسب، بل تمتد لتؤثر في أبعاده النفسية والاقتصادية والاجتماعية، ويُعد التكيف المهني مؤشراً على قدرة الفرد على الاستجابة لمتطلبات المهنة، واستعداده لاكتشاف ذاته المهنية، ووعيه بالبيئة المحيطة به، بما يمكنه من التعامل مع مختلف التحديات والتغيرات التي قد تواجهه خلال مسيرته المهنية (المسعود، 2024).

من الدراسات التي تناولت المرونة النفسية فقد جاءت دراسة عويد (2025) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى المرونة النفسية والمهارات الاجتماعية لدى بعض طلبة جامعة صلاح الدين في العراق. واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من بعض طلبة المراحل الأربعة في كلية التربية شقلاوة /قسم التربية البدنية /جامعة صلاح الدين والبالغ عددهم (100) طالب وطالبة، وقد تكونت عينة الدراسة من (10) من طلبة كل مرحلة بالطريقة العشوائية أي (40) طالب وطالبة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يتمتع الطلبة بمستوى عالٍ من المرونة النفسية والمهارات الاجتماعية. في المجتمع.

بينما جاءت دراسة جوديجانتو (Judijanto, 2025) للتعرف إلى ديناميكيات دراسة المرونة النفسية في العقدين الأخيرين،

وقد استخدم المنهج الوصفي من خلال وصف الواقع، واستخدام أداة تحليل المحتوى للأدبيات المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن البحث في مجال المرونة النفسية قد شهد تطوراً كبيراً خلال العقدين الماضيين؛ حيث أصبح يُنظر إلى المرونة النفسية على أنها مفهوم متعدد الأبعاد، يتداخل مع العديد من الجوانب النفسية والاجتماعية والثقافية، وأيضاً يوجد تركيز بحثي كبير على العلاقة بين المرونة النفسية واضطرابات الصحة النفسية، خاصة القلق والاكتئاب، مما يؤكد الدور الحيوي للمرونة النفسية في التكيف مع الضغوط والاضطرابات النفسية. يتجه البحث في المرونة النفسية نحو التكامل بين تخصصات مختلفة، مثل علم النفس، الطب النفسي، علم الاجتماع، علوم الأعصاب، والصحة العامة. وقد ساعد هذا التداخل في تطوير فهم أكثر شمولاً للمرونة، يأخذ بعين الاعتبار العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية.

بينما هدفت دراسة المعاينة (2023) إلى الكشف عن القدرة التنبؤية للمرونة النفسية بجودة الحياة الشخصية والشفقة بالذات لدى كبار السن في دور الرعاية في العاصمة عمان؛ حيث تكونت العينة من (217) من المسنين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المرونة النفسية وجودة الحياة الشخصية والشفقة بالذات لدى كبار السن جاءت متوسطة، وأظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستويات المرونة النفسية وجودة الحياة الشخصية والشفقة بالذات. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى المرونة النفسية وجودة الحياة الشخصية والشفقة بالذات تعزى للجنس، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة في مستوى المرونة النفسية تعزى للحالة الاجتماعية ولصالح المطلقين، وعدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى المرونة النفسية وجودة الحياة الشخصية والإنسانية المشتركة مقابل العزلة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة في مستوى المرونة النفسية وجودة الحياة الشخصية والإنسانية المشتركة مقابل العزلة.

من الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية: دراسة بقاعي (2025)، والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى كل من: الكفاءة الذاتية المدركة والعافية النفسية التكنولوجية والسلوك الانسحابي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في داخل الخط الأخضر، والكشف عن الفروق وفقاً لمتغير (الجنس، والصف الدراسي، وحالة الطالب (في خطر، ليس في خطر))، والكشف عن القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية المدركة من العافية النفسية التكنولوجية والسلوك الانسحابي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية داخل الخط الأخضر في فلسطين، وبلغ حجم العينة (384) طالباً وطالبة، اختبروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، ومقياس العافية النفسية التكنولوجية، ومقياس السلوك الانسحابي، ومقياس الأطفال في الخطر. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستويات كل من: الكفاءة الذاتية المدركة، والعافية النفسية التكنولوجية كان مرتفعاً، بينما كان السلوك الانسحابي بمستوى متوسط، كما أظهرت عدم وجود فروق على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية تُعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق تعزى إلى متغير المعدل التراكمي في نهاية الصف السابق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير حالة الخطر؛ إذ جاءت الفروق لصالح ليس في خطر. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس العافية النفسية التكنولوجية ومجالاته تعزى إلى متغير الجنس، ومتغير حالة الخطر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس العافية النفسية التكنولوجية إلى متغير المعدل التراكمي في نهاية الصف السابق لصالح المعدل التراكمي (ممتاز). وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس السلوك الانسحابي ومجالاته لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية تعزى إلى متغير الجنس، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي في نهاية الصف السابق لصالح (مقبول فأقل). وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً للكفاءة الذاتية المدركة في التنبؤ بالسلوك الانسحابي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية، ويلاحظ أن متغير (الكفاءة الذاتية المدركة) قد وضح (08.0%) من نسبة التباين في مستوى السلوك الانسحابي. أما فيما يتعلق بمتغير العافية النفسية التكنولوجية، فإنه لم يسهم بشكل ذات دلالة إحصائية في التنبؤ بالسلوك الانسحابي.

هدفت دراسة سعادة (2024)، إلى استقصاء مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والرضا عن الحياة لدى المرشدين العاملين في مدارس محافظة رام الله والبيرة، في فلسطين، مع تسليط الضوء على العلاقة بين هذين المتغيرين، مستخدمة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (108) مرشداً ومرشدة، واعتمدت على مقياسي الكفاءة الذاتية المدركة والرضا عن الحياة كأدوات لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للكفاءة الذاتية المدركة بتقدير مرتفع. كما سجل المتوسط الحسابي للرضا عن الحياة الآخر بتقدير مرتفع. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ومباشرة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا عن الحياة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة).

بينما هدفت دراسة عواد (2023) إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، والفروق في هذا المستوى تبعاً لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة، إضافة إلى التعرف على مستوى المواجهة الاجتماعية لديهم، والفروق فيه أيضاً حسب

الجنس وسنوات الخدمة، كما سعت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية والمواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين. وقد انحصرت حدود البحث الحالي بالمرشدين التربويين العاملين في مديريات تربية محافظة بغداد (الرصافة والكرخ). ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس الكفاءة الذاتية، كما قامت ببناء مقياس للمواجهة الاجتماعية مستندة إلى نظرية بيرلز (Perls, 1970)، وتكونت عينة الدراسة من (200) مرشد ومرشدة. وأظهرت نتائج البحث أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس، ولديهم قدرة على المواجهة الاجتماعية. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية والمواجهة الاجتماعية.

أما من الدراسات التي تناولت التكيف المهني تأتي دراسة ريهان (Reyhan, 2025) التي هدفت إلى تحديد الشروط والعوامل التي تسهم في التكيف المهني لعلماء النفس، والمرشدين النفسيين، والعاملين الاجتماعيين في البيئة المدرسية، واستخدم المنهج النوعي باستخدام المقابلات شبه المنظمة أداة رئيسة لجمع البيانات مع مجموعة من المتخصصين في بيئة المدرسة، مثل علماء النفس والمعلمين، بهدف استكشاف تجاربهم ووجهات نظرهم حول التكيف المهني في البيئة المدرسية، واختير المجتمع المستهدف من المتخصصين الذين لديهم خبرة عملية في العمل داخل المدارس، وشملت العينة (120) من علماء النفس والمعلمين الذين يعملون في مدارس ابتدائية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، أبرزها أن التكيف المهني يتطلب بيئة داعمة من الإدارة المدرسية، وتعاون فعال مع المعلمين وأولياء الأمور، بالإضافة إلى ضرورة أن يكون لدى المتخصصين في المدرسة المهارات اللازمة للتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية، كما أظهرت النتائج أن التكيف المهني لا يقتصر فقط على الفهم العميق لمهام الأخصائيين، بل يشمل أيضاً قدرتهم على التكيف مع التحديات التي قد يواجهونها في بيئة العمل، مثل التواصل مع الطلاب والأسر، والتعامل مع المشكلات النفسية المختلفة التي قد تظهر داخل المدرسة.

أما دراسة محاسنة (2024) فقد هدفت إلى معرفة القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني ومستوى القدرة على التكيف المهني والدعم الاجتماعي المدرك. أستخدم مقياس القدرة على التكيف المهني، ومقياس الدعم الاجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من (816) طالب وطالبة من طلبة الجامعة الهاشمية في الأردن، تم اختيارهم بالطريقة القصدية. أظهرت نتائج الدراسة مستويات مرتفعة من القدرة على التكيف المهني، والدعم الاجتماعي المدرك، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى القدرة على التكيف المهني وأبعاده (الثقة، والتحكم، وحب الاستطلاع) تُعزى لمُتغير الجنس، ولصالح الذكور. وأخيراً أظهرت النتائج وجود قدرة تنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني. أوصت الدراسة بعقد برامج تربوية وتعليمية مناسبة، تُعطي الفرصة للطلبة لإبراز قدراتهم، وإمكاناتهم وكفاءاتهم، وتهيئة الظروف الملائمة اللازمة من أجل إدماجهم مع الوسط المحيط بهم، وذلك لتحقيق التكيف المهني لديهم.

ومن الدراسات التي جمعت بين متغيرات الدراسة فقد جاءت دراسة زهنگ (Zheng, 2025) التي هدفت إلى تحديد الكفاءة الذاتية للطلاب، التكيف المدرسي، والمرونة النفسية وعلاقتها بالرفاهية الذاتية لديهم كمدخلات لبرنامج الإرشاد، ركزت الدراسة على الطلاب الجامعيين في إحدى الجامعات الحكومية في الصين. تم تحديد 218 طالباً جامعياً كعينة من المشاركين في الدراسة. وتم استخدام أربعة أدوات معدلة لجمع البيانات اللازمة. وهي: مؤشر الرفاهية من إعداد كامبل (1976)، مقياس الكفاءة الذاتية العامة من إعداد شوارتز (1982)، مقياس التكيف الجامعي للطلاب الصينيين (CCSAS) الذي طوره فانغ وزملاؤه (2005) في سياق الثقافة الصينية، ومقياس المرونة للمراهقين الصينيين الذي جمعه العلماء الصينيون هو يونتشين وغان ييكون (2008). أظهرت النتائج أن الطلاب في الصين يعانون بشكل عام من كفاءة ذاتية منخفضة، ويختبرون تكيفاً مدرسياً طبيعياً، ولديهم مرونة نفسية معتدلة. كما أن لديهم رفاهية ذاتية متوسطة. وجد أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية عالية بين مستوى الصف والكفاءة الذاتية؛ مستوى الصف والتكيف المدرسي؛ مستوى الصف والمرونة النفسية؛ مستوى الصف والرفاهية الذاتية؛ عدد الأشقاء والكفاءة الذاتية؛ الكفاءة الذاتية والتكيف المدرسي؛ الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية؛ الكفاءة الذاتية والرفاهية الذاتية؛ التكيف المدرسي والمرونة النفسية؛ التكيف المدرسي والرفاهية الذاتية؛ المرونة النفسية والرفاهية الذاتية.

من هنا تسعى هذه الدراسة، للبحث في القدرة التنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين. ومع تنفيذ الدراسة في فلسطين؛ والتي تمثل بيئة محددة جغرافياً وثقافياً، فإنه يتم تسليط الضوء على العوامل المحلية، التي قد تؤثر على التكيف المهني للمرشدين التربويين، مما يجعل النتائج ذات أهمية خاصة للتعليم في هذه المنطقة، في ظل الأزمات السياسية والأمنية والاجتماعية نتيجة انتهاكات الاحتلال الإسرائيلي المتواصلة.

إن وجود برنامج إرشادي في هذه الدراسة، يُسهم في توفير الدعم والتوجيه اللازمين للمرشدين التربويين؛ لاكتشاف ميولهم المهنية، وتوجيههم نحو خيارات تعليمية ومهنية ملائمة، كما يعمل على تعزيز القدرة التنبؤية للمرونة النفسية، والكفاءة الذاتية لديهم، ويمكنهم من التكيف مع بيئة العمل وتحدياتها بشكل أفضل، مما يجعل البرنامج الإرشادي عنصراً أساسياً في تطوير وتعزيز مسارات التعليم والمهنية لدى المرشدين التربويين في فلسطين، ويُسهم في بناء جيل قادر على المنافسة والنجاح في مجال العمل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

توجد ثغرة في الدراسات التي تبحث في الاعتبار كل من الكفاءة الذاتية، والمرونة النفسية والتكيف بشكل شامل، وعلى الرغم من الاعتراف المتزايد بهذه البنى الفردية كعوامل مهمة لدى الأفراد؛ لا يزال هناك حاجة إلى البحث التجريبي الشامل لدراسة العلاقات المتبادلة بين هذه العوامل (Zheng, 2025).

تتركز مشكلة الدراسة الحالية حول مفاهيم أساسية تعكس جوانب القوة وجوانب الضعف في الشخصية الإنسانية، وما تشكله من دور مؤثر على طبيعة الواقع النفسي للأفراد بشكل عام وللمهنيين بشكل خاص، وتحاول الدراسة الحالية الكشف عن تأثير المرونة النفسية والكفاءة الذاتية على مستوى تكيفهم المهني على الجانب الشخصي والوظيفي. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة الواقع المهني للمرشدين التربويين في السنوات الأخيرة والتي تهدف إلى تعزيز الثقة في الأداء المهني لديهم، والذي سينعكس بالتالي على رضاهم وتكيفهم في العمل، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تسلط الضوء على استكشاف العلاقات التنبؤية التي تربط تلك المفاهيم بشكل دقيق ومنظم؛ حيث تعتبر المرونة النفسية والكفاءة الذاتية من العوامل الحاسمة في تحسين التكيف المهني للمرشدين التربويين، مما يعزز من فعاليتهم المهنية وجودة الخدمات التي يقدمونها.

ومن الجدير ذكره هنا، أن ارتفاع الأداء المهني للمرشدين العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية؛ حيث هي الهدف الرئيسي في أي تنمية أو تغيير، وقد اتجه اهتمام الباحثين في المجالات المختلفة في الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس التنظيمي والنفسي والاجتماعي والمهني، إلى الاهتمام بميول المرشدين التربويين ومواقفهم واتجاهاتهم نحو وظائفهم، ونحو بيئة العمل المحيطة، ونحو المؤسسات التي يعملون في مجالها.

ومن هنا جاء اهتمام الباحثة كمرشدة في الميدان لدراسة هذا الموضوع والبحث في أبعاده وانعكاساته على الأداء المهني والتكيف الوظيفي للمرشدين التربويين في المجالات المختلفة في الصحة النفسية؛ حيث يواجه المهنيون في مجال الإرشاد النفسي والتربوي العديد من الصعوبات والتحديات المهنية الناجمة عن طبيعة عملهم في هذا المجال المعقد، مما يستدعي المزيد من تكاتف الجهود الداعمة لهم من أجل تعزيز قدراتهم على مواجهة الضغوطات والتحديات في ميدان العمل؛ إذ استدعى انتباه الباحثة كونها تعمل في نفس الميدان، الحجم الهائل من تلك التحديات والصعوبات، سواء أكان ذلك على صعيد التحديات والصعوبات المتعلقة بالجوانب المهنية الذاتية، أو على صعيد ما يعانيه الواقع الفلسطيني من صعوبات وتحديات وأزمات متعددة الجوانب، وانعكاسه على نوعية الخدمات النفسية المترتبة عليها، مما يشكل تحدياً وجب مواجهته بتمكين الأفراد وتعزيز الدافعية والاستمرارية لديهم، لينتموا من امتلاك المرونة والكفاءة اللازمة للتعامل مع التحديات وتعزيز الثقة لديهم في الأداء المهني والتكيف الوظيفي، والذي سينعكس بدوره على كيفية تقديمهم لخدمات عالية الجودة.

وقد تركزت الدراسة الحالية في إظهار الحاجة لتوفر أبعاد المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين في مجالات الصحة النفسية المختلفة، للوصول معهم إلى درجة ملائمة من التكيف المهني والذي سينعكس إيجاباً على أداءهم المهني، وبشكل الدافعية القوية لعملهم.

ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية تنبؤية بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين؟
ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى المرونة النفسية للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين في فلسطين؟

- السؤال الثالث: ما مستوى التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال الخامس: هل توجد قدرة تنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال السادس: هل توجد فروق جوهرية بين متوسطات المرونة النفسية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال السابع: هل توجد فروق جوهرية بين متوسطات الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال الثامن: هل توجد فروق جوهرية بين متوسطات التكيف المهني تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) للمرشدين التربويين في فلسطين؟
- السؤال التاسع: ما البرنامج الإرشادي المقترح لتحسين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين في فلسطين؟

فرضيات الدراسة

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين.
- الفرضية الثانية: لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين.
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التكيف المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى المرونة النفسية للمرشدين النفسيين في فلسطين.
2. التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية للمرشدين النفسيين في فلسطين.
3. التعرف إلى مستوى التكيف المهني للمرشدين النفسيين في فلسطين.
4. تحديد إذا ما كانت هناك علاقة ارتباطية دالة بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين.
5. تحديد إذا ما توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة للمرشدين التربويين في فلسطين على مقياس المرونة النفسية تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
6. معرفة إذا ما توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة للمرشدين التربويين في فلسطين على مقياس الكفاءة الذاتية تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

7. معرفة إذا ما توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة للمرشدين التربويين في فلسطين على مقياس التكيف المهني تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
8. تقديم برنامج إرشادي مقترح للمرشدين التربويين في فلسطين على مقياس التكيف المهني.
9. معرفة إذا ما توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً لكل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التنبؤ بالتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها من طبيعة الجانب الذي تتناوله؛ إذ يعتبر مفهومي المرونة النفسية والكفاءة الذاتية من المفاهيم الحديثة المستمدة من علم النفس الإيجابي؛ حيث يشكل هذين المفهومين اتصالاً وثيقاً فيما بينهما، ويعزز كل منهما الآخر بطرق متعددة في خلق القدرة على مواجهة التحديات والضغوطات بشكل فعال يساهم في التكيف مع الظروف المتغيرة بسهولة أكبر، والتعلم منها بطريقة تساهم في تطوير المهارات الذاتية والنمو الشخصي الذي يسعى للوصول إلى الأداء المهني الفاعل، وتنمية القدرة على تحقيق الأهداف المهنية، وتعزيز مستوى الإنجاز والدافعية الذاتية والتفكير الإيجابي. كما تبرز أهمية الدراسة الحالية في تناولها موضوعاً مهماً على الجانب النفسي والتربوي والاجتماعي لأهم مقومات الشخصية الإنسانية، والتي تتركز خصائصها الإيجابية في مستوى المرونة النفسية ومستوى الكفاءة الذاتية وانعكاسهم على الأداء والتكيف المهني؛ حيث هي تلقي الضوء على طبيعة العلاقة بين المتغيرات التي تم تناولها في هذه الدراسة، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم الواعي بمدى تأثير كل منهم على الآخر، ومن ثم الكشف عما يمثله كل من المتغيرات من دور مهم في دفع الموظف نحو تحقيق الهدف والإنجاز فيه، والوصول معه إلى تحقيق توافقه المهني ورفع كفاءته الذاتية ومرونته النفسية.

كما ويتوقع أن ينعكس هذين المفهومين بطريقة إيجابية وكبيرة على التكيف في كل ما يخص الأداء المهني، وتعزيز الدافعية والثقة والاستمرارية والتعامل مع التحديات وضغوط العمل، وتعزيز القدرة على التعافي من الإخفاقات أو الفشل في العمل؛ حيث تعتبر المرونة النفسية والكفاءة الذاتية من العوامل الحاسمة في تحسين التكيف المهني للمرشدين التربويين، مما يعزز فعاليتهم المهنية وجودة الخدمات التي يقدمونها، كما تعد آلية دفاع في مواجهة الشدائد والمواقف الصعبة، وتحسينها يعد هدفاً مهماً في الوقاية والعلاج.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في توظيف نتائجها في إثراء جانب مهم من مجالات بحوث الصحة النفسية، واستكمالاً لجهود الباحثين في مجال تحسين الأداء المهني، وخلق خدمات إرشادية نوعية تتمتع بمستوى من المهنية والكفاءة؛ بحيث يتم توظيف نتائج الدراسة الحالية في إثراء برامج التنمية في مجال التكيف المهني والتوافق الوظيفي.

وتعد دراسة هذا الموضوع المهم من خلال ما تسفر عنه من نتائج وتوصيات، رافداً لكل المختصين والعاملين في المجال الاجتماعي والنفسي والتربوي، للإفادة منه في المجال المهني في ميادين الصحة النفسية المختلفة، وتعزيز أسس المعرفة في هذا الميدان، وتساهم في توجيه المهتمين لعمل برامج إرشادية لتنمية مهارات المرونة ورفع مستوى الكفاءة الذاتية؛ بحيث أن ما قد تتوصل إليه الدراسة من مقترحات وتوصيات، يمكن أن يثير السعي إلى إجراء المزيد من البحوث والدراسات النظرية والميدانية في هذا المجال، كما تسعى الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الإيجابية في مجال علم النفس الإيجابي والصحة النفسية.

وتبرز أهمية الدراسة الحالية كذلك في تناولها للمفاهيم التي تعد أحد موجهات السلوك، فعندما يؤمن الفرد بفعاليتيه وكفاءته الذاتية فإنه يميل إلى أن يكون أكثر إنجازاً وتقديراً لذاته، وتكون قدرته على التدبر في مشكلاته وضغوطاته التي يواجهها مرتفعة، ويكون أكثر دقة في أنماط قراراته الحياتية والمهنية، وترفع من مستوى الأداء لديه، وتوفر المهارات والكفايات اللازمة التي تساعد على رفع الروح المعنوية والكفاءة الذاتية، وزيادة مستوى الإنجاز كماً ونوعاً على الأداء المهني والتكيف مع كل معيقاته.

حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد نتائج الدراسة وتعميمها طبقاً للحدود الآتية:

- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على المرشدين التربويين في محافظات الضفة الغربية.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في المحافظات الآتية (رام الله، الخليل، بيت لحم، سلفيت، نابلس، طولكرم)، في المدارس الحكومية في فلسطين.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية للقدرة التنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في العام الجامعي 2026/2025 م.
- الحدود المفاهيمية: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة.
- الحدود الإجرائية: اقتصرت الدراسة الحالية على الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، ودرجة صدقها وثباتها على عينة الدراسة وخصائصها، والمعالجات الإحصائية المتبعة في المنهج الوصفي الارتباطي.

محددات الدراسة

اقتصر نطاق هذه الدراسة على بعض محافظات الضفة الغربية دون سائر المحافظات الفلسطينية، كما واجهت الدراسة محدّدات ميدانية تمثلت في صعوبة الوصول إلى بعض المرشدين التربويين الذين يعملون في مناطق نائية أو خاضعة لإجراءات أمنية مُشدّدة، الأمر الذي أثر في شمول العينة الميدانية على نحو كامل، ولا سيما في ظلّ الظروف السياسية والأمنية والتّعقيدات التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي على الأرض والشعب والمؤسسات في فلسطين.

التعريفات لمتغيرات الدراسة

التكيف المهني: (Career Adaptation):

عملية ديناميكية ومستمرة يسعى الفرد من خلالها لتحقيق التوازن بين نفسه وبيئته المهنية، سواء من الناحية المادية أو الاجتماعية، والحفاظ على هذا التوازن، وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومتطلبات العمل تعني التكيف مع إجراءات وروتين العمل، ومع زملائه، ومع مزاج رئيسه، ومع الظروف الفيزيائية المحيطة به. كما ينبغي عليه أن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أداء مهامه بشكل مرضٍ ليست كافية لضمان قبوله من قبل زملائه أو ترقية من قبل رئيسه (خير، 2024: 356).

ويعرف إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال استجاباتهم على مقياس التكيف الوظيفي (الذي تم تطويره خصيصاً لهذه الدراسة).

المرونة النفسية (Psychological Resilience):

قدرة الفرد على مواجهة الضغوط والصعوبات، والتحكم بقدرته على تفسير مجريات الأمور والتعامل معها، واتخاذ القرارات الملائمة، وتكوين العلاقات الاجتماعية، والتكيف الإيجابي مع الحياة، وشعوره بالتفاؤل والسعادة، بهدف الوصول إلى حالة الاتزان النفسي بعد انتهاء الأزمة (خضر وآخرون، 2021: 110).

التعريف الإجرائي: تقاس إجرائياً بالدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس المرونة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية.

الكفاءة الذاتية: (Self-Efficacy):

حسب شوارتزر (Schwarzer, 2001) فإنّ الكفاءة الذاتية هي جانب من أبعاد الشخصية؛ حيث تعبر عن القدرة على التعامل مع المهام والتحديات الصعبة التي يواجهها الفرد، فهي تحفز هذه التوقعات الأفراد على اتخاذ القرارات والاختيارات المتعلقة

باستراتيجيات التعامل مع المشكلات، وتؤثر أيضاً على مدى الجهود التي يبذلها الشخص واستعداده النفسي والمادي لمواجهة تلك المشكلات (بوسعيد، 2021).

وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة، من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المستخدم في الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعت، والتي تضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في بناء أدوات الدراسة وخصائصها، ثم شرح مفصل لمتغيرات الدراسة، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي؛ إذ يساعد المنهج الوصفي الارتباطي على فهم ووصف الظاهرة وصفاً كمياً دقيقاً، وإن هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات إنما يقوم بالربط وتحليل العلاقة ما بين متغيرات الدراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدراسة (عوده وملكاوي، 1992).

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في فلسطين، والبالغ عددهم (1252)، حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام (2026/2025). والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية

أعداد المرشدين في المدارس الحكومية حسب المديرية للعام 2026/2025			
المديرية	ذكور	إناث	المجموع
القدس	10	33	43
جنوب نابلس	27	25	52
قلقيلية	29	28	57
قباطية	31	41	72
يطا	23	32	55
جنين	42	46	88
طولكرم	35	53	88
طوباس	19	19	38
بيت لحم	43	46	89
جنوب الخليل	53	55	108
نابلس	50	55	105
أريحا	9	14	23
سلفيت	25	33	58
شمال الخليل	39	37	76
الخليل	46	54	100
ضواحي القدس	24	44	68
بيرزيت	19	21	40
رام الله والبيرة	45	47	92
المحافظات الشمالية	569	683	1252

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة كالاتي:

• أولاً: العينة الاستطلاعية (Pilot Study):

اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (40) من المرشدين في فلسطين، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، من أجل التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات.

• ثانياً: عينة الدراسة (Sample Study):

اختيرت عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية العنقودية (Cluster Random Sampling)؛ حيث تم تقسيم مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية، والبالغ عددها (18) مديرية، إلى ثلاث مناطق جغرافية: الشمال، الوسط، والجنوب، مع مراعاة التمثيل الجغرافي والتفاوت في أعداد المرشدين التربويين. اعتمدت هذه الطريقة نظراً لاتساع الرقعة الجغرافية للمحافظات الشمالية، ما يجعل اختيار عينة عشوائية أمراً صعباً، بالإضافة إلى التباين في أعداد المرشدين بين المديريات المختلفة، فاستدعى تقسيم العينة إلى عناقيد لضمان تمثيل أكثر دقة.

وقد توزعت العينة ضمن ثلاثة عناقيد رئيسية؛ حيث شمل العنقود الأول (الشمال) مديرتي طولكرم (88) ونابلس (105)، بإجمالي (193) مرشداً ومرشدة. أما العنقود الثاني (الوسط)، فقد شمل ثلاث مديريات، هي: رام الله والبيرة (92)، بيرزيت (40)، وضواحي القدس (68)، بإجمالي (200) مرشداً ومرشدة، وقد اختيرت ثلاث مديريات في هذه المنطقة نظراً لقلة عدد المرشدين فيها مقارنة بالمديريات الأخرى المختارة، ما يعزز تمثيل العينة ويضمن دقة النتائج. في حين شمل العنقود الثالث (الجنوب) مديرتي الخليل (100) وجنوب الخليل (108)، بإجمالي (208) مرشداً ومرشدة.

وقد حُدد حجم العينة من مجتمع الدراسة بناءً على معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة؛ حيث يشير بشماني (2014) إلى أهمية تحديد حجم العينة من المجتمع باستخدام معادلة إحصائية مناسبة، وذلك وفق المعادلة الآتية:

$$n = \frac{N}{\left[\left(S^2 \times (N-1) \right) \div pq \right] + 1}$$

N حيث يمثل حجم المجتمع
S قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) أي قسمة معامل الخطأ (0.05) على الدرجة (1.96)
p نسبة توافر الخاصية وهي 0.50
q النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

وبناءً على ذلك، بلغ حجم العينة (294) مرشداً ومرشدة، منهم (134) مرشداً بنسبة (45.6%)، و(160) مرشدة بنسبة (54.4%). وروعي في هذا التوزيع ضمان التوزيع الطبقي، وفق الجنس (ذكور/إناث)، بما يتناسب مع نسبهم في المجتمع الأصلي، والجدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية (التصنيفية).

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية (التصنيفية)

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	134	45.6
	أنثى	160	54.4
	المجموع	294	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	201	68.4
	ماجستير	72	24.5
	دكتوراه	21	7.1
	المجموع	294	100.0

13.3	39	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
36.7	108	من 5-10 سنوات	
50.0	147	أكثر من 10 سنوات	
100.0	294	المجموع	

أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية (الصدق والثبات)

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت ثلاثة مقاييس لجمع البيانات، هي: مقياس المرونة النفسية، ومقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التكيف المهني، كما يلي:

أولاً: مقياس المرونة النفسية:

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس المرونة النفسية المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: (Alfuqaha, 2023) (Bizri et al., 2022) (الأعجم، 2023)، قامت الباحثة بتطوير مقياس المرونة النفسية استناداً إلى تلك الدراسات.

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية:

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة، وعلى مقاييس الكفاءة الذاتية، قامت الباحثة بتطوير مقياس الكفاءة الذاتية، وذلك بالاعتماد والاستناد إلى (عبد القادر، 2020) (سعادة، 2024).

ثالثاً: مقياس التكيف المهني:

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس التكيف المهني المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: (Dimakakou, 2018) (Savickas & Porfeli, 2012)، قامت الباحثة بتطوير مقياس التكيف المهني استناداً إلى تلك الدراسات.

صدق المحتوى (Content Validity) لمقاييس الدراسة

للتحقق من صدق المحتوى أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقاييس الدراسة الثلاثة: مقياس المرونة النفسية، ومقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التكيف المهني، عُرِضَت هذه المقاييس في صورتها الأولية على (16) من المحكمين المتخصصين ممن يحملون درجة الدكتوراه على الأقل في الإرشاد النفسي والتربوي وعلم النفس، كما هو موضح في ملحق (ب)؛ إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أجريت التعديلات المقترحة، فُعِدِلَت صياغة بعض الفقرات، وصولاً إلى الصورة المعدة للتطبيق على العينة الاستطلاعية، وفحص الخصائص السيكمترية لكل منها.

الخصائص السيكمترية لمقاييس الدراسة

من أجل فحص الخصائص السيكمترية لمقاييس الدراسة الثلاثة، طبقت على عينة استطلاعية مكونة من (40) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين في فلسطين، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وكانت النتائج كالآتي:

أ) صدق البناء لمقاييس الدراسة (Construct Validity):

استخدم صدق البناء؛ إذ حُسِبَ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمدى الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال، مع الدرجة الكلية، كما هو مبين في الجداول:

جدول (3): قيم معاملات ارتباط فقرات مبرونة النفسية بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=40)

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة
التكيف مع الضغوط			التفاؤل			الثقة بالنفس			القدرة على التحمل		
.69**	.69**	18	.75**	.81**	14	.59**	.61**	8	.61**	.72**	1
.69**	.74**	19	.68**	.83**	15	.71**	.80**	9	.70**	.80**	2
.55**	.54**	20	.77**	.79**	16	.63**	.68**	10	.72**	.75**	3
.73**	.80**	21	.69**	.82**	17	.77**	.87**	11	.62**	.66**	4
.71**	.75**	22	-	-	-	.74**	.82**	12	.66**	.67**	5
.64**	.73**	23	-	-	-	.77**	.77**	13	.79**	.82**	6
.72**	.75**	24	-	-	-	-	-	-	.74**	.78**	7
.76**	.82**	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-
درجة كلية للبعد .93**			درجة كلية للبعد .89**			درجة كلية للبعد .92**			درجة كلية للبعد .93**		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من الجدول (3) أن قيمة معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (0.54 - 0.87)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية؛ إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (0.30 - أقل أو يساوي 0.70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية، لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

جدول (4): قيم معاملات ارتباط فقرات الكفاءة الذاتية بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=40)

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	القيمة
القوة			العمومية			الفاعلية		
.78**	.77**	9	.71**	.74**	5	.51**	.63**	1
.54**	.53**	10	.70**	.77**	6	.78**	.85**	2
.77**	.83**	11	.69**	.74**	7	.83**	.78**	3
.72**	.72**	12	.57**	.60**	8	.60**	.73**	4
.81**	.86**	13	-	-	-	-	-	-
.56**	.66**	14	-	-	-	-	-	-
.68**	.79**	15	-	-	-	-	-	-
درجة كلية للمجال .94**			درجة كلية للمجال .94**			درجة كلية للمجال .91**		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من الجدول (4) أن قيمة معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (0.51 - 0.86)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، فلم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

جدول (5): قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس التكيف المهني بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال، مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=40)

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة
الثقة			الفضول			التحكم والسيطرة			الاهتمام المهني		
.68**	.80**	20	.80**	.75**	15	.83**	.83**	10	.68**	.73**	1
.82**	.89**	21	.56**	.69**	16	.70**	.82**	11	.67**	.77**	2
.83**	.86**	22	.75**	.84**	17	.66**	.81**	12	.63**	.66**	3
.79**	.87**	23	.71**	.82**	18	.72**	.79**	13	.75**	.78**	4
.78**	.89**	24	.77**	.80**	19	.68**	.73**	14	.61**	.59**	5
-	-	-	-	-	-	-	-	-	.63**	.65**	6
-	-	-	-	-	-	-	-	-	.67**	.78**	7
-	-	-	-	-	-	-	-	-	.56**	.51**	8
-	-	-	-	-	-	-	-	-	.74**	.83**	9
درجة كلية للبُعد ** .91			درجة كلية للبُعد ** .92			درجة كلية للبُعد ** .90			درجة كلية للبُعد ** .94		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$)

يلاحظ من الجدول (5) أن قيمة معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (.51- .89)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً. في ضوء ما أشار إليه جارسيا (Garcia, 2011) فلم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

ب) الثبات لمقاييس الدراسة:

للتأكد من ثبات مقاييس الدراسة الثلاثة، فقد جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي (Internal Consistency Reliability) لكل مقياس، باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، بعد استخراج الصدق، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6): قيم معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

الأداة	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
المرونة النفسية	القدرة على التحمل	7	.86
	الثقة بالنفس	6	.86
	التفاؤل	4	.82
	التكيف مع الضغوط	8	.86
	المرونة النفسية ككل	25	.95
الكفاءة الذاتية	الفاعلية	4	.74
	العمومية	4	.68
	القوة	7	.84
	الكفاءة الذاتية ككل	15	.92
التكيف المهني	الاهتمام المهني	9	.87
	التحكم والسيطرة	5	.85
	الفضول	5	.83
	الثقة	5	.91
	التكيف المهني ككل	24	.96

يتضح من الجدول (6) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس المرونة النفسية تراوحت ما بين (.82- .86)، وللدرجة الكلية بلغت (.95). بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية ما بين (.68- .84)، وللدرجة الكلية بلغت (.92). أما قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس التكيف المهني، فقد تراوحت ما بين (.83- .91)، وللدرجة الكلية بلغت (.96)، وتعتبر هذه القيم مرتفعة وتجعل من الأدوات الثلاث قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- المتغيرات (المتنبئة) المستقلة: المرونة النفسية والكفاءة الذاتية.
- المتغير المتنبأ به (الناتج) التابع: التكيف المهني للمرشدين.
- المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية):

1. الجنس: وله مستويان، هما: (1-ذكر، 2-أنثى).
2. المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات، هي: (1-بكالوريوس، 2-ماجستير، 3-دكتوراه).
3. عدد سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات، هي: (1-أقل من 5 سنوات، 2-من 5-10 سنوات، 3-أكثر من 10 سنوات).

المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها، استخدم برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 28)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات.
2. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، بهدف فحص صدق البناء.
3. استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية.
4. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، بهدف فحص العلاقات بين المقاييس.
5. اختبار تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" (MANOVA "without Interaction") لفحص الفروق بين متوسطات كل من: المرونة النفسية، والكفاءة الذاتية، والتكيف المهني تبعاً إلى متغيرات الدراسة الديمغرافية.
6. اختبار جابرييل (Gabriel) للمقارنات البعدية، بين مستويات المتغيرات التي تحتوي على ثلاثة مستويات فأكثر والدالة إحصائياً.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين؟

للإجابة عن السؤال الأول، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس المرونة النفسية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الترتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	القدرة على التحمل	4.11	.448	82.2	مرتفع
2	4	التكيف مع الضغوط	4.03	.448	80.6	مرتفع
3	3	التفاؤل	4.03	.562	80.6	مرتفع
4	2	الثقة بالنفس	4.02	.537	80.4	مرتفع
		المتوسط الكلي للمرونة النفسية	4.05	.436	81.0	مرتفع

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية ككل بلغ (4.05)، ونسبة مئوية (81.0%)، وبمستوى مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس المرونة النفسية فقد تراوحت ما بين (4.11-4.02)، وجاء مجال "القدرة على التحمل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.11)، ونسبة مئوية (82.2%)، وبمستوى

مرتفع، بينما جاء مجال "الثقة بالنفس" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وبنسبة مئوية (80.4%)، وبمستوى مرتفع.

تتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي أكدت ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى عيناتها، ومن أبرزها دراسة عويد (2025)، وكذلك تتسق مع ما طرحته دراسة جوديجانتو (Judijanto, 2025) من اعتبار المرونة النفسية قدرة متعددة الأبعاد تسهم بفاعلية في التكيف مع الضغوط.

يمكن تفسير نتيجة الدراسة المتعلقة بارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تفسيراً علمياً متماسكاً ومنسجماً مع الأسس النظرية المعتمدة وفي ضوء الإطار النظري الذي تناول المرونة النفسية بوصفها عملية ديناميكية متعددة الأبعاد تنشأ عن تفاعل السمات الشخصية، والخبرات الحياتية، والعوامل البيئية والاجتماعية؛ حيث تتسجم النتيجة مباشرة مع تعريفات المرونة النفسية لا سيما تعريف الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA, 2024) التي تنظر إلى المرونة باعتبارها عملية ونتيجة للتكيف الناجح مع التجارب الحياتية الصعبة، وليس مجرد سمة ثابتة. ويُعزز هذا الارتفاع الوضع الفلسطيني ذاته، الذي يشكل بيئة ضاغطة ممتدة زمنياً، ما يؤدي وفقاً لنظرية ريتشاردسون في الصمود النفسي إلى تفعيل عمليات إعادة التكيف وإعادة التكامل؛ بحيث يصل الفرد إلى مستويات أعلى من التوازن النفسي نتيجة التعرض المتكرر للتحديات، بدلاً من الانهيار أمامها.

كما أن تصدّر بُعد القدرة على التحمل المرتبة الأولى يعكس بوضوح جوهر المرونة النفسية كما عرضته الأدبيات النظرية، والتي تؤكد أن الصبر، والصمود، والقدرة على التعافي بعد الأزمات تمثل القلب النابض للمرونة النفسية (علاونة، 2021؛ عمراوي، 2024)، وينسجم ذلك مع تصور بريساكارو (Prisăcaru, 2025) الذي يربط المرونة بإعادة البناء وعدم الاستسلام، ومع طرح ريتشاردسون Richardson الذي يرى أن الأفراد ذوي الصمود المرتفع يمتلكون قدرة أكبر على تجاوز الصدمة الأولية والدخول في مرحلة إعادة التكيف الواعي. أما في المجال المهني، فإن طبيعة عمل المرشدين التربويين، القائمة على التعرض اليومي لمشكلات نفسية واجتماعية معقدة، تسهم في تطوير هذا البعد تحديداً من خلال تراكم الخبرات المهنية، وهو ما يدعم فكرة المرونة المكتسبة طبيعياً كما أشار إليها نزيه (2021).

أما ارتفاع بُعدي التكيف مع الضغوط والتفأول، فيُفسّر في ضوء نماذج العلاج المعرفي السلوكي من الجيل الثالث، ولا سيما ACT و DBT، التي تؤكد أن القدرة على قبول الضغوط، وتنظيم الانفعالات، والتواجد الواعي في اللحظة، وتبني نظرة ذات معنى للمستقبل، تُعدّ من العمليات الجوهرية للمرونة النفسية. فالمرشد التربوي، بحكم تكوينه الأكاديمي وتدريبه المهني، يمتلك مهارات معرفية وانفعالية تمكّنه من إعادة تفسير المواقف الضاغطة بصورة أقل تهديداً وأكثر قابلية للإدارة، وهو ما ينسجم مع ما طرحه هايس وستروسهل (Hayes & Strosahl, 2004) حول الدور الوسيط للمرونة النفسية في تحسين الأداء الوظيفي والصحة النفسية.

في المقابل، فإن مجيء بُعد الثقة بالنفس في المرتبة الأخيرة رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع يحمل دلالة تفسيرية دقيقة، ولا يُعدّ مؤشراً سلبياً بقدر ما يعكس طبيعة الدور المهني والسياقي للمرشدين التربويين. فمن منظور التحليل النفسي لفرويد، قد يشير ذلك إلى حالة من اليقظة العالية للأنا في مواجهة ضغوط الواقع؛ حيث يميل الفرد إلى ضبط اندفاعاته وتجنب القرارات المتسربة، خاصة في المواقف التي تتطلب على مسؤوليات أخلاقية ومهنية كبيرة. كما يمكن تفسيره في ضوء نظرية أدلر، التي تؤكد أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية والانتماء قد يدفع الفرد أحياناً إلى تغليب الحذر المهني على المبادرة الفردية المطلقة، مما ينعكس في مستويات أقل نسبياً من الثقة بالنفس مقارنة بأبعاد أخرى.

وعليه، فإن النتيجة الكلية تعكس صورة متكاملة للمرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين بوصفها مرونة وظيفية ناضجة، قائمة على التحمل، والتكيف، والتفأول، ومدعومة بشبكات اجتماعية وخبرات حياتية ومهنية متراكمة، وهو ما يتفق مع خصائص الأفراد ذوي المرونة النفسية كما عرضها مزاري (2022) وإبراهيم (2025).

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني بأن المرشدين التربويين يعملون في بيئة مهنية وإنسانية شديدة التعقيد، تتسم باستمرار الأزمات السياسية والاقتصادية والضغوط النفسية الناتجة عن الاحتلال، وعدم الاستقرار، وتكرار الصدمات المجتمعية، الأمر الذي أسهم في بناء مستويات مرتفعة من المرونة النفسية لديهم كآلية تكيف وبقاء مهني ونفسي في آن واحد. ويُعزى تصدّر مجال القدرة على التحمل إلى طبيعة الدور الذي يضطلع به المرشد التربوي في فلسطين؛ حيث يُطلب منه

احتواء مشكلات الطلبة النفسية والاجتماعية، ودعمهم انفعالياً في سياقات مدرسية تعاني من شح الموارد وكثرة التحديات، ما يفرض عليه قدرة عالية على الصبر والمثابرة وتحمل الضغوط المتراكمة. كما يعكس الارتفاع المتقارب في مجالي التكيف مع الضغوط والتفاؤل اعتماد المرشدين على استراتيجيات نفسية إيجابية، مدعومة غالباً بالانتماء الوطني، والدافعية القيمية، والشعور برسالة مهنية ذات بعد إنساني، تسهم في الحفاظ على الأمل رغم قسوة الظروف. في المقابل، فإن تراجع مجال الثقة بالنفس نسبياً، رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع، يمكن قراءته قراءة نقدية في ضوء محدودية الصلاحيات المهنية، وضعف الدعم المؤسسي، وتواضع فرص التطوير المهني، ما قد يُضعف شعور المرشد بفاعليته الذاتية ويجعله أقل ثقة بقدرته على إحداث التغيير المنشود، رغم امتلاكه قدرات عالية على التحمل والتكيف. وعليه، تعكس هذه النتيجة مرونة نفسية قائمة في جوهرها على التحمل أكثر من التمكين، ما يطرح تساؤلات جوهرية حول استدامة هذه المرونة في حال استمرار الضغوط دون تعزيز حقيقي لبناء الثقة بالنفس والدعم المهني والمؤسسي للمرشدين التربويين في فلسطين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين؟

للإجابة عن السؤال الثاني، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الكفاءة الذاتية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	3	القوة	4.00	.500	80.0	مرتفع
2	2	العمومية	3.99	.467	79.8	مرتفع
3	1	الفاعلية	3.98	.483	79.6	مرتفع
		المتوسط الكلي للكفاءة الذاتية	4.00	.453	80.0	مرتفع

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية ككل بلغ (4.00)، وبنسبة مئوية (80.0%)، وبمستوى مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس الكفاءة الذاتية فقد تراوحت ما بين (3.98-4.00)، وجاء مجال "القوة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.00)، وبنسبة مئوية (80.0%)، وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال "الفاعلية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وبنسبة مئوية (79.6%)، وبمستوى مرتفع.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية التي أظهرت ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين مع عدد كبير من الدراسات السابقة، من أبرزها دراسة سعادة (2024) التي توصلت إلى مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية لدى المرشدين في رام الله والبييرة، ودراسة عواد (2023).

يمكن تفسير النتيجة بامتلاك المرشدين التربويين مستوى متقدماً من الإيمان بقدراتهم على التنظيم، والتأثير، والتعامل مع التحديات المهنية، وهو ما ينسجم مباشرة مع تعريف الكفاءة الذاتية بوصفها اعتقاد الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ الأفعال اللازمة لتحقيق نتائج محددة (Bandura, 1997, Belhocine, 2024). إن ارتفاع الكفاءة الذاتية المدركة يعكس، وفق الرشيد (2025)، وعي المرشدين بتوقعاتهم الإيجابية تجاه أدائهم المهني، وثقتهم في قدرتهم على النجاح في المهام الإرشادية المعقدة، رغم ما يحيط بالبيئة التربوية الفلسطينية من ضغوط نفسية ومهنية.

ويظهر ترتيب مجالات الكفاءة الذاتية (مجال قوة المعتقدات الذاتية في المرتبة الأولى، يليه العمومية ثم الفاعلية) توافقاً دقيقاً مع أبعاد باندورا الثلاثة؛ إذ إن تصدر بُعد القوة يعكس رسوخ المعتقدات الإيجابية لدى المرشدين حول كفاءتهم المهنية، وهو ما تؤكد الأدبيات التي ترى أن قوة الاعتقاد بالكفاءة الذاتية تمثل العامل الحاسم في الثبات أمام الإخفاق، والمثابرة في مواجهة الصعوبات، وتحمل الضغوط المهنية (قرنوب، 2020). إن هذا البعد تحديداً يفسر الثقة العالية التي أظهرتها استجابات أفراد العينة في إدارة الضغوط، واتخاذ القرارات، والتعامل مع المشكلات المعقدة، وهي سمات أساسية تميز ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة كما أشار إليها باندورا (1997) وعُدرة (2021).

أما ارتفاع بُعد العمومية، فيدل على قدرة المرشدين التربويين على تعميم شعورهم بالكفاءة من مواقف إرشادية ناجحة إلى مواقف أخرى مشابهة أو أكثر تعقيداً، وهو ما يتسق مع ما أشار إليه فياض والفنيخ (2024) وبونيف (2024) من أن العمومية تعكس انتقال الكفاءة الذاتية عبر مجالات متعددة، لا سيما في المهن الإنسانية التي تتطلب مرونة معرفية وانفعالية، ويكتسب هذا البعد أهمية خاصة في السياق الفلسطيني؛ إذ يواجه المرشد التربوي طيفاً واسعاً من المشكلات النفسية والاجتماعية، ما يستدعي

قدرة عالية على نقل الخبرات والنجاحات السابقة إلى مواقف جديدة، وهو ما تفسره نظرية شيل وميرفي التي تؤكد أن كفاءة الذات تنبع من التفاعل بين القدرات المعرفية والاجتماعية والسلوكية للفرد.

في حين أن مجيء بُعد الفاعلية في المرتبة الثالثة، رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع، يمكن فهمه في ضوء طبيعة الواقع المهني الضاغط؛ حيث تتفاوت درجة صعوبة المهام الإرشادية وتعقيدها، ما قد يؤثر نسبياً على تقدير المرشدين لمستوى التحدي الكامن في بعض المواقف، إلا أن بقاء هذا البعد ضمن المستوى المرتفع يعكس، وفق نظرية باندورا، استعداداً قوياً لمواجهة المهام الصعبة وعدم تجنبها، ويؤكد امتلاك المرشدين قدرات تنظيم ذاتي وتخطيط فعال، وهي خصائص جوهرية للكفاءة الذاتية الفاعلة.

وعلى مستوى الأهمية النفسية والسلوكية، تتوافق هذه النتيجة مع ما أشار إليه مايلز (Miles, 2022)، ولوبيز جريو-Lopez (Garrido, 2023) من أن الكفاءة الذاتية المرتفعة تمثل محركاً أساسياً للدافعية، والمرونة النفسية، والقدرة على التكيف مع الضغوط. فالنتيجة التي عبّر عنها المرشدون في التعلم المستمر، وحل المشكلات، وإدارة التحديات، تعكس توافر مصادر الكفاءة الذاتية الأربعة التي حددها باندورا، وعلى رأسها الخبرات الإنجازية المتركمة، والدعم الاجتماعي، والإقناع اللفظي، إضافة إلى التوازن الانفعالي، وهي جميعها عوامل تتعزز في المهن الإرشادية القائمة على التفاعل الإنساني المستمر (بوسعيد، 2021؛ حسين، 2023).

كما يمكن ربط هذه النتيجة بنظرية شفارتسر، التي تؤكد أن الكفاءة الذاتية العالية تمثل مورداً نفسياً واقباً يقلل من التوتر والاحترق النفسي، ويعزز القدرة على الاستمرار في الأداء المهني رغم العقبات. وعليه؛ فإن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين لا يُعد نتيجة عرضية، بل يعكس بنية معرفية وانفعالية راسخة تتشكل من خلال الخبرة، والتفاعل البيئي، والدعم الاجتماعي، وتؤكدها النظريات النفسية المفسرة للكفاءة الذاتية.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني بأن المرشدين التربويين يعملون في بيئة تعليمية تتسم بتحديات مركبة وضغوط مستمرة، ما أسهم في بناء مستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية لديهم بوصفها آلية تكيف مهني ونفسي مع ظروف العمل الصعبة، فالمرشد التربوي في فلسطين يواجه أعباءً نفسية وسلوكية متزايدة لدى الطلبة ناتجة عن الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يتطلب منه الاعتماد على خبراته المتركمة وقدرته على ضبط انفعالاته واتخاذ قرارات مهنية فعّالة، وهو ما يفسر تصدر مجال القوة المرتبة الأولى. كما يمكن ربط ارتفاع مجال العمومية بقدرة المرشدين على تعميم خبراتهم السابقة في التعامل مع مواقف إرشادية متنوعة ومتشابهة، في ظل محدودية الموارد وكثرة الحالات الإرشادية، بينما يعكس ارتفاع مجال الفاعلية شعورهم بقدرتهم على إحداث أثر إيجابي ملموس في الطلبة رغم المعوقات المؤسسية. ومع ذلك، لا يخلو هذا الارتفاع من بعد نقدي؛ إذ قد يعكس جزئياً إدراكاً ذاتياً متفانلاً أو نزعة لتعويض النقص في الدعم المؤسسي والتدريب المتخصص، أكثر مما يعكس توافر بيئة مهنية داعمة فعلياً، مما يستدعي الحذر عند تفسير هذه النتائج والدعوة إلى تعزيز الكفاءة الذاتية ببرامج تدريبية منهجية ودعم مهني مستدام، لا الاكتفاء بالاعتماد على الجهود الفردية للمرشدين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين؟

للإجابة عن السؤال الثالث، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس التكيف المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	4	الثقة	4.18	.486	83.6	مرتفع
2	2	التحكم والسيطرة	4.11	.479	82.2	مرتفع
3	3	الفضول	4.06	.491	81.2	مرتفع
4	1	الاهتمام المهني	4.05	.463	81.0	مرتفع
		المتوسط الكلي للتكيف المهني	4.09	.428	81.8	مرتفع

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس التكيف المهني ككل بلغ (4.09)، ونسبة مئوية (81.8%)، وبمستوى مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس التكيف المهني فقد تراوحت ما بين (4.18) - (4.05)، وجاء مجال "الثقة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.18)، ونسبة مئوية (83.6%)، وبمستوى مرتفع، بينما

جاء مجال "الاهتمام المهني" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وبنسبة مئوية (81.0%)، وبمستوى مرتفع. اتفقت النتيجة مع دراسة محاسنة (2024)، ودراسة ريهان (2025)، حيث أظهرت جميعها مستويات مرتفعة للتكيف المهني لدى المرشدين.

تشير هذه النتيجة، إلى أنّ الارتفاع الملحوظ في مستوى التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين يمكن فهمه بوصفه نتاجاً لتفاعل ديناميكي بين الموارد النفسية الذاتية ومتطلبات البيئة المهنية الضاغطة، فوق تعريف التكيف المهني باعتباره استعداد الفرد وموارده للتعامل مع مهام التطوير المهني والانتقالات والصدمات (محاسنة، 2024)، فإن عمل المرشدين في فلسطين يتسم بعدم الاستقرار والتحديات النفسية والاجتماعية المستمرة قد أسهم في تنمية قدراتهم التكيفية بصورة مرتفعة. ويعكس تصدر مجال الثقة الذاتية انسجاماً واضحاً مع نظريات التكيف المعاصرة، ولا سيما نظرية التكيف المهني القائمة على التنظيم الذاتي (Ela, 2024)، التي تؤكد أن الثقة بالنفس تمثل ركيزة أساسية في مواجهة التغيرات المهنية وتحمل أعباء العمل المعقدة، كما تدعمها الطروحات الإنسانية التي ترى في قوة مفهوم الذات وتقبلها شرطاً لتحقيق التكيف والصحة النفسية.

كما يمكن تفسير ارتفاع مستوى التحكم والسيطرة في ضوء الشعور بالمسؤولية المهنية والاستقلال النسبي في اتخاذ القرار، وهو ما ينسجم مع بعد "التحكم المهني" بوصفه مؤشراً على الإحساس بالقدرة على إدارة المستقبل المهني رغم القيود المؤسسية.

أما ارتفاع مستوى الفضول (استكشاف العالم المهني) فيعكس سعي المرشدين لفهم ذواتهم المهنية ومواقعهم الوظيفية، مدفوعين بالحاجة المستمرة للتعلم والتكيف مع مشكلات طلابية متجددة، وهو ما تؤكدته النظرية السلوكية من خلال التعلم المستمر الناتج عن التفاعل مع البيئة. في المقابل، فإن مجيء الاهتمام المهني في المرتبة الأخيرة رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع قد يشير نقدياً إلى أن تركيز المرشدين ينصبّ بدرجة أكبر على التكيف الآني ومواجهة الضغوط اليومية، أكثر من الانخراط في تخطيط مهني طويل المدى، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء العوامل الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة التي تحدّ من وضوح المستقبل المهني، كما تذهب إليه النظرية الاجتماعية.

في فلسطين: يُعزى ارتفاع مستوى التكيف المهني لدى المرشدين التربويين إلى طبيعة الواقع الفلسطيني الضاغطة، الذي فرض عليهم تطوير قدرات عالية على الصمود والتعامل مع الأزمات النفسية والسلوكية المتزايدة لدى الطلبة. وقد عزز ذلك مستويات الثقة والتحكم لديهم، نتيجة تحملهم مسؤوليات مهنية متزايدة واتخاذ قرارات مستقلة في ظل محدودية الموارد. في المقابل، فإن تراجع الاهتمام المهني نسبياً يُفسّر بضبابية المستقبل الوظيفي وضعف الحوافز وفرص التطور، ما يدفع المرشدين إلى التركيز على التكيف الآني أكثر من التخطيط المهني بعيد المدى، الأمر الذي يعكس تكيفاً وظيفياً فرضته الظروف أكثر مما دعمته البيئة المؤسسية.

النتائج المتعلقة بالفرضيات

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين المرونة النفسية وكل من: الكفاءة الذاتية والتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين:

للإجابة عن الفرضية الأولى، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين المرونة النفسية وكل من: الكفاءة الذاتية والتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10): معاملات ارتباط بيرسون بين المرونة النفسية وكل من: الكفاءة الذاتية والتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين (ن=294)

التكيف المهني	الكفاءة الذاتية	المرونة النفسية	
المرونة النفسية	1	1	
الكفاءة الذاتية	.786**	1	
التكيف المهني	.731**	.776**	1

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$)

يتضح من الجدول (10) الآتي:

- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.01$) بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين؛ إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = .786$) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما

ازدادت درجة المرونة النفسية ازداد مستوى الكفاءة الذاتية.

- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.01$) بين المرونة النفسية والتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين؛ إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.731$) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة المرونة النفسية ازداد مستوى التكيف المهني.

- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.01$) بين الكفاءة الذاتية والتكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين؛ إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.776$) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الكفاءة الذاتية ازداد مستوى التكيف المهني.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة زهنج (Zheng, 2025) التي أظهرت وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية.

في ضوء الإطار النظري الذي تناول المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني بوصفها متغيرات ديناميكية متفاعلة، يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية تفسيراً علمياً متماسكاً كالآتي:

أولاً: العلاقة بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية:

تُظهر العلاقة الارتباطية الموجبة القوية بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية انسجاماً واضحاً مع التعريفات النظرية التي أكدت أن الكفاءة الذاتية تُعدُّ أحد المكونات الجوهرية للمرونة النفسية وليست مجرد متغير تابع لها. فقد أشار الكشكي (2020) صراحةً إلى أن المرونة النفسية تتجسد في القدرة على ضبط الضغوط مقرونةً بالكفاءة الذاتية في مواجهتها، وهو ما تعكسه هذه النتيجة بوضوح.

كما أن المرونة، بوصفها عملية ديناميكية ناتجة عن تفاعل السمات الشخصية والخبرات والمواقف (حسين ومزنوق، 2025)، تهئ الفرد لتجارب نجاح متكررة في مواجهة التحديات، الأمر الذي يُعد وفق نظرية باندورا المصدر الأقوى لبناء الكفاءة الذاتية.

ومن منظور العلاج القائم على القبول والالتزام (ACT)، فإن ارتفاع المرونة النفسية بما تتضمنه من قبول وتنظيم انفعالي وتحديد للقيم، يعزز شعور الفرد بقدرته على الفعل الملتزم والفاعل، ما يرفع من مستوى الكفاءة الذاتية المدركة. وعليه، فإن المرشد التربوي المرن نفسياً يكون أكثر ثقة بقدرته على إدارة الحالات المعقدة، وأكثر إيماناً بفاعليته المهنية، رغم شدة الضغوط والسياق الفلسطيني المثقل بالتحديات.

ثانياً: العلاقة بين المرونة النفسية والتكيف المهني:

إن وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة بين المرونة النفسية والتكيف المهني يعكس جوهر المرونة كما تناولتها الأدبيات النظرية، باعتبارها قدرة على "الارتداد" واستعادة التوازن النفسي والوظيفي بعد التعرض للضغوط. فالتكيف المهني لا يتحقق بمعزل عن القدرة على التحمل، وضبط الانفعالات، وإيجاد حلول بديلة، وهي أبعاد مركزية في بنية المرونة النفسية كما أشار إليها علاونة (2021) وعمرأوي (2024).

كما تتقاطع هذه النتيجة مع نظرية ريتشاردسون في الصمود النفسي، التي ترى أن الأفراد ذوي المرونة المرتفعة يحققون إعادة تكامل إيجابية تقودهم إلى مستويات أعلى من التوازن الوظيفي بعد الأزمات.

وفي ظل عمل المرشدين التربويين في فلسطين، تتكاثر الضغوط المهنية والنفسية، وتصبح المرونة النفسية آلية وقائية ومهنية في آن واحد، تمكنهم من الاستمرار في أداء أدوارهم بكفاءة دون الوقوع في الاحتراق النفسي أو الانسحاب المهني، وهو ما تترجمه هذه العلاقة الارتباطية القوية.

ثالثاً: العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتكيف المهني:

أما العلاقة الموجبة القوية بين الكفاءة الذاتية والتكيف المهني، فتتسجم بشكل مباشر مع نظرية باندورا في الفاعلية الذاتية، التي تؤكد أن معتقدات الفرد حول قدرته على الأداء تُعدُّ محدداً أساسياً للسلوك والمثابرة والقدرة على مواجهة الصعوبات. فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة يُظهرون التزاماً مهنيّاً أعلى، وقدرة أكبر على إدارة الضغوط، وتفسيراً أكثر إيجابية للتحديات.

المهنية، مما يعزز تكيفهم مع متطلبات العمل.

كما تدعم هذه النتيجة ما ورد في الأدبيات الحديثة التي ترى أن الكفاءة الذاتية تمثل جسراً نفسياً بين الموارد الداخلية للفرد (كالمرونة النفسية) وبين مخرجاته الوظيفية (كالتكيف المهني). ومن منظور إريكسون، يمكن فهم هذه النتيجة بوصفها انعكاساً لنجاح المرشدين في تجاوز أزمات نمائية ومهنية سابقة، ما أكسبهم شعوراً بالكفاءة والقدرة على الإنجاز، انعكس إيجاباً على تكيفهم المهني.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن النتائج تكشف عن نموذج تفاعلي متكامل، تعمل فيه المرونة النفسية كقاعدة نفسية عميقة تُغذي الكفاءة الذاتية، وتعمل الكفاءة الذاتية بدورها كآلية تحويلية تُترجم هذه المرونة إلى سلوك مهني متكيف وفعال. وتؤكد هذه العلاقات الثلاثية ما طرحته النظريات المعاصرة من أن التكيف المهني لا يُفهم بوصفه استجابة ظرفية، بل كنتاج تراكمي لقدرات نفسية ومعرفية وانفعالية تتعزز في بيئات ضاغطة. وفي الحالة الفلسطينية، تكتسب هذه النتائج أهمية مضاعفة؛ إذ تُبرز أن الاستثمار في تنمية المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين لا يمثل ترفاً مهنيّاً، بل ضرورة استراتيجية لضمان استدامة أدائهم النفسي والمهني، وتعزيز قدرتهم على دعم الأفراد والمجتمع في ظل واقع مليء بالتحديات المركبة.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني بأن المرشدين التربويين يعملون ضمن بيئة تعليمية واجتماعية تتميز بتحديات متعددة، مثل الضغوط النفسية الناتجة عن الظروف السياسية والاقتصادية وعدم استقرار البيئة التعليمية في بعض المناطق، إضافة إلى الأعباء الإدارية والتربوية المتزايدة. في هذا السياق، تصبح المرونة النفسية لدى المرشد التربوي عاملاً حاسماً في تعزيز كفاءته الذاتية وقدرته على التكيف المهني؛ إذ تمكنه من مواجهة ضغوط العمل اليومية واتخاذ القرارات المناسبة في أوقات الأزمات، ويعكس ارتباط المرونة النفسية بالكفاءة الذاتية والتكيف المهني أن المرشد القادر على الصمود النفسي يمتلك قدرة أكبر على إدارة مهامه بفعالية، والتعامل مع الطلاب والزلاء بسلاسة، مع الحفاظ على أدائه المهني.

ومع ذلك، يوجد تحدٍ أو نقد مرتبط بعدم إمكانية تعميم النتائج على جميع المرشدين في فلسطين؛ إذ قد تختلف مستويات الدعم المؤسسي والتدريب المهني والموارد المتاحة باختلاف المحافظات والمدارس، ما يجعل بعض المرشدين أكثر قدرة على استثمار مرونتهم النفسية في تحسين أدائهم مقارنةً بآخرين. كما أن النتائج الإيجابية للارتباطات لا تعني بالضرورة سبباً مباشراً، بل قد تتأثر بعوامل خارجية أخرى، مثل طبيعة المدرسة أو ثقافة الفريق التربوي أو الدعم المجتمعي، ما يستدعي دراسات لاحقة لتحديد الأبعاد الدقيقة لهذه العلاقات.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التنبؤ في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين:

لاختبار الفرضية الثانية، ومن أجل قياس تأثير مساهمة كل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التنبؤ في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين، استخدم معامل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) باستخدام أسلوب الإدخال (Stepwise)، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير مساهمة كل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التنبؤ في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين

النموذج	معامل الانحدار	المعاملات غير المعيارية	المعاملات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	المتباين المفسر R^2	معامل الارتباط المعدل
1	1.159	الخطأ المعياري	بيتا	8.249	.000	.776 ^a	.602	.601
2	.837			5.758	.000			
	.498			9.272	.000			
	.313			5.603	.000	.801 ^b	.641	.639
قيمة "ف" المحسوبة للكفاءة الذاتية = 442.300 دالة عند مستوى دلالة <.001								
قيمة "ف" المحسوبة للكفاءة الذاتية وللمرونة النفسية = 259.868 دالة عند مستوى دلالة <.001								

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$)

يتضح من الجدول (11) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من: (الكفاءة الذاتية، والمرونة النفسية)؛ إذ وضحا معاً (64.1%)، من نسبة التباين في مستوى التكيف المهني. وتجدر الإشارة إلى أن قيم عامل تضخم التباين (VIF) للنماذج التنبؤية الأثنان قد كانت متدنية؛ مما يشير إلى عدم وجود إشكالية التساهمية المتعددة (Multicollinearity) التي تشير إلى وجود ارتباطات قوية بين المتنبئات. وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$(\hat{y} = .837 + .498 x_1 + .313 x_2)$$

حيث تمثل y : التكيف المهني، x_1 الكفاءة الذاتية، x_2 : المرونة النفسية.

أي كلما تغيرت الكفاءة الذاتية درجة واحدة يحدث تغير طردي موجب في التكيف المهني بمقدار (0.498)، وكلما تغيرت المرونة النفسية درجة واحدة يحدث تغير طردي موجب في التكيف المهني بمقدار (0.313).

يمكن القول أنّ التكيف المهني ليس نتاج عامل منفرد، بل حصيلة تفاعل بنائي بين موارد نفسية داخلية معرفية وانفعالية، ويمكن تفسير النتائج نظرياً كالآتي:

- أولاً: تؤكد هذه النتيجة بشكل مباشر ما ذهب إليه الإطار النظري في تعريف المرونة النفسية بوصفها عملية ديناميكية للتكيف الإيجابي مع الضغوط والتحديات، وليست مجرد سمة جامدة. فالمرونة النفسية كما عرضها الكشكي (2020) وحسين ومزنوق (2025) تتجسد في القدرة على إعادة التوازن النفسي، وتنظيم الانفعالات، واستثمار الخبرات السابقة والدعم الاجتماعي لمواجهة المواقف الضاغطة. وهذا يتوافق مع الأثر الطردي الموجب للمرونة النفسية في التكيف المهني؛ إذ إن المرشد أو الأخصائي الذي يمتلك مستويات مرتفعة من التحمل، والتكيف مع الضغوط، والقدرة على إيجاد بدائل وحلول، يكون أكثر قدرة على الاستمرار في أداء أدواره المهنية بفاعلية رغم شدة الضغوط السياسية والاجتماعية التي تميز الواقع الفلسطيني. وعليه، فإن التكيف المهني يظهر هنا كنتيجة طبيعية لامتلاك الفرد منظومة متكاملة من أبعاد المرونة النفسية، لا سيما الاتزان الانفعالي، والمرونة المعرفية، والدعم الاجتماعي، وهي الأبعاد التي أكدتها نماذج كونور وديفيدسون، وكذلك تصور وويرنر وسميث بأبعاده العقلية والاجتماعية والانفعالية.
- ثانياً: تبرز النتيجة المتعلقة بالكفاءة الذاتية بوصفها المتغير الأكثر إسهاماً في التكيف المهني بوصفها دليلاً قوياً على مركزية هذا المتغير في تفسير السلوك المهني التكيفي، وهو ما ينسجم بوضوح مع نظرية باندورا في الفاعلية الذاتية. فالكفاءة الذاتية، كما عرّفها باندورا ومن بعده الشهراني (2025) وبلهوكين (Belhocine, 2024)، تمثل معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم أفعاله وتنفيذ السلوكيات اللازمة لتحقيق نتائج مرغوبة. ومن هذا المنطلق، فإن المرشدين التربويين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة لا يكتفون بالتصدي للضغوط، بل يمتلكون شعوراً داخلياً بالتحكم والقدرة على التأثير، ما يجعلهم أكثر مبادرة، وأكثر مثابرة، وأعلى قدرة على اتخاذ قرارات مهنية فاعلة، حتى في ظل نقص الموارد وتعقيد المشكلات، وهذا يفسر تفوق الكفاءة الذاتية على المرونة النفسية من حيث الوزن التنبؤي، كونها تمثل المحرك المعرفي السلوكي الذي يوجّه استجابات الفرد للضغوط، ويحدد مستوى انخراطه المهني، واستمراريته، وجودة أدائه.
- ثالثاً: تعكس النتيجة التكامُل الوظيفي بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية؛ حيث لا يعمل أي منهما بمعزل عن الآخر، بل يشكّلان معاً بنية نفسية داعمة للتكيف المهني. فالمرونة النفسية توفر الأرضية الانفعالية والمعرفية التي تمكن الفرد من تحمّل الضغوط واستيعاب الصدمات، في حين تقوم الكفاءة الذاتية بتوجيه هذا التحمل نحو أفعال مهنية فعالة ومثمرة. ويتسق هذا التكامل مع الطرح الذي قدّمته نظريات العلاج المعرفي السلوكي من الجيل الثالث، ولا سيما ACT و DBT، التي ترى أن التكيف الفاعل لا يتحقق فقط عبر تنظيم المشاعر، بل عبر الإيمان بالقدرة على الفعل الملزم بالقيم، وتحويل القبول والمرونة إلى سلوك هادف. كما ينسجم مع نظرية ريتشاردسون في الصمود النفسي، التي تؤكد أن إعادة التكامل الإيجابي بعد الضغوط تتطلب توافر موارد داخلية معرفية وانفعالية، يأتي في مقدمتها الشعور بالكفاءة والقدرة على التحكم.
- رابعاً: إن سلامة النموذج الإحصائي، كما دلّت عليه قيم VIF المنخفضة، تعزز من موثوقية هذا التفسير النظري، وتؤكد أن الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية متغيران متميزان مفاهيمياً، لكنهما متكاملان وظيفياً في تفسير التكيف المهني. وبذلك، يمكن القول إن نتائج الدراسة لا تقتفي بتأكيد الطروحات النظرية، بل تضيف بعداً تطبيقياً مهماً يتمثل في أن تعزيز التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين يستلزم تدخلات إرشادية وتدريبية مزدوجة، تستهدف في آن واحد

رفع الكفاءة الذاتية بوصفها محركاً سلوكياً أساسياً، وتعزيز المرونة النفسية بوصفها آلية حماية وصمود في بيئة مهنية شديدة التعقيد والضغط.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني من خلال تشبيه المرشد التربوي بالسفينة التي تبحر في مياه مضطربة بين تحديات متعددة؛ فالمرونة النفسية والكفاءة الذاتية هما بمثابة دفتين للسفينة، لا يستطيع أي منهما بمفرده توجيه السفينة نحو بر الأمان، لكن العمل المشترك بينهما يضمن الإبحار بثبات نسبي. على الرغم من أن كل من المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لم تظهر قدرتهما التنبؤية بشكل منفصل، إلا أن دمجهما معاً فسّر أكثر من نصف التباين في التكيف المهني (64.1%)، مما يشير إلى أن التكيف لدى المرشدين يعتمد على تصافر العوامل النفسية المختلفة، وليس على عنصر واحد فقط. وتبرز الكفاءة الذاتية كأهم عنصر؛ إذ أن ثقة المرشد بقدراته المهنية تمثل المحرك الرئيسي لتعزيز التكيف، بينما المرونة النفسية تساهم في امتصاص الصدمات والضغط المستمرة في بيئة عمل شديدة التعقيد. من منظور نقدي، يمكن القول إن الاعتماد على الصفات الفردية وحدها دون التركيز على البيئة التنظيمية والدعم المؤسسي يحد من إمكانية تحقيق التكيف الأمثل؛ إذ أن تعزيز البنية التحتية المهنية وتوفير الدعم المستمر يمكن أن يضاعف أثر المرونة والكفاءة الذاتية، ويجعل السفينة أكثر قدرة على مواجهة العواصف المهنية في الواقع الفلسطيني الصعب.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة):

لاختبار الفرضية الثالثة، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والجدول (12) يبين ذلك:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	الإحصائي	القدرة على التحمل	الثقة بالنفس	التفاؤل	التكيف مع الضغوط	الدرجة الكلية
الجنس	ذكر	M	4.25	4.18	4.12	4.10	4.16
		SD	.407	.486	.513	.451	.408
	أنثى	M	4.00	3.89	3.95	3.98	3.96
		SD	.451	.541	.589	.440	.438
المؤهل العلمي	بكالوريوس	M	4.08	4.01	4.00	4.00	4.03
		SD	.469	.567	.579	.468	.462
	ماجستير	M	4.13	3.98	4.01	4.06	4.05
		SD	.379	.425	.510	.407	.355
	دكتوراه	M	4.32	4.31	4.33	4.25	4.30
		SD	.424	.517	.483	.324	.367
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	M	4.06	3.96	3.96	3.96	3.99
		SD	.623	.683	.675	.552	.573
	من 5-10 سنوات	M	4.04	3.93	3.95	4.00	3.99
		SD	.401	.459	.514	.402	.388
	أكثر من 10 سنوات	M	4.18	4.11	4.10	4.08	4.12
		SD	.418	.537	.557	.449	.422

M = المتوسط الحسابي SD = الانحراف المعياري

يتضح من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس المرونة النفسية فقد أجري تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" (MANOVA "without Interaction"، والجدول (13) يبين ذلك:

جدول (13): تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس المرونة النفسية تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	القدرة على التحمل	4.792	1	4.792	26.625	.000*
	الثقة بالنفس	6.482	1	6.482	25.149	.000*
	التفاؤل	2.460	1	2.460	8.179	.005*
	التكيف مع الضغوط	1.340	1	1.340	6.901	.009*
	الدرجة الكلية	3.405	1	3.405	19.644	.000*
المؤهل العلمي	القدرة على التحمل	1.510	2	.755	4.196	.016*
	الثقة بالنفس	2.224	2	1.112	4.315	.014*
	التفاؤل	2.319	2	1.159	3.854	.022*
	التكيف مع الضغوط	1.413	2	.707	3.640	.027*
	الدرجة الكلية	1.703	2	.851	4.912	.008*
عدد سنوات الخبرة	القدرة على التحمل	.728	2	.364	2.022	.134
	الثقة بالنفس	1.186	2	.593	2.301	.102
	التفاؤل	.887	2	.443	1.474	.231
	التكيف مع الضغوط	.340	2	.170	.877	.417
	الدرجة الكلية	.673	2	.337	1.942	.145
الخطأ	القدرة على التحمل	51.832	288	.180		
	الثقة بالنفس	74.224	288	.258		
	التفاؤل	86.632	288	.301		
	التكيف مع الضغوط	55.901	288	.194		
	الدرجة الكلية	49.920	288	.173		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتضح من الجدول (13) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس المرونة النفسية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس المرونة النفسية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس المرونة النفسية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
- وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس المرونة النفسية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، أجري اختبار جابرييل (Gabriel) نظراً للتباين الكبير في أحجام المجموعات الثلاث، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14): نتائج اختبار (Gabriel) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المرونة النفسية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	المتوسط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
القدرة على التحمل	بكالوريوس	4.08	—	-0.044	-0.237*
	ماجستير	4.13	—	—	-0.193
	دكتوراه	4.32	—	—	—
الثقة بالنفس	بكالوريوس	4.01	—	0.025	-0.303*
	ماجستير	3.98	—	—	-0.328*
	دكتوراه	4.31	—	—	—

المتغير	المستوى	المتوسط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
التفاؤل	بكالوريوس	4.00	—	-0.007	-0.333*
	ماجستير	4.01	—	—	-0.326*
	دكتوراه	4.33	—	—	—
التكيف مع الضغوط	بكالوريوس	4.00	—	-0.052	-0.246*
	ماجستير	4.06	—	—	-0.194
	دكتوراه	4.25	—	—	—
الدرجة الكلية	بكالوريوس	4.03	—	-0.024	-0.271*
	ماجستير	4.05	—	—	-0.247
	دكتوراه	4.30	—	—	—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (14) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$)، بين متوسطات المرونة النفسية ومجالي: (القدرة على التحمل، التكيف مع الضغوط) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي بين (بكالوريوس) و(دكتوراه)، جاءت الفروق لصالح (دكتوراه).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$)، بين متوسطات مجالي: (الثقة بالنفس، التفاؤل) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي بين (دكتوراه) من جهة، وكل من (بكالوريوس) و (ماجستير) من جهة أخرى، جاءت الفروق لصالح (دكتوراه).

أولاً: الفروق المرتبطة بمتغير الجنس:

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < .05$) في متوسطات المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى لمتغير الجنس، وقد جاءت الفروق المرتبطة بمتغير الجنس لصالح الذكور في الدرجة الكلية وجميع مجالات المرونة النفسية.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المعاينة (2023) التي لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى للجنس.

تُظهر النتائج تفوق المرشدين الذكور على الإناث في الدرجة الكلية وجميع مجالات المرونة النفسية، وهو ما يمكن تفسيره نظرياً بالاستناد إلى مكونات المرونة النفسية، ولا سيما بعدي التنظيم الانفعالي والاستقلالية والثقة بالنفس، فوفقاً لمنظور التحليل النفسي الفرويدي، فإن قوة "الأنا" وقدرتها على إدارة الصراعات الداخلية ومتطلبات الواقع تُعد مؤشراً أساسياً للمرونة النفسية، ويُفترض أن الأدوار الاجتماعية السائدة في الواقع الثقافي الفلسطيني تمنح الذكور فرصاً أوسع لتنمية مهارات المواجهة المباشرة واتخاذ القرار وتحمل الضغوط المهنية، ما يعزز من فاعلية "الأنا" لديهم في التعامل مع المواقف الضاغطة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية أدلر (التحليل النفسي الاجتماعي)، التي تؤكد أن الشعور بالكفاءة الاجتماعية والانتماء والمساهمة المجتمعية عوامل مركزية في بناء المرونة النفسية؛ إذ قد يتمتع الذكور بشبكات دعم اجتماعي أوسع أو أنماط تفاعل اجتماعي تعزز الشعور بالسيطرة والفاعلية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على قدرتهم على التكيف والصمود. وينسجم ذلك مع خصائص الأفراد ذوي المرونة النفسية، كما أشار إليها مزارى (2022)، خاصة فيما يتعلق بوضوح الرؤية الشخصية، والقدرة على حل المشكلات، وتبني توقعات إيجابية تجاه المستقبل.

ومن منظور العلاج المعرفي السلوكي الموجة الثالثة (DBT و ACT) يمكن فهم تفوق الذكور على أنه انعكاس لمستوى أعلى من مهارات تنظيم الانفعالات والتباعد المعرفي والعمل الملتزم بالقيم، وهي عمليات مركزية في المرونة النفسية، فكلما زادت قدرة الفرد على قبول الخبرات الضاغطة دون الانغماس فيها، وإعادة توجيه السلوك وفق القيم، ارتفعت مرونته النفسية، وهو ما قد يكون أكثر وضوحاً لدى الذكور في البيئة المهنية المدروسة.

ثانياً: الفروق المرتبطة بمتغير المؤهل العلمي:

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسطات المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأوضحت المقارنات البعدية باستخدام اختبار جابرييل أن هذه الفروق كانت لصالح حملة الدكتوراه مقارنة بالبيكالوريوس في معظم المجالات، ولصالح الماجستير والدكتوراه مقارنة بالبيكالوريوس في مجالي الثقة بالنفس والتفاؤل. وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية جزئياً فيما يتعلق بمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، ويُقبل فيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة.

يمكن تحليل النتيجة وتفسيرها من خلال حقيقة المرونة النفسية بوصفها مهارة مكتسبة وقابلة للنمو عبر التعلم والخبرة المعرفية المتممة، فالمؤهل العلمي الأعلى لا يعبر فقط عن مستوى معرفي، بل يعكس نمواً في المرونة المعرفية، والقدرة على إعادة تفسير الضغوط، واستخدام استراتيجيات تفكير أكثر نضجاً في حل المشكلات.

وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية إريكسون في النمو النفسي الاجتماعي؛ إذ يُفترض أن الأفراد ذوي التحصيل العلمي الأعلى يكونون قد تجاوزوا أزمات نفسية -اجتماعية متقدمة بنجاح، ما أكسبهم فضائل نفسية مثل الكفاءة، والحكمة، والإحساس بالمعنى، وهي جميعها ركائز أساسية للمرونة النفسية. كما يدعم ذلك منظور ACT الذي يؤكد أن تحديد القيم والعمل الملتزم بها، إلى جانب القبول والوعي باللحظة الراهنة، عمليات تتعزز كلما ارتفع الوعي المعرفي والقدرة على التأمل الذاتي، وهي خصائص غالباً ما تتطور لدى الأفراد في المستويات الأكاديمية العليا.

ومن زاوية نظرية ريتشاردسون في الصمود النفسي، يمكن تفسير تفوق حملة الدراسات العليا على أنه نتيجة لامتلاكهم عوامل وقاية أقوى، مثل تقدير الذات الإيجابي، وضوح الأهداف، والقدرة على إعادة التكامل بعد الضغوط، بما يقود إلى مستوى أعلى من التوازن النفسي بعد التعرض للمواقف الضاغطة.

ثالثاً: عدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسطات المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

إنّ عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة، يمكن تفسيره في ضوء الطرح النظري الذي يؤكد أن المرونة النفسية لا تتطور تلقائياً بمرور الزمن، بل تتطلب تعلماً واعياً وتدريباً مقصوداً على مهارات التنظيم الانفعالي، والمعالجة المعرفية، والتكيف الإيجابي. فسنوات الخبرة المهنية، إذا لم تُدعم بتأهيل علمي أو تدخلات تدريبية قائمة على نماذج حديثة مثل ACT و DBT، قد تؤدي إلى التكرار الوظيفي أو حتى الاستنزاف النفسي، دون أن تنعكس بالضرورة في مستويات أعلى من المرونة.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني بأن الفروق الملحوظة في المرونة النفسية بين المرشدين التربويين تعكس تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية المحلية على تكوين الشخصيات المهنية وقدرتها على التكيف، فالتفوق النسبي للذكور في معظم مجالات المرونة النفسية قد يعزى إلى الأدوار الاجتماعية التقليدية في المجتمع الفلسطيني، والتي تمنح الذكور فرصاً أكبر لتولي مواقف قيادية، واتخاذ قرارات سريعة، والتعامل مع الضغوط المهنية، ما يعزز لديهم القدرة على تنظيم الانفعالات والثقة بالنفس. كذلك، يبدو أن التفوق المرتبط بالمؤهل العلمي العالي (الماجستير والدكتوراه) يعكس طبيعة التعلم المعمق والوعي المعرفي المتقدم الذي يكتسبه الأفراد خلال دراساتهم، ما يعزز قدرتهم على حل المشكلات، وإعادة تفسير الضغوط، وتبني توقعات إيجابية تجاه المستقبل، وهو ما يتسق مع نظرية الصمود النفسي ونظريات العلاج المعرفي السلوكي الموجة الثالثة.

ومن جانب نقدي، يمكن القول إن هذه النتائج لا تُعكس بالضرورة صورة كاملة عن المرونة النفسية للمرشدين التربويين في فلسطين؛ إذ أن عدم وجود فروق مرتبطة بعدد سنوات الخبرة قد يشير إلى أن الخبرة وحدها لا تكفي لتطوير المرونة النفسية، خصوصاً في ظل بيئة تعليمية محفوفة بالتحديات والضغوط الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. كما أنه بالنظر إلى الوضع الثقافي والاجتماعي قد يجعل بعض نتائج الفروق بين الجنسين أو المؤهلات العلمية عرضة للتغيير إذا اختلفت الظروف المجتمعية أو السياسات التعليمية الداعمة للمرشدين، ما يستدعي استمرارية البحث والتعمق في دراسة العوامل البيئية والنفسية المؤثرة على المرونة النفسية بشكل أكثر شمولية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة):

لاختبار الفرضية الرابعة، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والجدول (15) يبين ذلك:

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	الإحصائي	الفاعلية	العمومية	القوة	الدرجة الكلية
الجنس	ذكر	M	4.09	4.05	4.09	4.08
		SD	.441	.494	.461	.437
	أنثى	M	3.90	3.94	3.93	3.92
		SD	.500	.436	.521	.454
المؤهل العلمي	بكالوريوس	M	3.96	4.00	3.98	3.98
		SD	.508	.476	.503	.464
	ماجستير	M	3.99	3.93	4.02	3.99
		SD	.422	.447	.470	.417
	دكتوراه	M	4.21	4.13	4.17	4.17
		SD	.373	.423	.565	.444
	أقل من 5 سنوات	M	3.90	3.92	3.91	3.91
		SD	.643	.565	.621	.575
عدد سنوات الخبرة	من 5-10 سنوات	M	3.93	3.97	4.01	3.98
		SD	.484	.442	.468	.439
	أكثر من 10 سنوات	M	4.05	4.02	4.02	4.03
		SD	.424	.455	.489	.425

M = المتوسط الحسابي SD = الانحراف المعياري

يتضح من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الكفاءة الذاتية فقد أجري تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" (MANOVA "without Interaction")، والجدول (16) يبين ذلك:

جدول (16): تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الكفاءة الذاتية تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	الفاعلية	2.883	1	2.883	13.160	.000*
	العمومية	.934	1	.934	4.353	.038*
	القوة	2.237	1	2.237	9.194	.003*
	الدرجة الكلية	1.984	1	1.984	10.038	.002*
المؤهل العلمي	الفاعلية	1.577	2	.789	3.599	.029*
	العمومية	.704	2	.352	1.641	.196
	القوة	1.024	2	.512	2.105	.124
	الدرجة الكلية	.931	2	.466	2.356	.097
عدد سنوات الخبرة	الفاعلية	.691	2	.345	1.576	.209
	العمومية	.272	2	.136	.634	.531
	القوة	.344	2	.172	.707	.494
	الدرجة الكلية	.304	2	.152	.770	.464

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدالة الإحصائية
الخطأ	الفاعلية	63.102	288	.219		
	العمومية	61.769	288	.214		
	القوة	70.080	288	.243		
	الدرجة الكلية	56.914	288	.198		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتضح من الجدول (16) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس الكفاءة الذاتية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس الكفاءة الذاتية ومجالاته باستثناء مجال: (الفاعلية) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) على مقياس الكفاءة الذاتية ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجال: (الفاعلية) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، أجري اختبار جابرييل (Gabriel) نظراً للتباين الكبير في أحجام المجموعات الثلاث، والجدول (17) يوضح ذلك:

جدول (17): نتائج اختبار (Gabriel) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (الفاعلية) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	المتوسط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
الفاعلية	بكالوريوس	3.96	—	7-0.03	-0.258*
	ماجستير	3.99		—	-0.221
	دكتوراه	4.21			—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (17) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$)، بين متوسطات مجال: (الفاعلية) لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي بين (بكالوريوس) و (دكتوراه)، جاءت الفروق لصالح (دكتوراه).

أولاً: الفروق تبعاً لمتغير الجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور على الدرجة الكلية وجميع المجالات الفرعية.

اختلفت النتيجة مع دراسة بقاعي (2025)، التي لم تُظهر فروقاً دالة إحصائية حسب الجنس، إلا أن هذا الاختلاف لا يُعد تناقضاً نظرياً، بل يشير إلى أن الجنس ليس عاملاً حاسماً بذاته، وإنما يعمل من خلال تفاعله مع متغيرات بيئية ونفسية ومؤسسية، كما تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية. فالكفاءة الذاتية – بحسب باندورا – نتاج تفاعل دينامي بين الفرد وبيئته وسلوكه، وهو ما يفسر تباين النتائج بين الدراسات باختلاف السياقات الثقافية والتنظيمية.

وهي نتيجة يمكن فهمها في إطار نظرية باندورا المعرفية الاجتماعية، التي تؤكد أن الكفاءة الذاتية لا تتشكل بمعزل عن السياق الاجتماعي والثقافي. فوفقاً لباندورا، تتأثر الكفاءة الذاتية بمصادرها الأربعة الأساسية، ولا سيما الخبرات الإنجازية والإقناع اللفظي والاستثارة الانفعالية. وبالنظر إلى الواقع الفلسطيني؛ فقد يحظى المرشدون الذكور بفرص أوسع لتحمل أدوار قيادية، واتخاذ قرارات مهنية مستقلة، والحصول على تعزيز اجتماعي ومؤسسي أكبر، الأمر الذي يراكم لديهم خبرات نجاح متكررة تعزز شعورهم بالكفاءة والقدرة على الإنجاز. كما أن التنشئة الاجتماعية قد تسهم في خفض مستويات القلق والانفعال السلبي لدى الذكور مقارنة بالإناث في بعض المواقف المهنية، مما ينعكس إيجاباً على إدراكهم لفاعليتهم الذاتية.

ثانياً: تفسير الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في مجال الفاعلية فقط، وتحديدًا بين حملة البكالوريوس والدكتوراه لصالح حملة الدكتوراه، في حين لم تظهر فروق دالة في بقية المجالات أو في الدرجة الكلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما طرحه شفارتسر حول دور الكفاءة الذاتية في تنظيم السلوك الهادف والتخطيط والتنفيذ؛ حيث يُسهم المستوى العلمي المتقدم في تعزيز قدرات الفرد التحليلية والتأملية، ورفع ثقته بقدرته على إدارة المواقف المهنية المعقدة واتخاذ قرارات أكثر فاعلية، فحملة الدكتوراه غالباً ما يمتلكون خبرات بحثية وتراكمية عميقة، وتجارب نجاح معرفي ومهني متقدمة، تمثل مصدراً قوياً للإنجاز الذاتي، أحد أهم مصادر الكفاءة الذاتية وفق باندورا.

ثالثاً: تفسير عدم وجود فروق تبعاً لسنوات الخبرة:

كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في مستوى الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى سنوات الخبرة.

وهو ما يمكن تفسيره نظرياً بأن الخبرة الزمنية وحدها لا تضمن بالضرورة تنمية الكفاءة الذاتية، ما لم تُصاحبها خبرات نجاح نوعية، وتغذية راجعة إيجابية، ودعم اجتماعي ومؤسسي فعال. فوفقاً لباندورا وشفارتسر، فإن الكفاءة الذاتية ترتبط بكيفية تفسير الفرد لخبراته أكثر من عدد سنواتها. وقد يقضي المرشد سنوات طويلة في العمل دون أن تتاح له فرص حقيقية للإنجاز أو التطوير المهني، مما يؤدي إلى استقرار مستوى الكفاءة الذاتية دون تطور ملحوظ.

يمكن القول أنّ الكفاءة تُبنى من خلال تفاعل معقد بين العوامل الشخصية (كالجنس والمؤهل العلمي)، والعوامل البيئية والتنظيمية، والخبرات الإدراكية والانفعالية، وهو ما يعكس عمق مفهوم الكفاءة الذاتية كما صاغه باندورا وشفارتسر، ويبرز أهمية النظر إليها كبناء نفسي سياقي لا كخاصية ثابتة أو معزولة.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني من عدة زوايا: أظهرت الدراسة أن الكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين لا تتأثر بمتغيرات مثل عدد سنوات الخبرة، لكنها تتأثر أحياناً بالمتغيرات الاجتماعية والثقافية مثل الجنس والمستوى العلمي. في فلسطين، قد يعود السبب وراء تميز الذكور على الإناث في الكفاءة الذاتية إلى العوامل البيئية والثقافية؛ حيث تتاح للذكور غالباً فرص أكبر لتحمل مسؤوليات قيادية، واتخاذ قرارات مستقلة، والحصول على دعم اجتماعي ومؤسسي أكبر، مما يخلق خبرات إنجاز متكررة تعزز شعورهم بالكفاءة، وهو ما ينسجم مع النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا التي ترى أن الكفاءة الذاتية نتاج تفاعل الفرد مع بيئته وسلوكه.

أما فيما يتعلق بالمستوى العلمي، فإن تفوق حملة الدكتوراه في مجال الفاعلية يعكس أثر التحصيل العلمي المتقدم على بناء مهارات التحليل والتخطيط واتخاذ القرار؛ إذ تمثل التجارب البحثية والإنجازات المعرفية مصدراً هاماً للثقة بالنفس، وهو أحد أهم مصادر الكفاءة الذاتية. من جهة أخرى، عدم ظهور فروق دالة إحصائية بحسب سنوات الخبرة يشير إلى أن تراكم السنوات وحده لا يكفي لتعزيز الكفاءة الذاتية، بل يحتاج الأمر إلى نوعية الخبرات وجودتها، فضلاً عن التفاعل مع العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية، وهو ما يطرح نقداً ضمنياً للواقع الفلسطيني؛ حيث قد تفتقر بعض بيئات العمل التربوي إلى فرص تطوير مهني متكامل يُمكّن المرشدين من ترجمة سنوات الخبرة إلى شعور حقيقي بالكفاءة والقدرة على الإنجاز.

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة):

لاختبار الفرضية الخامسة، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والجدول (18) يبين ذلك:

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التكيف المهني تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	الإحصائي	الاهتمام المهني	التحكم والسيطرة	الفضول	الثقة	الدرجة الكلية
الجنس	ذكر	M	4.15	4.20	4.12	4.27	4.18
		SD	.461	.493	.515	.522	.443
	أنثى	M	3.98	4.04	4.00	4.11	4.02
		SD	.450	.456	.465	.441	.403
المؤهل العلمي	بكالوريوس	M	4.03	4.11	4.03	4.17	4.08
		SD	.460	.466	.485	.463	.420
	ماجستير	M	4.08	4.09	4.07	4.17	4.10
		SD	.474	.499	.487	.566	.460
	دكتوراه	M	4.21	4.14	4.21	4.34	4.22
		SD	.427	.548	.549	.385	.396
	عدد سنوات الخبرة	M	4.06	4.08	4.04	4.14	4.08
		SD	.547	.571	.495	.541	.503
		M	4.06	4.08	4.08	4.12	4.08
		SD	.428	.474	.401	.476	.402
	أقل من 5 سنوات	M	4.05	4.14	4.04	4.25	4.11
		SD	.466	.456	.549	.472	.428
	من 5-10 سنوات	M	4.06	4.08	4.08	4.12	4.08
		SD	.428	.474	.401	.476	.402
	أكثر من 10 سنوات	M	4.05	4.14	4.04	4.25	4.11
		SD	.466	.456	.549	.472	.428

M = المتوسط الحسابي SD = الانحراف المعياري

يتضح من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التكيف المهني في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس التكيف المهني فقد أجري تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" (MANOVA "without Interaction"، والجدول (19) يبين ذلك:

جدول (19): تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس التكيف المهني تعزى إلى متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	الاهتمام المهني	2.675	1	2.675	12.987	.000*
	التحكم والسيطرة	1.778	1	1.778	7.873	.005*
	الفضول	1.258	1	1.258	5.286	.022*
	الثقة	1.940	1	1.940	8.519	.004*
	الدرجة الكلية	2.002	1	2.002	11.231	.001*
المؤهل العلمي	الاهتمام المهني	1.179	2	.590	2.863	.059
	التحكم والسيطرة	.056	2	.028	.124	.883
	الفضول	.934	2	.467	1.961	.143
	الثقة	.648	2	.324	1.424	.242
	الدرجة الكلية	.659	2	.329	1.848	.159
عدد سنوات الخبرة	الاهتمام المهني	.099	2	.049	.240	.787
	التحكم والسيطرة	.160	2	.080	.354	.702
	الفضول	.251	2	.126	.528	.590
	الثقة	.749	2	.374	1.644	.195
	الدرجة الكلية	.005	2	.003	.015	.986
الخطأ	الاهتمام المهني	59.316	288	.206		
	التحكم والسيطرة	65.041	288	.226		
	الفضول	68.562	288	.238		
	الثقة	65.581	288	.228		
	الدرجة الكلية	51.341	288	.178		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p)

يتضح من الجدول (19) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مقياس التكيف المهني ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مقياس التكيف المهني ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مقياس التكيف المهني ومجالاته لدى المرشدين التربويين في فلسطين تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
- اتفقت النتيجة مع دراسة محاسنة (2024) والتي أظهرت فروق دالة إحصائية في التكيف المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

يمكن تفسير ذلك انطلاقاً من أنّ التكيف المهني يرتبط بمظاهر متعددة، تشمل الرضا عن المؤسسة والإدارة والأجر ومحتوى العمل والتكوين المهني، والتي قد يتأثر بها الذكور بشكل أكبر بما يعزز اندماجهم المهني ومرونتهم في الانتقال بين مراحل التكيف من الشعور بالإشكالية والصراع إلى التكيف التام (مخلوف، 2023؛ مساعدي، 2018). كما تدعم النظرية الاجتماعية والنظرية الإنسانية هذه النتائج؛ إذ تؤكد أن التكيف يتأثر بالسياق الثقافي والاجتماعي ومستوى تقبل الذات والفاعلية الشخصية، وقد يكون للذكور شعور أعلى بالقدرة على التحكم في بيئة العمل واستغلال فرص التدريب والترقيات، ما يعزز مستوى تكيفهم مقارنة بالإناث (Markus & Kitayama, 2022؛ عبد المنعم، 2020؛ Al-Krenawi, 2021). كما يمكن تفسير الفروق البيولوجية والسلوكية بأنها نتيجة لاختلاف طرق التعامل مع الضغوط المهنية؛ حيث يظهر الذكور قدرة أكبر على إعادة تنظيم سلوكياتهم والتكيف مع متطلبات العمل (Skinner, 2020؛ McEwen & Akil, 2020). وتتوافق هذه النتائج جزئياً مع دراسة محاسنة (2024) التي أكدت وجود فروق لصالح الذكور، بينما تختلف مع دراسة الرواحية (2016)، مما يبرز الدور الحيوي للسياق الثقافي والمؤسسي في تحديد مستوى التكيف المهني بين الجنسين.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل الواقع الفلسطيني بأن العوامل الاجتماعية والثقافية والمهنية قد تمنح الذكور فرصاً أكبر للتدريب العملي أو المشاركة في أنشطة مهنية متنوعة تعزز من مهاراتهم في التكيف المهني، في حين قد تواجه المرشدات بعض القيود الاجتماعية أو العائلية التي تحد من تطوير هذه المهارات. ومن الناحية النقدية، يمكن التساؤل حول ما إذا كانت هذه الفروق نابعة من طبيعة الجنس ذاته أو من ظروف العمل المختلفة والضغوط المحيطة بكل جنس، ما يستدعي دراسة أعمق للمتغيرات البيئية والتنظيمية المؤثرة. في المقابل، لم تُظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي أو عدد سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن التكيف المهني لدى المرشدين الفلسطينيين لا يعتمد بشكل كبير على المستوى الأكاديمي أو الخبرة السابقة، بل قد يرتبط أكثر بالعوامل الشخصية والاجتماعية والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية اليومية. هذه النتيجة تفتح المجال أمام المؤسسات التربوية لتقديم دعم إضافي للمرشدات وتطوير برامج تعزيز التكيف المهني بعيداً عن التركيز فقط على المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة.

الإجابة على السؤال التاسع: ما البرنامج الإرشادي المقترح لتحسين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين في فلسطين؟

أولاً: مسمى البرنامج:

فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين، بالاعتماد على العلاج بالتقبل والالتزام.

ثانياً: تعريف البرنامج الإرشادي:

يُعرف البرنامج الإرشادي المقترح بأنه برنامج نفسي مهني منظّم قائم على العلاج بالتقبل والالتزام، يهدف إلى تنمية الكفاءة الذاتية وتعزيز المرونة النفسية وتحسين التكيف المهني لدى المرشدين التربويين في فلسطين، من خلال مجموعة من الجلسات الإرشادية والتدريبية الممنهجة التي تدمج بين الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية والمهنية، ويرتكز البرنامج على تعزيز الشعور بالفاعلية المهنية والثقة بالذات، وتنمية مهارات اتخاذ القرار والتعامل الواعي مع المواقف الإرشادية المعقدة، إضافة

إلى تنمية المرونة النفسية عبر تنمية الوعي بالذات المهنية، والتقبل الإيجابي للضغوط، والالتزام بالقيم المهنية، بما يسهم في تمكين المرشدين من التكيف الفعال مع متطلبات العمل وضغوطه في المجتمع الفلسطيني.

ثالثاً: الأساس النظري المعتمد في تصميم البرنامج:

استند تصميم البرنامج الإرشادي المقترح إلى العلاج بالتقبل والالتزام (Acceptance and Commitment Therapy – ACT) بوصفه أحد اتجاهات الموجة الثالثة في العلاج السلوكي المعرفي، والذي يركز على تعزيز المرونة النفسية باعتبارها القدرة الجوهرية التي تمكن الفرد من التكيف الفعال مع الضغوط المهنية والانفعالية، والالتزام بالسلوك القائم على القيم رغم التحديات الداخلية والخارجية، ويفترض ACT أن معاناة الأفراد المهنية لا تنشأ بالضرورة من وجود الضغوط أو الأفكار السلبية في حد ذاتها، بل من محاولات تجنبها أو السيطرة الصارمة عليها، وهو ما يُضعف الكفاءة الذاتية ويحد من التكيف المهني. ومن هنا، يسعى البرنامج الإرشادي إلى مساعدة المرشدين التربويين على تقبل الخبرات المهنية الصعبة، والانفصال المعرفي عن الأفكار السلبية المقيدة للأداء، بما يتيح لهم الانخراط بمرونة ووعي في أدوارهم المهنية.

تتعلق البنية النظرية للبرنامج من مفهوم المرونة النفسية بوصفها المحور المركزي في ACT، والتي تُعرّف بأنها قدرة المرشد التربوي على التواجد الواعي في اللحظة الراهنة، وتقبل الخبرات الداخلية غير المرغوبة، والانخراط في سلوك مهني ملتزم بالقيم. ويُنظر إلى المرونة النفسية في هذا السياق كآلية تفسيرية تربط بين الكفاءة الذاتية والتكيف المهني؛ حيث تسهم في تحويل الضغوط المهنية من عوامل معيقة إلى فرص للنمو والتطور المهني. ويعالج البرنامج ست عمليات أساسية للمرونة النفسية، هي: (التقبل، الانفصال المعرفي، الاتصال باللحظة الراهنة، الذات كسياق، القيم، الفعل الملتزم)، ويتم توظيف هذه العمليات بصورة تكاملية لتنمية قدرة المرشدين على التعامل مع التعقيد المهني، واتخاذ قرارات إرشادية فعّالة في بيئات عمل متغيرة وضاغطة.

كذلك يعتمد البرنامج على نظرية الكفاءة الذاتية لباندورا (Bandura's Self-Efficacy Theory)، والتي تؤكد أن معتقدات الفرد حول قدرته على النجاح في أداء المهام تمثل عاملاً أساسياً في توجيه السلوك، والاستمرار في مواجهة التحديات، وتحقيق التكيف المهني. وفي هذا الإطار، يعمل البرنامج على تعزيز الشعور بالفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين من خلال الخبرات الناجحة، والنمذجة المهنية، والتغذية الراجعة البناءة، وإعادة بناء التفسيرات المعرفية للفشل والإخفاق، ويتكامل هذا الأساس النظري مع ACT من خلال التركيز على تحرير الكفاءة الذاتية من القيود المعرفية والانفعالية؛ بحيث لا تُقاس الفاعلية المهنية بغياب القلق أو الضغط، بل بالقدرة على الأداء الفعال رغم وجودهما.

كما يستند البرنامج في معالجته لمفهوم التكيف المهني إلى منظور نفسي-تنظيمي تكاملي، ينظر إلى التكيف بوصفه عملية ديناميكية مستمرة تتشكل من تفاعل الخصائص الفردية (كالمرونة النفسية والكفاءة الذاتية) مع العوامل التنظيمية (كالدعم المؤسسي، والإشراف المهني، وظروف العمل)، وبناءً على ذلك، لا يقتصر البرنامج على تنمية المهارات الفردية فحسب، بل يسعى إلى تعزيز وعي المرشدين بأهمية البيئة المهنية الداعمة، وتمكينهم من توظيف الموارد التنظيمية المتاحة بصورة أكثر فاعلية.

رابعاً: محتويات البرنامج الإرشادي:

- جلسات تمهيدية بهدف تعريف البرنامج وأهدافه، وبناء علاقة إرشادية داعمة، وتحفيز المرشدين على الالتزام بالبرنامج.
- جلسات للوعي الذاتي واللحظة الراهنة عبر تمارين حضور ذهني، ومراقبة الأفكار والمشاعر دون حكم، وأنشطة كتابية تأملية.
- جلسات التقبل النفسي عبر تمارين إدارة الضغوط والتوتر، وتقنيات الاسترخاء الذهني والجسدي، ومناقشات جماعية حول المواقف الصعبة.
- تدريبات على ملاحظة الأفكار السلبية وفصلها عن السلوك، وأنشطة لعب أدوار (Role Play) لتطبيق الحلول الواقعية.
- جلسات تعزيز الكفاءة الذاتية من خلال تمارين بناء الثقة، ونشاطات قصيرة لتطوير مهارات اتخاذ القرار، وحل المشكلات الإرشادية المعقدة.

- نشاطات لتحديد القيم المهنية، وربطها بالسلوكيات اليومية، وأنشطة تخطيط المهام وفق القيم، وجلسات التخطيط المهني والاهتمام بالوظيفة.
- تغذية راجعة بناءً، وأنشطة جماعية لتعزيز التعاون والدعم المتبادل بين المرشدين.
- جلسات ختامية لتقييم أثر البرنامج، مناقشة المكتسبات، وضع خطط متابعة للحفاظ على المهارات المكتسبة.

خامساً: الهدف العام للبرنامج:

تنمية المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في فلسطين بما يعزز التكيف المهني الفعال والالتزام بالسلوك المهني القائم على القيم، من خلال برنامج إرشادي تطبيقي يعتمد على العلاج بالتقبل والالتزام (ACT).

سادساً: الأهداف الفرعية:

ولتحقيق الهدف العام، سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- تعزيز الوعي الذاتي والحضور في اللحظة الراهنة لدى المرشدين التربويين للتعامل الواعي مع الضغوط المهنية.
- تنمية مهارات التقبل النفسي وإدارة الضغوط وتقنيات الاسترخاء، بما يدعم المرونة النفسية.
- تدريب المرشدين على الانفصال المعرفي عن الأفكار السلبية والمقيدة للأداء، لتقليل تأثيرها على الكفاءة الذاتية.
- تعزيز الثقة بالقدرات المهنية والكفاءة الذاتية من خلال تدريبات عملية على اتخاذ القرار وحل المشكلات الإرشادية المعقدة.
- مساعدة المرشدين على تحديد القيم المهنية والالتزام بسلوك مهني قائم عليها في حياتهم العملية اليومية.
- تطوير مهارات التخطيط المهني والاهتمام بالمسار الوظيفي بما يساهم في تحسين الأداء والتكيف المهني المستدام.
- توفير دعم مؤسسي وتمكين مهني عبر الإشراف المهني والتغذية الراجعة وبناء بيئة عمل داعمة، مع مراعاة الفروق الفردية والجنسدية.
- تمكين المرشدين من استدامة المكتسبات ومواصلة التطوير الذاتي والمهني بعد انتهاء البرنامج.

سابعاً: المنطلقات الفلسفية للبرنامج الإرشادي:

يعتمد البرنامج الإرشادي المقترح على مجموعة من المنطلقات الفلسفية التي تجمع بين البعد النفسي والسلوكي والوجودي والاجتماعي والتطبيقي؛ حيث يفترض المنطلق النفسي-السلوكي أن السلوك الإنساني يتأثر بالأفكار والمشاعر لكنه ليس مقيداً بها، وأن التكيف المهني الفعال يتحقق من خلال تنمية المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والانخراط الواعي في السلوك المهني القائم على القيم. كما يؤكد المنطلق الوجودي-القيمي على أهمية تحديد القيم المهنية والالتزام بها لتحقيق أداء مهني مسؤول وواعي، بينما يراعي المنطلق الاجتماعي-الثقافي الخصائص الفردية والجنسدية والضغوط المجتمعية، ويؤكد دور البيئة المهنية الداعمة والمؤسسية المستدامة في تعزيز التكيف المهني. ويعكس المنطلق التطبيقي-التنموي ضرورة دمج الخبرات العملية والتدريبات التفاعلية والتمارين العملية لتعزيز المهارات النفسية والمهنية لدى المرشدين التربويين بطريقة متكاملة ومستدامة.

ثامناً: الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج:

المحاضرة التفاعلية:

تعد المحاضرة التفاعلية أسلوب يُستخدم لتقديم المفاهيم النظرية الأساسية المتعلقة بالمرونة النفسية، والكفاءة الذاتية، والتكيف المهني. يتيح هذا الأسلوب للمرشدين التربويين فهم الإطار النظري للبرنامج، مع تشجيع المشاركة الفعالة من خلال طرح الأسئلة، والمناقشة المباشرة، وربط المفاهيم النظرية بالخبرات العملية اليومية للمرشدين، مما يساهم في ترسيخ المعرفة وتوضيح أهداف البرنامج.

المناقشة الجماعية والفردية:

تهدف إلى تبادل الخبرات العملية بين المرشدين وتحليل المواقف الإرشادية المعقدة التي قد يواجهها المرشدون في بيئة العمل. من خلال هذا الأسلوب، يتم تعزيز الفهم العميق للتحديات المهنية وتطوير استراتيجيات حل المشكلات، كما يتيح للمرشدين التعبير عن آرائهم، ومناقشة الصعوبات التي يواجهونها، وتلقي رؤى متعددة من زملائهم، مما يثري عملية التعلم.

التمارين العملية والتطبيقية:

تتضمن أنشطة مثل كتابة التأملات، وممارسة تمارين الحضور الذهني، والتدريب على تقنيات التأقلم النفسي وإدارة الضغوط. تهدف هذه التمارين إلى تعزيز المهارات النفسية والمهنية عملياً، بحيث يستطيع المرشد التعامل مع المشاعر الصعبة والأفكار السلبية بطريقة واعية وفعالة، وتحويل المفاهيم النظرية إلى سلوكيات عملية قابلة للتطبيق في الحياة المهنية اليومية.

لعب الأدوار (Role Play):

هو أسلوب يتيح للمرشدين محاكاة مواقف إرشادية واقعية والتدريب على التعامل معها بفعالية، فمن خلال لعب الأدوار، يتعلم المرشدون تطبيق مهارات الانفصال المعرفي عن الأفكار السلبية، واتخاذ القرارات المهنية الصائبة في مواقف معقدة، بالإضافة إلى تعزيز القدرة على التفاعل الإيجابي مع المشكلات والتحديات العملية بطريقة آمنة ومسيطر عليها.

النمذجة (Modeling):

تعتمد على عرض سلوكيات مهنية ناجحة يقوم بها المدرب أو زملاء البرنامج، بهدف إكساب المرشدين استراتيجيات التعامل الفعال مع التحديات المختلفة. تساعد النمذجة على تقديم أمثلة حية وسليمة للسلوكيات المرغوبة، وتمكين المرشدين من محاكاة هذه الاستراتيجيات في مواقفهم العملية، مما يعزز التعلم بالملاحظة ويزيد من الكفاءة الذاتية.

الوسائط التعليمية المرئية والمسموعة:

تشمل استخدام الصور، ومقاطع الفيديو التعليمية، والعروض التوضيحية؛ حيث تعمل هذه الوسائط على تبسيط المفاهيم المعقدة، وتسهيل استيعاب المعلومات، وتحفيز الانتباه والمشاركة الفعالة. كما توفر هذه الوسائط بيئة تعليمية متنوعة تشجع على التفاعل والتطبيق العملي للمفاهيم المكتسبة.

التعليمات:

وضع تعليمات واضحة تسهل تنفيذ البرنامج وتضمن التزام المرشدين بسلوكيات تعزز مناخاً آمناً ومشجعاً للتفاعل، مثال تطبيقي:

- الالتزام بالحضور في الوقت المحدد.
- عدم مقاطعة الآخرين أثناء الحديث.
- احترام الآراء المختلفة.
- الالتزام بالأنشطة المنزلية.
- سرية ما يُقال في الجلسات.
- الاستعداد الذهني لكل تمرين.

الواجبات المنزلية والتطبيق العملي بين الجلسات:

تهدف إلى تعزيز الاستمرارية في ممارسة المهارات المكتسبة، وربط التعلم النظري بالتطبيق المهني الفعلي؛ حيث تشمل هذه الواجبات تمارين التأمل، وتطبيق استراتيجيات التأقلم والانفصال المعرفي في المواقف الواقعية، مما يساعد على ترسيخ المهارات وتحقيق التكيف المهني المستدام.

التغذية الراجعة البناءة:

تقدم من خلال جلسات تقييم فردية وجماعية، بهدف توضيح نقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين، وتعزيز الالتزام بالسلوك المهني القائم على القيم. تساعد التغذية الراجعة على تحفيز المرشدين، وتصحيح الأخطاء، وتوجيههم نحو استخدام المهارات المكتسبة بشكل أكثر فاعلية في سياق العمل الفعلي.

تاسعاً: المراحل الأساسية للبرنامج:

المرحلة الأولى: المرحلة التمهيدية والمعرفية:

- الهدف: بناء علاقة إرشادية داعمة مع المرشدين، وتحفيز الالتزام بالمشاركة، وتعريفهم بالمفاهيم الأساسية للمرونة النفسية، الكفاءة الذاتية، والتكيف المهني، وربطها بمبادئ العلاج بالتقبل والالتزام (ACT).
- الأنشطة: جلسة تعريفية بأهداف البرنامج وبنائه وأهميته، استبيان احتياجات المرشدين النفسية والمهنية، محاضرات تفاعلية لتقديم المفاهيم النظرية الأساسية، مناقشات جماعية وفردية لتبادل الخبرات وتحليل التحديات، أنشطة بناء الثقة وكسر الجمود بين المرشدين والمدرّب، استخدام الوسائط التعليمية المرئية والمسموعة (صور، فيديوهات، عروض تقديمية).
- النتائج المتوقعة: وضوح أهداف البرنامج والالتزام المرشدين به، فهم قوي للمفاهيم الأساسية للبرنامج وربطها بالتجربة العملية، تأسيس بيئة داعمة للتعلّم والتفاعل الجماعي.

المرحلة الثانية: مرحلة التطبيق العملي وتنمية المهارات:

- الهدف: تطوير مهارات المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين، وتطبيق استراتيجيات ACT في مواقف عملية.
- الأنشطة: تمارين الحضور الذهني والتأمل، تدريب على التقبّل النفسي وإدارة الضغوط، لعب الأدوار لمحاكاة مواقف إرشادية واقعية، تمارين الانفصال المعرفي عن الأفكار السلبية، نمذجة السلوكيات المهنية الناجحة.
- النتائج المتوقعة: اكتساب مهارات عملية في التعامل مع الضغوط والمواقف المهنية المعقدة، تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المهنية الصائبة، زيادة الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية في بيئة العمل.

المرحلة الثالثة: مرحلة تحديد القيم والالتزام المهني:

- الهدف: تمكين المرشدين من تحديد قيمهم المهنية وربطها بسلوكياتهم اليومية، وتعزيز الالتزام المهني الواعي.
- الأنشطة: أنشطة لتوضيح القيم الشخصية والمهنية، تدريبات عملية لتطبيق القيم في المواقف اليومية، أنشطة تخطيط المهام وفق القيم المكتسبة.
- النتائج المتوقعة: وضوح القيم المهنية لكل مشارك، التزام سلوكي أكبر بالقيم أثناء العمل، تعزيز الدافعية الداخلية والرضا المهني.

المرحلة الرابعة: مرحلة التخطيط المهني والدعم المؤسسي:

- الهدف: تطوير مهارات التخطيط المهني، وتعزيز الدعم المؤسسي لتطبيق المهارات المكتسبة في الواقع العملي.
- الأنشطة: تدريبات على وضع أهداف مهنية قصيرة وطويلة المدى، إشراف مهني وتغذية راجعة بناءة، أنشطة جماعية لتعزيز التعاون والدعم المتبادل بين المرشدين.
- النتائج المتوقعة: وضوح المسارات المهنية لكل مرشد، قدرة أكبر على التعامل مع التحديات المهنية بمساعدة مؤسسية، تحسين التكيف المهني المستدام.

المرحلة الخامسة: التقييم والمتابعة:

- الهدف: قياس مدى تحقيق الأهداف، تقييم، وضمان استمرارية التعلم.
 - الأنشطة: اختبارات تقييمية، استبيانات رأي/ جلسات تغذية راجعة فردية وجماعية/ إعداد تقارير تقديمية.
 - النتائج المتوقعة: تحديد نقاط القوة والضعف، تحسين مستمر للبرنامج، وتحفيز المرشدين على الاستمرار.
- عاشراً:

جدول (20): ترتيب جلسات البرنامج وتسلسلها

رقم الجلسة	الموضوع	الأنشطة المقررة	المدة الزمنية
1	الجلسة التمهيدية والتعارف	تقديم أهداف البرنامج، كسر الجمود، بناء الثقة بين المرشدين والمدرّب، استبيان احتياجات المرشدين.	90 دقيقة
2	المفاهيم الأساسية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية	محاضرة تفاعلية، مناقشة جماعية، استخدام وسائل تعليمية (صور وفيديوهات)	90 دقيقة
3	التكيف المهني وربطه بالممارسات اليومية	مناقشة فردية وجماعية، تحليل مواقف عملية، أمثلة تطبيقية	90 دقيقة
4	الحضور الذهني والتأمل	تمارين حضور ذهني، كتابة التأملات، تطبيق تقنيات الانتباه الواعي	90 دقيقة
5	التقبل النفسي وإدارة الضغوط	تمارين عملية، تقنيات الاسترخاء، مناقشة مواقف ضاغطة	90 دقيقة
6	الانفصال المعرفي عن الأفكار السلبية	تمارين عملية، لعب أدوار لتطبيق الانفصال المعرفي، نمذجة سلوكيات ناجحة	90 دقيقة
7	تعزيز الكفاءة الذاتية والثقة بالقدرات	تدريبات على اتخاذ القرار، حل المشكلات الإرشادية المعقدة، أنشطة جماعية	90 دقيقة
8	تحديد القيم المهنية وربطها بالسلوك	أنشطة لتحديد القيم، أنشطة تخطيط المهام وفق القيم المكتسبة	90 دقيقة
9	الالتزام المهني والتخطيط الوظيفي	تمارين وضع أهداف مهنية قصيرة وطويلة المدى، مناقشات جماعية، التغذية الراجعة	90 دقيقة
10	الدعم المؤسسي والتمكين المهني	إشراف مهني، مناقشة طرق التطبيق في بيئة العمل، أنشطة جماعية لتعزيز التعاون	90 دقيقة
11	المراجعة والتطبيق العملي	مراجعة المهارات المكتسبة، تمارين تطبيقية جماعية وفردية، حل مشكلات واقعية	90 دقيقة
12	التقييم والمتابعة	جلسات تقييم فردية وجماعية، مناقشة المكتسبات، وضع خطة متابعة، تغذية راجعة نهائية	90 دقيقة

ينسجم هذا البرنامج الإرشادي المقترح بدرجة كبيرة مع توصيات الدراسة التي تبحث في القدرة التنبؤية للمرونة النفسية والكفاءة الذاتية في التكيف المهني للمرشدين التربويين في فلسطين، ويتضح ذلك من خلال عدة أمور:

- أولاً: يركز البرنامج على تعزيز برامج تنمية الكفاءة الذاتية للمرشدين التربويين، وهو المتغير الأكثر إسهاماً في التكيف المهني، من خلال جلسات تدريبية وأنشطة تشمل بناء الشعور بالفاعلية، اتخاذ القرار، وإدارة المواقف الإرشادية المعقدة، ما يعزز قدرة المرشدين على التعامل مع التحديات المهنية بكفاءة.
- ثانياً: يعمل البرنامج على تنمية المرونة النفسية من خلال أنشطة تركز على تعزيز الثقة بالنفس، تقدير الذات، الوعي بالقدرات المهنية، وأساليب التعامل الإيجابي مع الضغوط، وهو ما يتوافق مع التوصية الخاصة بتعزيز المرونة النفسية لدى المرشدين، خاصة في المجالات التي سجلت نتائج أقل مثل الثقة بالنفس.
- ثالثاً: يولي البرنامج اهتماماً كبيراً بـ البعد المهني والتخطيط الوظيفي عبر جلسات لتحديد الأهداف المهنية ووضع المسارات الوظيفية، وتوفير توجيه مهني مستمر، ما يساهم في معالجة التراجع النسبي لهذا البعد مقارنة بأبعاد التكيف المهني الأخرى.
- رابعاً: يتم مراعاة الفروق المرتبطة بالجنس ضمن تصميم البرنامج، من خلال توفير بيئة تدريبية داعمة للمرشدات التربويات، ومراعاة الضغوط الاجتماعية والمهنية التي قد تؤثر في مرونتهن النفسية وتكيفهن المهني، وهو ما يعكس الالتزام بتوصية تمكين المرأة.

- خامساً: يعزز البرنامج فرص التطوير الأكاديمي والدراسات العليا، من خلال دمج المعرفة النظرية بالتطبيق العملي، بما يسهم في تحسين الأداء المهني للمرشدين وفق نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت تفوق حملة الماجستير والدكتوراه في بعض أبعاد المرونة النفسية والكفاءة الذاتية.
 - سادساً: يوفر البرنامج دعماً مؤسسياً مستداماً عبر إشراف مهني، تغذية راجعة ببناء، وتحسين ظروف العمل، مما يحول التكيف المهني من استجابة فردية قائمة على التحمل إلى عملية مؤسسية مدعومة ومنظمة.
 - سابعاً: يهيئ البرنامج أرضية مناسبة لإجراء دراسات مستقبلية نوعية وتجريبية تتناول العوامل التنظيمية والثقافية المؤثرة في التكيف المهني، وتعزز آليات دعم المرشدين في المجتمع الفلسطيني، خاصة في ظل الأزمات والضغوط المستمرة.
- تجدر الإشارة إلى أن تنفيذ هذا البرنامج الإرشادي المقترح، يكتسب أهمية وضرورة في فلسطين تحديداً، نظراً لخصوصية البيئة المهنية والاجتماعية التي يعمل فيها المرشدون التربويون، حيث تتقاطع الضغوط المهنية المزمنة، الأزمات السياسية والاقتصادية، ونقص الدعم المؤسسي مع أدوار إرشادية حساسة تتطلب جاهزية نفسية عالية، ويُعد اعتماد البرنامج على العلاج بالتقبل والالتزام (ACT) نقطة قوة جوهرية، لأنه لا يفترض زوال الضغوط، بل يزود المرشدين بمهارات واقعية للتعامل معها بمرونة ووعي، وهو ما يتلاءم مع واقع فلسطيني يتسم بعدم الاستقرار. ومع ذلك، ومن منظور نقدي، فإن فعالية البرنامج ستظل مرهونة بمدى تبني مؤسسياً من قبل وزارة التربية والتعليم، وتوفير وقت رسمي للتدريب، وإشراف مهني مستمر، وإلا فقد يتحول إلى تدخل فردي محدود الأثر، كما أن نجاحه يتطلب تكيفاً ثقافياً دقيقاً لمفاهيم ACT بما ينسجم مع السياق القيمي والاجتماعي المحلي، وتجنب تحميل المرشد مسؤولية التكيف بمعزل عن إصلاح ظروف العمل. وعليه، فإن البرنامج لا يمثل فقط تدخلاً إرشادياً مهماً، بل حاجة مهنية ووطنية، شريطة أن يُنفذ ضمن رؤية مؤسسية شاملة تدعم المرشد نفسياً وتنظيمياً، لا أن تكتفي بتنمية قدرته على الصمود الفردي.

التوصيات والمقترحات

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. تعزيز برامج تنمية الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، باعتبارها المتغير الأكثر إسهاماً في التكيف المهني، وذلك من خلال دورات تدريبية تركز على بناء الشعور بالفاعلية، واتخاذ القرار، وإدارة المواقف الإرشادية المعقدة.
2. تصميم برامج إرشادية نفسية داعمة للمرونة النفسية، مع التركيز على تنمية مجال الثقة بالنفس الذي جاء في المرتبة الأخيرة، رغم ارتفاعه، عبر ورش عمل تعزز تقدير الذات، والوعي بالقدرات المهنية، وأساليب التعامل الإيجابي مع الضغوط.
3. الاهتمام ببعيد الاهتمام المهني والتخطيط الوظيفي لدى المرشدين التربويين، من خلال توفير مسارات مهنية واضحة، وبرامج توجيه مهني مستمرة، لما أظهرته النتائج من تدني نسبي لهذا المجال مقارنة ببقية أبعاد التكيف المهني.
4. مراعاة الفروق المرتبطة بالجنس عند إعداد البرامج التدريبية والدعم النفسي، والعمل على تمكين المرشيدات التربويات بشكل خاص، عبر توفير بيئة مهنية أكثر دعماً وتوازناً تراعي الضغوط الاجتماعية والمهنية التي قد تؤثر في مرونتهن النفسية وتكيفهن المهني.
5. تعزيز فرص الدراسات العليا والتطوير الأكاديمي للمرشدين التربويين، في ضوء تفوق حملة الماجستير والدكتوراه في بعض أبعاد المرونة النفسية والكفاءة الذاتية، لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين الأداء المهني.
6. توفير دعم مؤسسي مستدام يشمل الإشراف المهني، والتغذية الراجعة البناءة، وتحسين ظروف العمل، بما يسهم في تحويل التكيف المهني من استجابة فردية قائمة على التحمل إلى عملية مؤسسية مدعومة ومنظمة.
7. إجراء دراسات مستقبلية نوعية وتجريبية تتناول العوامل التنظيمية والثقافية المؤثرة في التكيف المهني، وتبحث في آليات دعم المرشدين التربويين في المجتمع الفلسطيني، خاصة في ظل الأزمات المتكررة والضغوط المستمرة.

8. توصي الباحثة وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بالعمل على تبني برنامج إرشادي وطني للمرشدين التربويين، يدمج بين تنمية الكفاءة الذاتية وتعزيز المرونة النفسية، من خلال برنامج تدريب مستمر، ودعم مؤسسي فعال، مع مراعاة الفروق الفردية والجنسية، لضمان تطوير قدراتهم المهنية وتحسين مستوى التكيف المهني لديهم، بما يعكس إيجابياً على جودة الإرشاد التربوي.

المقترحات:

1. توسيع نطاق الدراسة ليشمل متغيرات نفسية وتنظيمية أخرى، مثل الدعم المؤسسي، الاحتراق النفسي، الرضا الوظيفي، الأمن الوظيفي، واليقظة العقلية، ودراسة دورها كمتغيرات وسيطة أو معدلة في العلاقة بين المرونة النفسية والتكيف المهني.
2. تبني المنهج النوعي أو المختلط من خلال المقابلات المتعمقة أو مجموعات النقاش البؤرية، بهدف الكشف عن الخبرات المهنية الواقعية للمرشدين التربويين وفهم آليات التكيف غير الظاهرة في القياسات الكمية.
3. دراسة الفروق المرتبطة بالنوع الاجتماعي بعمق أكبر، وتحليل العوامل الاجتماعية والمهنية التي تسهم في تفوق الذكور في المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني، بما يساعد في بناء تدخلات إرشادية أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.
4. إجراء دراسات مقارنة بين المرشدين التربويين في المحافظات الفلسطينية المختلفة، أو بين المرشدين في القطاعين الحكومي والخاص، للكشف عن أثر السياق المؤسسي والبيئي في مستويات المرونة النفسية والكفاءة الذاتية والتكيف المهني.
5. بناء وتطوير أدوات قياس محلية تتلاءم مع الخصوصية الثقافية والمهنية للمرشدين التربويين في فلسطين، والتحقق من خصائصها السيكمترية في ضوء الواقع الفلسطيني.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، شيماء. (2025). أساليب التفكير وعلاقتها بفعالية الذات الأكاديمية والمرونة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية، المجلة العربية للقياس والتقويم، 6(11): 1-31.
- بقاعي، عبير. (2025). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالعافية النفسية التكنولوجية والسلوك الانسحابي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية: بناء برنامج إرشادي مقترح، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين.
- حسونة، نجاح. (2021). التوافق المهني وعلاقته بالتفرد -التشارك لدى المرشدين التربويين، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، 28(10): 352-373.
- حسين، حسان. (2025). فاعلية برنامج تدريبي قائم على المرونة النفسية في خفض العجز المكتسب لدى عينة من الشباب الجامعي في محافظة إدلب، المجلة الدولية للبحوث العلمية، 4(2): 82-106.
- حسين، حسان، ومزنوق، محمد. (2025). المرونة النفسية وعلاقتها بالعجز المكتسب لدى عينة من طلبة الجامعة في محافظة إدلب، المجلة الدولية للبحوث العلمية، 4(1): 273-304.
- حسين، علاء الدين. (2023). الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، جامعة القاهرة، مصر.
- خضر، محمد عبد الرحمن محمد وعبد الرحمن، محمد السيد وأبو السعود، سعيد طه محمود. (2021). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، (22)، 103-132.

- خيري، سماح. (2024). التكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الحكمة الجامعة العراقية، 4(27): 353-371.
- الرشيد، ندى بنت راشد محمد. (2020). الشعور بمعنى الحياة وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من الطالبات الكفيفات في جامعة الإمام بالرياض، مجلة بحوث ودراسات نفسية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 16(4): 801-866.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، عُمان.
- سعادة، منال. (2024). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى المرشدين التربويين (دراسة ميدانية في مدارس محافظة رام الله والبيرة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 6(62): 53-75.
- الشهراني، مرام. (2025). العلاقة بين الكفاءة الذاتية والرفاهية النفسية لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة الدولية للعلوم التربوية والآداب، 4(1): 197-238.
- العابدي، أمال. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- عبد المنعم، عابد. (2020). تأثير الكفاءة الذاتية على الدافعية في المجال الدراسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- عدرة، مروة راشد محمد. (2021). القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والأمن النفسي في تحصيل طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- علاونة، شفيق. (2021). علم النفس الإيجابي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عمراوي، شيماء. (2024). المرونة النفسية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طلبة الجامعة: دراسة ميدانية على طلبة ثانئة علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- عمراوي، عبد الرؤوف. (2022). تأثير الكفاءة الذاتية على الدافعية الداخلية وعلاقتها بالدافعية في المجال الدراسي لتلاميذ المرحلة الثانوية: مقارنة اجتماعية معرفية، جامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر.
- عواد، إيمان. (2023). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين، مجلة مداد الآداب، 13(33): 1519-1564.
- عويد، فاطمة. (2025). المرونة النفسية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى بعض طلبة جامعة صلاح الدين. مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية، 35(1)، 684-695.
- فياض، إيمان والفنيخ، لمياء. (2024). الدور الوسيط للكفاءة الذاتية المدركة في العلاقة بين المعتقدات المعرفية والتوافق الجامعي لدى طالبات الجامعات الحكومية والخاصة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 6(1): 46-90.
- القحطاني، نورة. (2024). المرونة النفسية والكفاءة الانفعالية كمنبئات بمهارات التنظيم الذاتي لدى طالبات جامعة الملك خالد، مجلة شباب الباحثين (جامعة سوهاج)، 22(2)، 226-286.
- قرونوب، أشواق. (2020). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتكيف المدرسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.
- الكشكي، مجدة السيد علي. (2020). المرونة النفسية كمتغير معدل للعلاقة بين أزمة منتصف العمر والفراغ الوجودي لدى السعوديات في مرحلة منتصف العمر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 117(117): 249-282.

- محاسنة، أحمد. (2024). القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة، مجلة دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، 51(4)، 190-203.
- مخلوف، ياسمين. (2023). أهمية الصحة النفسية والتكيف المهني للعامل، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية، 03(04): 123-145.
- مزارى، فايزة. (2022). المرونة النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى التلميذ المراهق: دراسة ميدانية بثنائية أول نوفمبر ببلدية دار الشيوخ ولاية الجلفة، مجلة علوم الانسان والمجتمع، 11(1): 427-454.
- مساعدي، رحمة. (2018). دور منظومة الحوافز في تحقيق التكيف المهني: دراسة ميدانية بمطاحن مرمورة قالمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
- المسعود، هالة. (2024). الخصائص السيكومترية لمقياس قدرات التكيف المهني في المجتمع الأردني، مجلة دراسات: العلوم التربوية، 51(2)، 275-291.
- المعايط، مجد ذياب. (2023). القدرة التنبؤية للمرونة النفسية بجودة الحياة الشخصية والشفقة بالذات لدى كبار السن في دور الرعاية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- النجار، مرفت. (2022). الرأفة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى أمهات ذوي الإعاقة العقلية في محافظات غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 12(36): 178-198.
- نزيه، دينا. (2021). المرونة النفسية ومصادرها لدى الأزواج الفلسطينيين في محافظة نابلس: دراسة ميدانية نوعية، أطروحة دكتوراه، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

ثانياً: المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

- American Psychological Association (2024). Resilience. APA Dictionary of Psychology. <https://www.apa.org/topics/resilience>.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: W. H. Freeman.
- Belhocine, K. (2024). The Level of Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Achievement Motivation Among Third –Year Secondary School Students- A Filed Study of a Sample From “Kateb Yacine” High School, Setif State, International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE), 16(2): 1-13.
DOI:10.48047/INTJECSE/V16I2.1 ISSN: 1308-5581.
- Concepcion, M. (2020). Occupational adaptation as a lived experience: The case of Filipino occupational therapy academic educators, Journal of Occupational Science, 27(4): 510-524 <https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1741020>.
- Ela, G. (2024). The Impact of Emotional Self-awareness on Career Adaptability, Nile University, Egypt.
- Hayes, S. C., & Strosahl, K. D. (2004). A practical guide to Acceptance and Commitment Therapy. New York, United States: Springer Science+ Business Media.
- Judijanto, L. (2025). The Dynamics of Psychological Resilience Study in Last Two Decades, The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities, 2(02): 119-129. DOI:10.58812/esssh. v2i02.475.

- Lopez-Garrido, G. (2023). Bandura's self-efficacy theory of motivation in psychology. URL: [https://www. Simply psychology. org/self-efficacy](https://www.Simply psychology. org/self-efficacy).
- Markus, R., & Kitayama, S. (2022). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 129(4), 567–589.
- McEwen, B. S., & Akil, H. (2020). The Role of the Brain in Stress and Adaptation: Contributions from Neurobiology to Social Science. *Annual Review of Psychology*, 71, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011613>.
- Miles, M. (2022). What is self-efficacy? Definition and 7 ways to improve it, *Journal well being psychology*, 6 (2), 84-89.
- Prisăcaru, A. (2025). The Mediating Role of Psychological Resilience and Coping Mechanisms in the Relationship between Personality Traits and Stress, Anxiety and Depression in a Group of Students. *Open Journal of Social Sciences*, 13, 556-581. <https://doi.org/10.4236/jss.2025.133037>.
- Reyhan, A. (2025). Main conditions for the professional adaptation of psychologists in the school environment, *Preschool and Primary Education*, 250(I):76-88 DOI:10.30546/2709-2488.2025.01.531.
- Schwarzer, R (2001). Self-Efficacy in the adoption and maintenance of Health. *Health Psychology*, 4, 115-127.
- Skinner, B. F. (2020). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. B.F. Skinner Foundation. United States.
- Steven, K., Johnson, L., & Martinez, R. (2021). *Career adaptability and vocational behavior: Preparing for the future*. United States: Future Pathways Publishing.
- Werner, E., & Smith. R. (1982). *Vulnerable but invincible: A Longitudinal Study of Resilient Children and Youth*, New York: Adams, Bannister.
- Yao, X. (2024). Associations between psychological flexibility and mental health problems during the COVID-19 pandemic: A three-level meta-analytic review. *Current Psychology*, 43, 22734–22753.
- Zhang, Y., Guo, H., Ren, M. (2024). The multiple mediating effects of self-efficacy and resilience on the relationship between social support and procrastination among vocational college students: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 24, 1958 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19487-6>.
- Zheng, W. (2025). Students' self-efficacy, school adjustment, and psychological resilience as related to their subjective well-being: Inputs to a guidance program, *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 22(4): 1-41.