الأدوار المميزة للأهداف المهنية في مواجهة حالات الندم الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى

م.م عدنان خميس أحمد العيساوي
المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى
adnan.khames72@gmail.com
009647513987026

ملخص البحث

هدف البحث إلى ما يأتي:

– إعداد أداتين لقياس متغيرات البحث، الأولى تقيس طبيعة الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية، والثانية تقيس الندم الوظيفي لهؤلاء المدرسين، والأداتين تقيسان المتغيرات من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

– التعرف على طبيعة الأهداف المهنية التي وضعها مدرسو التربية الرياضية لعملهم من وجهة نظرهم الشخصية.

– التعرف على مستوى الندم الوظيفي الذي يبديه مدرسو التربية الرياضية لاختيارهم مهنة تدريس التربية الرياضية من وجهة نظرهم الشخصية.

– التعرف على الأدوار التي تؤديها الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية في مواجهة حالات الندم الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبي المسح والعلاقات الارتباطية، شكّل مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى والبالغ عددهم (٨٠٠) مدرساً، ضمن مديرية تربية بغداد الكرخ الأولى، وقد اختار الباحث عينة البحث الرئيسة من مجتمع البحث بطريقة عشوائية وقد بلغ عدد أفرادها (٢٦٠) مدرساً للتربية الرياضية، وقد قسم الباحث عينة البحث الرئيسة إلى مجموعة عينات فرعية هي (الدراسة الاستطلاعية، وعينة التحليل الإحصائي، وعينة التطبيق النهائي) وبأعداد (١٠، ١٥٠، ١٠٠) مدرس تربية رياضية على التوالي، ولجمع البيانات قام الباحث بإعداد أداتي للقياس تقيس الأولى الأهداف المهنية لمدرسي التربية الرياضية، بينما تقيس الأداة الثانية الندم الوظيفي لديهم، وبعدد (١٠) فقرات لكلّ أداة منهما، وبعد التحليل الإحصائي عبر مجموعة من الوسائل الإحصائية كالوسط الحسابي، ومعامل الارتباط البسيط، والنسبة المئوية، ومعادلة سبيرمان–بيرسون، ومعامل الانحدار الخطي البسيط استنتج الباحث مجموعة من النتائج هي:

– يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى مستوىً مرتفعاً من حيث الأهداف المهنية التي يضعوها لأنفسهم من وجهة نظرهم الشخصية.

– يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى مستوىً متوسطاً من الندم الوظيفي من وجهة نظرهم الشخصية.

– وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيري الأهداف المهنية والندم الوظيفي مع دور مقبول للأهداف المهنية في مواجهة الندم الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الأهداف المهنية، الندم الوظيفي، مدرسي التربية الرياضية

The distinct roles of professional goals in confronting cases of career regret among physical education teachers in secondary schools of the Baghdad Al-Karkh I Education Directorate

Abstract

The study's objectives encompass the following:

Development of two assessment tools designed to gauge key research variables, one focusing on the professional goals established by physical education teachers and the other on career regrets experienced by these educators. These instruments are structured to reflect the perspectives of the .physical education teachers themselves

Examination of the nature of professional goals as perceived by physical education teachers in .their teaching profession

Exploration of the degree of career remorse expressed by physical education teachers who have .chosen the profession of teaching physical education, as seen through their own eyes

Investigation of the roles played by the professional goals set by physical education teachers in .addressing instances of career remorse

In conducting this research, the investigator adopted a descriptive approach, utilizing both survey and correlation methods. The study targeted physical education teachers working in secondary schools under the jurisdiction of the Karkh Education I Directorate in Baghdad. This population comprised 800 teachers. The primary research sample, consisting of 260 physical education teachers, was selected randomly from the broader research community. The main sample was further subdivided into three distinct groups: an exploratory study (10 participants), a statistical analysis sample (150 participants), and a final application sample (100 participants). Data collection was facilitated through two measurement tools, one for assessing the professional goals of physical education teachers and the other for measuring career regret, each comprising 10 items. The data were analyzed using various statistical methods, including the arithmetic mean, simple correlation coefficient, percentage calculations, the Spearman-Pearson equation, and the .simple linear regression coefficient

:The research findings indicate the following

Physical education teachers in secondary schools affiliated with the Karkh Education I Directorate .exhibit a high level of professional goal setting from their personal perspective

Physical education teachers in secondary schools affiliated with the Karkh I Education Directorate .report a moderate level of career regret as perceived from their own standpoint

A noteworthy correlation is observed between professional goals and career regret, with professional goals playing a valuable role in addressing career remorse among physical education .teachers

Keywords: professional goals, career regret, physical education teachers

١ – التعريف بالبحث

١ – ١ المقدمة

تقع المؤسسات التعليمية في قلب المشهد التعليمي وهي الحجر الأساس لتطور الأجيال القادمة علمياً، ومن ضمن هذه المؤسسات ذات الأهمية الكبيرة في المجتمعات المدارس الثانوية التي تؤدي دورًا محوريًا في التعليم، فهي ليست مجرد أماكن للتعلم وإنما تعدّ محفزات للنمو الشخصي والتنمية الاجتماعية والتقدم الاقتصادي، فضلاً عن دورها المهم في تعزيز التعليم المتساوي والمتاح لجميع أفراد المجتمع، إذ أنها توفر منصة تمكّن الأفراد من خلفيات متنوعة من الوصول إلى المعرفة والمهارات اللازمة للنمو الشخصي والمهني بغض النظر عن الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو الموقع الجغرافي، فالمؤسسات التعليمية تضمن حصول الجميع على فرص متساوية للتعلم والتطوير، من هنا فإن المدارس الثانوية تعدّ بمثابة جسر بين التعليم الابتدائي والتعليم العالي، إذ أنها تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح والتعامل مع تحديات العالم الحقيقي واتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم.

ويعدّ مدرس التربية الرياضية الشخص المختص الذي يقوم بتدريس مادة الرياضة للطلاب في المدارس، ويشتمل دوره على توجيه الطلاب وتعليمهم مهارات مختلفة في الرياضة والنشاط البدني، وتعزيز الصحة البدنية والعقلية للطلاب، كما وأنه يعمل على تصميم وتخطيط الدروس والبرامج الرياضية للطلاب، بناءً على الأهداف التعليمية واحتياجات الطلاب، وبهدف تحقيقها يستخدم المدرس أساليب التدريس الفعالة التي تعزز المشاركة النشاطية وتشجع الطلاب على تحقيق أقصى استفادة من الدروس، وأن مهامه تشمل التوجيه والتوجيه الشخصي للطلاب، وتقديم المشورة لهم فيما يتعلق بالنشاطات الرياضية المناسبة لإمكاناتهم والمهارات التي يحتاجون لتطويرها، فضلاً عن قيامه بتقييم أداء الطلاب ومراقبة تقدمهم في الرياضة.

كمدرس للتربية البدنية فإن تحديد أهداف داخلية وخارجية بالغ الأهمية للنمو المهني والنجاح، داخليًا فإن الهدف الأساسي لمدرس التربية الرياضية هو تعزيز المهارات التعليمية بشكل مستمر من خلال البقاء على اطلاع بأحدث الأبحاث والتطورات في طرق التدريس وأساليبه، فضلاً عن المشاركة في أنشطة التطوير المهني المستمرة، مع المحافظة على بيئة تعليمية إيجابية للطلاب تعزز من نموهم الجسدي والاجتماعي والعاطفي والمعرفي، أما فيما يتعلق بالأهداف الخارجية فإن المساهمة في التحسين الشامل لبرامج التربية البدنية على مستوى المدرسة والمؤسسات التعليمية الأخرى، فضلاً عن الرغبة في تولي أدوار قيادية في المستقبل، والحرص على المشاركة في أعمال اللجان المتعلقة بتصميم البرامج الرياضية، ومحاولة الاستفادة من جميع الفرص التي يمكن من خلالها تحقيق أقصى فائدة من هذه المهنة للتحسن العلمي والمادي والمعنوي، هذه الأهداف الداخلية والخارجية لمدرس التربية الرياضية يطلق عليها إدارياً بالأهداف المهنية والتي يشير إليها (Andresen et al., 2020, p.368) على أنها النتائج المرجوة التي يسعى الفرد لتحقيقها في مجال عمله أو حياته المهنية، وهذه الأهداف تشمل الحصول على وظيفة معينة، وتحسين الوضع المادي،

وكذلك الحصول على ترقية في العمل، وتحسين مهاراته ومعارفه، فضلاً عن تحقيق الاستقرار المهني والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وغيرها من الأهداف المرتبطة بالحياة الوظيفية.

وقد تبدو مهنة تدريس التربية الرياضية مجزية ومرضية لمن يرغب في التقديم لها في البداية، إلا أن الأفراد الذين يقومون بهذا الدور قد يشعرون بالندم لأسباب مختلفة، كمحدودية فرص النمو والتطوير المهني والمادي في هذا المجال، لما تحظى به هذه المهنة في كثير من الأحيان من تمويل أو اعتراف قليل مقارنة بالتخصصات الأكاديمية الأخرى، مما قد يُشعر مدرسي التربية الرياضية بالركود في أدوارهم مع عدم وجود مجال للتقدم أو الابتكار، وما يصاحب ذلك من متطلبات صعبة في إدارة مجموعات الطلاب المتنوعة داخل المدرسة، فضلاً عن الدور الذي تؤديه الضغوط الخارجية الواقعة على عاتقهم ومنها تقليل المجتمع من قيمة درس التربية الرياضية والذي يساهم بشكل كبير في شعور مدرس الرياضة بالاستياء من اختياره الوظيفي، هذا الندم الذي قد يشعر به مدرس التربية الرياضية يمكن تسميته بالندم الوظيفي والذي يذكره (Gulseren, 2019, p.12) بأنه الشعور بالأسف والألم النفسي الذي ينتاب الشخص بسبب القرارات الوظيفية التي اتخذها في الماضي والتي تسببت في عدم تحقيق أهدافه المهنية، أو عدم الشعور بالرضا عن مسار حياته المهنية.

١-٢ مشكلة البحث

إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجهها المدارس الثانوية هي معدل الدوران المرتفع بين المدرسين، إذ يبدأ العديد منهم ومن ضمنهم مدرسو التربية الرياضية حياتهم المهنية بشغف للتدريس ورغبة في إحداث فرق في حياة الطلاب، ولكن مع مرور الوقت يشعرون بعدم الرضا ويبحثون عن فرص أفضل في أماكن أخرى، وبحكم عمل الباحث في إدارة المدارس الثانوية وكذلك تخصصه في التربية الرياضية فقد لاحظ أن هناك الكثير من الأعباء الثقيلة والمهام الوظيفية التي تستنزف طاقت هؤلاء المدرسين مما يؤثر على رضاهم الوظيفي، وكذلك افتقارهم إلى فرص التطوير المهني وآفاق التقدم داخل النظام المدرسي والذي يمكن أن يعيق تحقيق أهدافهم في النمو الوظيفي مما يجعلهم يشعرون بأنهم عالقون في وضع راكد، كما أن العديد من هؤلاء المدرسين يدخلون مهنة تدريس التربية الرياضية بآمال وطموحات كبيرة، ولكن مع مرور الوقت قد يصابون بخيبة أمل بسبب عوامل مختلفة، كلّ ما تقدّم دفع الباحث إلى محاولة البحث عن أسباب المشكلات التي تواجه مدرسي التربية الرياضية في عملهم من ناحية أهدافهم الموضوعة، ومشاعرهم الحالية تجاه وظائفهم ومدى تمسكهم بها، وقد صاغ الباحث مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تقود الإجابة عنها إلى إيجاد الحلول، وهذه التساؤلات هي:

- هل يضع مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى أهدافاً مهنية لعملهم.

- هل يشعر مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى بالندم لامتهانهم وظيفة تدريس التربية الرياضية.

- هل هناك علاقة بين الأهداف المهنية الموضوعة لمدرسي التربية الرياضية وبين الندم الوظيفي لاختيارهم هذه المهنة.

١-٣ أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يأتي:

١-٣-١ إعداد أداتين لقياس متغيرات البحث، الأولى تقيس طبيعة الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية، والثانية تقيس الندم الوظيفي لهؤلاء المدرسين، والأداتين تقيسان المتغيرات من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

١-٣-٢ التعرف على طبيعة الأهداف المهنية التي وضعها مدرسو التربية الرياضية لعملهم من وجهة نظرهم الشخصية.

١-٣-٣ التعرف على مستوى الندم الوظيفي الذي يبديه مدرسو التربية الرياضية لاختيارهم مهنة تدريس التربية الرياضية من وجهة نظرهم الشخصية.

١-٣-٤ التعرف على الأدوار التي تؤديها الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية في مواجهة حالات الندم الوظيفي.

١-٤ حدود البحث

١-٤-١ الحدود البشرية: مدرسو التربية الرياضية العاملين في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

١-٤-٢ الحدود الزمانية: الفترة الزمنية الواقعة بين (٢٠٢٣/٢/١) ولغاية (٢٠٢٣/٥/١).

١-٤-٣ الحدود المكانية: بنايات المدارس الثانوية في مديرية تربية بغداد الكرخ الأولى.

١-٥ مصطلحات البحث

١-٥-١ الأهداف المهنية

هي الأهداف التي يحددها الفرد لنفسه في مجال العمل، والتي يسعى من خلالها لتحقيق النجاح والتميز في مجال عمله. (Zhang et al., 2018, p. 5)

١-٥-٢ الندم الوظيفي

هو شعور سلبي ينشأ لدى الموظف كنتيجة لمقارنته بين الأوضاع الفعلية التي وصل إليها وبين الأوضاع المتوقعة في السابق (الأفضل)، مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن الوظيفة الحالية. (Sierra et al., 2019, p. 2)

١-٥-٣ مدرسو التربية الرياضية

يعرفهم الباحث بأنهم الأشخاص العاملون في المدارس الإعدادية والمتوسطة والثانوية والمؤسسات التعليمية الأخرى، والذين يتعاملون مع طلاب مختلف الفئات العمرية والمستويات البدنية، وتشمل أدوارهم تنظيم الفعاليات الرياضية المدرسية، والمسابقات والأنشطة الصفية واللاصفية المتعلقة بالنشاط البدني.

٢- إجراءات البحث

٢-١ منهج البحث

المنهج الوصفي بأسلوبي المسح والعلاقات الارتباطية هو المنهج الذي اعتمد عليه الباحث في الإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه لملاءتهما وطبيعة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث

شكلّ مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى والبالغ عددهم () مدرساً، موزعين على () مدرسة ضمن مديريات تربية () المنضوية ضمن هيكل مديرية تربية بغداد الكرخ الأولى، وقد اختار الباحث عينة البحث الرئيسة من مجتمع البحث بطريقة عشوائية بالاعتماد على معادلة (ستيفن ثومبسون) بمستوى ثقة بلغ (٩٥٪) ونسبة خطأ (٥٪) وقد بلغ عدد أفرادها (٢٦٠) مدرساً للتربية الرياضية، وقد قسم الباحث عينة البحث الرئيسة إلى مجموعة عينات فرعية يبينها الجدول (١).

الجدول (١) يبين تفاصيل عينات البحث

مدرسي التربية الرياضية	العدد	النسبة المئوية
عينة الدراسة الاستطلاعية	١٠	٣.٨٪
عينة التحليل الإحصائي	١٥٠	٥٧.٧٪
عينة التطبيق الرئيسي	١٠٠	٣٨.٥٪
عينة البحث الرئيسة	٢٦٠	١٠٠٪

٢-٣ أدوات القياس

للتأكد من تحقيق أهداف البحث لجأ الباحث إلى القيام بإعداد أداتين للقياس، تقيس الأداة الأولى طبيعة الأهداف المهنية التي وضعها مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية الكرخ، في حين تقيس الأداة الثانية مستوى الندم الوظيفي لدى هؤلاء المدرسين، وكلا الأداتين تقيسان متغيرات البحث من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، وقد اعتمد الباحث الأساليب والخطوات العلمية في عملية إعداد الأداتين.

٢-٣-١ صياغة فقرات الأداتين

اطلّع الباحث على مجموعة من المصادر العلمية والبحوث التي تناولت مفهوم كلّ من متغير الأهداف المهنية ومتغير الندم الوظيفي، وبعد تحليل محتواها تمكنّ الباحث من وضع مجموعة من العبارات لكلّ متغير منهما، وقد بلغ عدد فقرات كل أداة قياس (١٠) فقرات تعبر عن مفهوم كل أداة، وقد اقترح الباحث مجموعة بدائل للإجابة عن هذه الفقرات وهي (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة، أتفق بدرجة قليلة جداً) على وفق مقياس ليكرت الخماسي، وقد أخذ كل بديل من هذه البدائل وزناً خاصاً للعبارات الإيجابية والعبارات السلبية، والجدول (٢) يبين مفاتيح الإجابة على الفقرات.

الجدول (٢) يبين مفاتيح الإجابة

المفتاح	الدرجة للفقرة الإيجابية	الدرجة للفقرة السلبية
أتفق بدرجة كبيرة جداً	٥	١
أتفق بدرجة كبيرة	٤	٢
أتفق بدرجة متوسطة	٣	٣
أتفق بدرجة قليلة	٢	٤
أتفق بدجة قليلة جداً	١	٥

٢-٣-٢ صدق الأداتين

٢-٣-٢-١ صدق المحتوى

تمكن الباحث من التأكد من صلاحية فقرات أداتي القياس عبر تحليل محتوى المصادر العلمية والبحوث والاستفادة منها في صياغة فقرات كلّ واحدة من أداتي القياس، فضلاً عن مساعدتها للباحث بوضع تعريف لكل متغير من متغيرات البحث، والجدول (٣) يبين المصادر العلمية التي اعتمد عليها الباحثة في عملية صياغة الفقرات.

الجدول (٣) يبين المصادر العلمية لمتغيري البحث

الأهداف المهنية	الندم الوظيفي
(Wu et al., 2023)	(Howard & Smith, 2023)
(Akmal et al., 2021)	(Lu et al., 2023)
(Andresen et al., 2020)	(Gulseren, 2019)
(Sierra et al., 2019)	(Sierra et al., 2019)
(Zhang et al., 2018)	(Tian et al., 2019)
(Carolina & Silva, 2016)	(Köse, 2019)

٢-٣-٢-٢ الصدق الظاهري

للتأكد من صلاحية فقرات كلّ أداة من أداتي القياس ظاهرياً ومدى انتمائها وتمثيلها لكلّ مقياس بشكله الكلي، لجأ الباحث إلى مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والتربية والبالغ عددهم (٩) خبراء، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول الفقرات الموضوعة لكلّ أداة، وكذلك بيان آرائهم حول صلاحية بدائل الفقرات المقترحة، وبعد استقبال إجاباتهم وتفريغها تحصلّ الباحث على نتيجة الصلاحية، والجدول (٤) يبين نتائج الصدق الظاهري لفقرات الأداتين.

الجدول (٤) يبين نتائج الصدق الظاهري لفقرات أداتي القياس

عدد الخبراء	أداة قياس الأهداف المهنية				أداة قياس الندم الوظيفي			
	الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحية	الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحية
١١	١	١٠	١	٩١٪	١	١١	-	١٠٠٪
١١	٢	١١	-	١٠٠٪	٢	١١	-	١٠٠٪
١١	٣	١١	-	١٠٠٪	٣	١١	-	١٠٠٪
١١	٤	٩	٢	٨٢٪	٤	١٠	١	٩١٪
١١	٥	١٠	١	٩١٪	٥	١٠	١	٩١٪
١١	٦	١٠	١	٩١٪	٦	١٠	١	٩١٪
١١	٧	١١	-	١٠٠٪	٧	٩	٢	٨٢٪
١١	٨	١١	-	١٠٠٪	٨	١٠	١	٩١٪
١١	٩	١١	-	١٠٠٪	٩	١٠	١	٩١٪
١١	١٠	١٠	١	٩١٪	١٠	١٠	١	٩١٪

يبين الجدول (٤) نتائج إجابات الخبراء حول صلاحية فقرات أداة قياس الأهداف المهنية وأداة قياس الندم الوظيفي، إذ حصلت فقرات كلتا الأداتين على نسب مئوية من الصلاحية بلغت (٨٢٪-١٠٠٪) من إجابات الخبراء، وهذه النسب مقبولة مقارنة بالنسب المئوية التي اعتمدتها المصادر العلمية، وبذلك حافظت كل أداة من الأداتين على فقراتها ال (١٠) كاملة دون حذف.

٢-٣-٣ الدراسة الاستطلاعية لأداتي القياس

قام الباحث باختيار مجموعة صغيرة عشوائية من عينة البحث الرئيسة وهي عينة الدراسة الاستطلاعية وقد بلغ عددها (١٠) مدرسين لمادة التربية رياضية، وطبّق الباحث الأداتين عليهم بتاريخ (٢٠٢٣/٣/١٥) وذلك للتعرف على ملائمة فقراتها لعينة البحث، وتحديد الصعوبات التي قد تواجهه في عملية التطبيق على عينتي التحليل الإحصائي وعينة التطبيق النهائي، فضلاً عن معرفة الوقت الذي يحتاج المجيبون للإجابة عن الأداتين معاً وقد بلغ (١٥) دقيقة.

٢-٣-٤ تطبيق أداتي القياس على عينة التحليل الإحصائي

قام الباحث بتطبيق أداتي القياس على مجموع مكونة من (١٥٠) مدرساً للتربية الرياضية من عينة البحث الرئيسة والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وذلك بتاريخ (٢٠٢٣/٣/٢٠)، وذلك بغرض إجراء التحليل الإحصائي لفقرات أداتي القياس عبر تطبيق المعاملات العلمية لإعداد المقاييس عليها من صدق وثبات، وقد استعاد الباحث من مجموع الاستمارات الموزعة (١٤٢) استمارة صالحة للتحليل.

٢-٣-٥ الاتساق الداخلي لفقرات أداتي القياس

قام الباحث باستخراج معاملات الاتساق الداخلي بين فقرات كل أداة قياس الأهداف المهنية وأداة قياس الندم الوظيفي على استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (١٤٢) استمارة، وذلك بغرض التأكد من مدى تناسقها مع الدرجة الكلية لكل أداة، والجدول (٥) يبين معاملات الاتساق الداخلي لأداتي القياس.

الجدول (٥) يبين الاتساق الداخلي لفقرات أداتي القياس

أداة قياس الأهداف المهنية			مقياس الندم الوظيفي		
الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية		الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٣٢٣	٠,٠٠٣	١	٠,٤٠٥	٠,٠٠٠
٢	٠,٥٠٥	٠,٠٠٠	٢	٠,٧٤٧	٠,٠٠٠
٣	٠,٥٧٩	٠,٠٠٠	٣	٠,٦٢٠	٠,٠٠٠
٤	٠,٣٠٦	٠,٠٠٥	٤	٠,٦٢٦	٠,٠٠٠
٥	٠,٥١٣	٠,٠٠٠	٥	٠,٦٢٩	٠,٠٠٠
٦	٠,٧٧٠	٠,٠٠٠	٦	٠,٤٧٠	٠,٠٠٠
٧	٠,٧٢٤	٠,٠٠٠	٧	٠,٦٨٢	٠,٠٠٠
٨	٠,٥٩٥	٠,٠٠٠	٨	٠,٦١٢	٠,٠٠٠
٩	٠,٥١٩	٠,٠٠٠	٩	٠,٦٩٤	٠,٠٠٠
١٠	٠,٣٥٥	٠,٠٠١	١٠	٠,٥٦٨	٠,٠٠٠

يبين الجدول (٥) بأن جميع فقرات أداة أداة قياس الأهداف المهنية قد امتلكت اتشاقاً داخلياً مع الدرجة الكلية للأداة بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٣٠٦-٠.٧٧٠) وبمستويات دلالة تراوحت بين (٠.٠٠٥-٠.٠٠٠)، كما يبين الجدول ذاته أن جميع فقرات أداة قياس الندم الوظيفي قد امتلك اتساقاً داخلياً مع الدرجة الكلية للأداة وبمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٤٠٥-٠.٧٤٧) وبمستويات دلالة بلغت (٠.٠٠٠).

٢-٣-٦ معاملات الثبات لأداتي القياس

لجأ الباحث في استخراج معاملات الثبات لأداتي القياس إلى طريقة التجزئة النصفية وبأسلوب الفقرات الفردية والزوجية، على عبارات أداتي القياس البالغ عددها (١٠) فقرات لكلّ مقياس، وبعد استخراج نصف الثبات لأداتي القياس عمد الباحث إلى معالجتهما من خلال معادلة (سبيرمان-براون) للوصول إلى معاملات الثبات الكلية لهما، والجدول (٦) يبين معاملات الثبات.

الجدول (٦) يبين معاملات الثبات لأداتي القياس

أداة قياس الأهداف المهنية		أداة قياس الندم الوظيفي	
نصف الثبات	الثبات بمعادلة سبيرمان-براون	نصف الثبات	الثبات بمعادلة سبيرمان-براون
٠.٦٩٧	٠.٨٢١	٠.٦٨٣	٠.٨١٢

٢-٣-٦ وصف أداتي القياس بصورتهما النهائية

بعد أن عمل الباحث على إجراء التحليل الإحصائي على البيانات المتحصلة وتطبيق المعاملات العلمية لإعداد المقاييس عليها، استقرت كلّ من أداة قياس الأهداف المهنية وأداة قياس الندم الوظيفي بصورتهما النهائية على (١٠) فقرات، تتم الإجابة عن فقراتهما ببدائل إجابة خماسية مكونة من (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة، أتفق بدرجة قليلة جداً).

٢-٤ التطبيق النهائي لأداتي القياس

قام الباحث بتطبيق أداة قياس الأهداف المهنية وأداة قياس الندم الوظيفي على ما تبقى من عينة البحث الرئيسة والتي تشكل عينة التطبيق النهائي والبالغ عد أفرادها (١٠٠) مدرس تربية رياضية من المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى وذلك بتاريخ (٢٠٢٣/٤/١٠)، وقد استعاد الباحث (٩٥) استمارة من الاستمارات الموزعة.

٢-٥ وسائل الإحصاء المستخدمة

(الوسط الحسابي، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان-براون، معامل الانحدار الخطي البسيط.

٣- عرض النتائج ومناقشتها

٣-١ عرض نتائج الهدف الأول ((إعداد أداتين لقياس متغيرات البحث، الأولى تقيس طبيعة الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية، والثانية تقيس الندم الوظيفي لهؤلاء المدرسين، والأداتين تقيسان المتغيرات من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية**)) ومناقشتها.**

حقق الباحث هذا الباحث عبر التوصل إلى الصورة النهائية لأداتي القياس في الباب الثاني.

وقبل الخوض في عرض نتائج باقي الأهداف ومناقشتها عمل الباحث على استخراج مستويات فقرات أداتي القياس، والجدول (٧) يبين هذه المستويات.

الجدول (٧) يبين مستويات فقرات أداتي القياس

الأوساط الحسابية	المستويات
١.٠٠-٢.٣٣	منخفض
٢.٣٤-٣.٦٧	متوسط
٣.٦٨-٥.٠٠	مرتفع

٣-٢ عرض نتائج الهدف الثاني ((التعرف على طبيعة الأهداف المهنية التي وضعها مدرسو التربية الرياضية لعملهم من وجهة نظرهم الشخصية**)) ومناقشتها.**

الجدول (٨) يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات أداة قياس الأهداف المهنية

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
١	أخطط لتطوير مهاراتي التدريسية عبر حضور ورش عمل ودورات تدريبية إضافية	٤.٦٣	مرتفع
٢	أسعى للحصول على شهادات أكاديمية عالية في التربية الرياضية لزيادة معرفتي	٤.٢٢	مرتفع
٣	أهدف لتولي مناصب قيادية في المؤسسات التعليمية المختلفة	٣.٤٨	متوسط
٤	أرغب أن أكون مصدر إلهام للطلاب لتشجيعهم على الاستمرار والتطور في الرياضة	٤.٧٣	مرتفع
٥	أحسن مهاراتي في التواصل لبناء علاقات مهنية قوية مع الأشخاص الفاعلين في المجال الرياضي	٤.٣٣	مرتفع
٦	أسعى إلى تدريب الفرق الرياضية في النوادي المحلية أو المنتخبات الوطنية في المستقبل	٣.٢٩	متوسط
٧	أصبو إلى إدارة وتنظيم المسابقات والفعاليات الرياضية على مستوى المجتمع المحلي	٣.٥٦	متوسط
٨	أخطط للاستثمار في أعمال تجارية تتعلق بالتسويق للمنتجات الرياضية	٣.٠٤	متوسط
٩	أتطلع إلى تحسين الجوانب الصحية والبدنية للطلاب	٤.٦٠	مرتفع
١٠	أشعر بأني لم أصل بعد لتحقيق كل طموحاتي وأهدافي المهنية المرسومة	٤.٠٩	مرتفع
	أداة قياس الأهداف المهنية	٣.٩٩	مرتفع

يبين الجدول (٨) أن فقرات أداة قياس الأهداف المهنية لمدرسي التربية الرياضية تراوحت مستوياتها بين (مرتفع، ومتوسط)، فقد كانت مستويات الفقرات (١، ٢، ٤، ٥، ٩، ١٠) مرتفعة، إذ كانت أوساطها الحسابية بين (٣.٦٨-٥.٠٠) والتي تقع ضمن المستوى المرتفع، أما الفقرات (٣، ٦، ٧، ٨) فقد كانت مستوياتها متوسطة بأوساط حسابية بين (٢.٣٤-٣.٦٧) والتي تقع ضمن المستوى المتوسط، في حين كان مستوى أداة قياس الأهداف المهنية متوسطاً بوسط حسابي بلغ (٣.٩٩).

ويعزو الباحث هذه النتيجة المرتفعة لأداة قياس الأهداف المهنية إلى الرغبة الكبيرة التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في أن يصبحوا القدوة والمثل الأعلى الذي يحتذي به الشباب بشكل عام والطلبة بشكل خاص، وأن يكونوا منار الطريق أمامهم للوصول إلى المستويات الرياضية العليا في المستقبل بفضل تشجيعهم على ممارسة الفعاليات والألعاب الرياضية التي يمتلكون بها مهارات وإمكانات ورغبة لممارستها، وهذا الأمر يعود بالتأكيد إلى مهارات التواصل التي يسعى هؤلاء المدرسين لتطويرها مع الطلبة من جهة ومع الأشخاص الجهات المسؤولة عن إدارة وتنظيم الأنشطة الرياضية بهدف الحصول على المنافع الرياضية والمهنية مستقبلاً، فضلاً عن تطلعاتهم المهنية الصحيحة نحو التحسين المطلوب لطلبتهم من جميع النواحي الصحية والمهارية والمعرفية الأمر الذي يدفعهم إلى لوضع الأهداف طويلة المدى لها، ومما زاد من ارتفاع هذه النتيجة هو التخطيط المسبق والفعال لمدرسي التربية الرياضية للتقدم المهني في مجال تدريس التربية الرياضية والإشراف على الفرق الرياضية المدرسية وتحكيم بطولاتها وتدريب فرقها الرياضية، والذي سيتم عبر حرصهم العميق على الانخراط في الدورات التدريبية والتحكيمية لمختلف الألعاب الرياضية، فضلاً عن حضور ورش الأعمال والمؤتمرات المختصة بطرائق التدريس للتربية الرياضية، وزيادة معارفهم في المجال الرياضي عبر الحصول على فرص التعليم المستمر والنجاح في الارتقاء أكاديمياً من خلال الشهادات العليا، كلّ ما تقدّم شكلّ جداراً حصيناً استند إلى الأهداف المهنية الموضوعة بشكل صحيح ومهني.

إذ يذكر (Teo & Low, 2016, p. 91) بأن هناك العديد من الفوائد من وضع الأهداف المهنية، فمن خلالها يمكن للأفراد تحديد الاتجاه الذي يريدون أن يسير به حياتهم المهنية والشخصية، كما يمكن للأهداف المهنية أن تساعد في تحسين الأداء والإنتاجية، حيث يعمل الموظفون بشكل أفضل عندما يكون لديهم أهداف واضحة ومحددة، كما يمكن للأهداف المهنية أن تساعد في تحسين الرضا الذاتي والشعور بالإنجاز، حيث يشعر الأفراد بالرضا عندما يحققون الأهداف التي حددوها لأنفسهم، ويمكن للأهداف المهنية أن تساعد في تحسين فرص الترقية والتطور المهني، حيث يمكن للأفراد الذين يحققون الأهداف المهنية المحددة أن يكونوا مرشحين أفضل للترقية والتطور في مجالاتهم المهنية.

٣-٣ عرض نتائج الهدف الثالث ((التعرف على مستوى الندم الوظيفي الذي يبديه مدرسو التربية الرياضية لاختيارهم مهنة تدريس التربية الرياضية من وجهة نظرهم الشخصية**)) ومناقشتها.**

الجدول (٩) يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات أداة قياس الندم الوظيفي

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
١	أرى بأن عملي كمدرس تربية رياضية في المدارس لا يرتقي إلى مهاراتي ومؤهلاتي الشخصية	٣,١١	متوسط
٢	أشعر بوجود ضغوط عمل مع انعدام الدعم الوظيفي في بيئة المدرسة	٢,٢١	منخفض
٣	أعجز عن تحقيق التوازن بين الجوانب المهنية والشخصية لحياتي	٣,٢٩	متوسط
٤	أعاني من محدودية قدراتي في تدريس التربية الرياضية وعدم وجود فرص للتطوير المهني	٣,٣٣	متوسط
٥	قلّة المردودات والمكاسب المادية لمدرسي التربية الرياضية	٢,٨٤	متوسط
٦	أعاني من الإرهاق والإجهاد عند تقديم درس التربية الرياضية	٣,٣٠	متوسط
٧	محدودية التقدير المهني الذي يحظى به مدرس التربية الرياضية مقارنةً بمدرسي التخصصات الأخرى	٢,٣٧	متوسط
٨	ندرة تزويد مدرسي التربية الرياضية بالمعدات الضرورية لتوفير تعليم جيد وتلبية احتياجات الطلاب	١,٦٨	منخفض
٩	نظرة المجتمع الضيقة لمهنة تدريس التربية الرياضية واعتبارها مهنة ثانوية	١,٦٣	منخفض
١٠	أعتقد أن ممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية تعيق فرص تقدمي الوظيفي	٣,٧٢	مرتفع
	أداة قياس الندم الوظيفي	٢,٧٤	متوسط

الجدول (٩) يبين أن مستويات فقرات أداة قياس الندم الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية قد تراوحت بين (مرتفع، ومتوسط، ومنخفض)، فالفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧) حصلت على مستويات متوسطة لوقوع أوساطها الحسابية بين (٢.٣٤-٣.٦٧)، وحصلت الفقرات (٢، ٨، ٩) على مستويات منخفضة لأن أوساطها الحسابية وقعت بين (١.٠٠-٢.٣٣)، أما الفقرة (١٠) فقد حصلت على مستوى مرتفع بوسط حسابي يقع بين (٣.٦٨-٥.٠٠)، أما بالنسبة لأداة قياس الندم الوظيفي فقد حصلت على مستوى متوسط بوسط حسابي بلغ (٢.٧٤).

يعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة للندم الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية والتي تدلّ على وجود ظواهر للندم فيما يتعلق بامتهانهم مهنة تدريس التربية الرياضية إلى الاعتقاد السائد لدى هؤلاء المدرسين بمحدودية الفرص التي قد يحصلون عليها للارتقاء بالمناصب الوظيفية والترقيات واعتلاء المناصب المختلفة الإدارية منها أم العلمية، فضلاً عن التطور المهني المضطرب والمحدودية في القدرات الذاتية التدريسية وعدم البحث عن الأساليب التي قد ترفع من مستوى مهاراتهم ومعارفهم من جهة، أو بسبب الاهتمام

الخجول من الجهات التربوية بتخصص التربية الرياضية وعدم إيلائه نفس القدر من الاهتمام بتطوير مدرسي هذه المادة كباقي التخصصات التدريسية الأخرى، وقد يكون للعوامل المادية دوراً كذلك في الوصول إلى هذا المستوى من الندم الوظيفي كالرواتب غير المجزية واقتصار الحوافز على الجانب المعنوي فقط والذي قد ينتج عنه حالة من عدم القدرة على الإيفاء بالمتطلبات الحياتية الأخرى واللجوء إلى الانخراط في أعمال ثانوية تفقد هذا المدرس القدرة على إيجاد التوازن بين حياته الشخصية والمهنية، عدا الإرهاق البدني والنفسي الذي يصيبه نتيجة ذلك مما ينعكس بشكل أو بآخر على مقدار الطاقة التي يجب أن يبذلها في تقديم الدروس بشكل صحيح، ومما يزيد من حالة الندم الوظيفي الذي يراود بعض مدرسي التربية الرياضية هو سعيهم في بداية حياتهم ما بعد الجامعية إلى الحصول على فرص التعيين ولأي جهة كانت بهدف الضمان الاجتماعي والمادي لباقي حياتهم، والإحساس الذي يراودهم بعد فترة ن الزمان بأنهم يمتلكون قدرات وإمكانات ومؤهلات تؤهلهم للعمل في مواقع أكثر فاعلية وأكبر فائدة من المدارس التي يعملون فيها.

ويشير (Sierra et al., 2019, p. 7) بأن أسباب الندم الوظيفي تشمل عدم الرضا عن الوظيفة الحالية، وعدم الرضا عن الدخل، وعدم الرضا عن البيئة العملية، وعدم الرضا عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وعدم الرضا عن الفرص التعليمية والتدريبية، وعدم الرضا عن الفرص الترقية والتطور المهني، فضلاً عن ذلك يمكن أن تؤدي الإجهاد والإرهاق المهني (الحرق النفسي) إلى الندم الوظيفي لدى الموظف.

٣-٤ عرض نتائج الهدف الرابع ((التعرف على الأدوار التي تؤديها الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية في مواجهة حالات الندم الوظيفي**)) ومناقشتها.**

الجدول (١٠) يبين معامل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الأهداف المهنية والندم الوظيفي

متغيرات البحث		R	R^2	sig
الأهداف المهنية	**الندم الوظيفي**	٠.٣٧٦	٠.١٤١	٠.٠٠١

يبين الجدول (١٠) وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير الأهداف المهنية ومتغير الندم الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠.٣٧٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، كما يبين الجدول وجود نسبة مساهمة قدرها (٠.١٤١) لمتغير الأهداف المهنية الموضوعة من قبل مدرسي التربية الرياضية في مواجهة حالات الندم الوظيفي لديهم، هذا يعني ان ما يقارب من (١٤٪) من التباين الحاصل في الندم الوظيفي يعود إلى وضع الأهداف المهنية والباقي يعود لمتغيرات أخرى.

وهنا يرى الباحث بأن الأهداف المهنية التي يضعها مدرسو التربية الرياضية لأنفسهم يمكن أن تؤثر في مواجهة حالات الندم الوظيفي لديهم، فعندما يحدد الموظفون أهدافًا مهنية واضحة وملهمة لأنفسهم، فإنهم يعززون إحساسهم بالتوجه والتحكم في مسار حياتهم المهنية، وبالتالي وضوح الرؤية لديهم رؤية حول ما يرغبون في تحقيقه وتطويره في حياتهم المهنية، وكذلك فإن هؤلاء المدرسين إذا ما حققوا الأهداف المهنية التي رسموها لأنفسهم فإنهم سيشعرون بالرضا والإنجاز، وأنهم استفادوا من الفرص التي قدمت لهم ونجحوا في تحقيق طموحاتهم المهنية، هذا الأمر يجعلهم عادةً أقل عرضة للشعور بالندم الوظيفي.

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

٤-١-١ فاعلية كلّ من أداة قياس الأهداف المهنية لمدرسي التربية الرياضية، وأداة الندم الوظيفي لديهم من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية تمّ التحقق منهما بعد التوصل إلى إعدادهما في الباب الثاني من البحث.

٤-١-٢ يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى مستوىً مرتفعاً من حيث الأهداف المهنية التي يضعوها لأنفسهم من وجهة نظرهم الشخصية.

٤-١-٣ يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى مستوىً متوسطاً من الندم الوظيفي من وجهة نظرهم الشخصية.

٤-١-٤ وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيري الأهداف المهنية والندم الوظيفي مع دور مقبول للأهداف المهنية في مواجهة الندم الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية.

٤-٢ التوصيات

٤-٢-١ إمكانية الاستفادة من أداتي قياس الأهداف المهنية والندم الوظيفي في التعرف على مدى امتلاك موظفي المؤسسات التعليمية الأخرى للأهداف المهنية، وهل أنهم يشعرون بالندم من امتهان وظائفهم.

٤-٢-٢ ضرورة أن تقوم المؤسسات التعليمية ومنها إدارات المدارس على حث مدرسيها على أهمية صياغة أهداف لأعمالهم الحالية والمستقبلية فيما يتعلق بالمهن التي يمارسونها لزيادة فاعلية أدائهم في العمل ورفاهيتهم الشخصي، وأن يعمل مديرو المدارس على تشجيع مدرسيهم على التركيز على الأهداف الداخلية الخارجية لهم، كما ويمكن للمؤسسات التعليمية المختلفة أن تضيف اختبارًا لتحديد التوجهات والأهداف التي يمتلكها المدرسون للتعرف على مدى ملائمتها لأهدافها، ولابدّ من توفيرها التدريبات المناسبة للموظفين للمساعدة في تحقيق أهدافهم.

٤-٢-٢ أهمية أن تقوم الجهات المختصة بعمل دورات توعوية لمدرسي التربية الرياضية لبيان أدوارهم المهمة في المجتمع عبر تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية لهم، والعمل على تطوير مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي، وتحسين مهارات الإدارة الذاتية والتحكم في ضغوط العمل وإجهاده، فضلاً عن تحسين مهاراتهم القيادة والتطوير المهني، والبحث عن فرص التدريب والتعليم المستمر، وكذلك لابدّ للمؤسسات التعليمية من العمل على تحسين بيئة العمل التي ينشط فيها المدرسون، وتوفير الدعم اللازم لهم لتجاوز حالات الندم الوظيفي التي قد تساورهم.

٤-٢-٣ أن تقوم إدارات المؤسسات التعليمية على التركيز على تعزيز ثقافة التعلم المستمر للمدرسين لزيادة نموهم الوظيفي، كما يجب أن تستثمر هذه المؤسسات في توفير فرص التدريب والتطوير المنتظمة لمدرسيها، مما يسمح لهم باكتساب مهارات ومعارف وكفاءات جديدة تتوافق مع أهدافهم المهنية، الأمر الذي يضمن لهم التقدم الوظيفي في المستقبل، ولابدّ للمديرين توجيه مدرسيهم

نحو الفرص التي تتوافق مع اهتماماتهم وقدراتهم، مما يقلل من احتمالية الندم لاحقًا، فضلاً عن أنه ومن خلال إعطاء الأولوية لتطوير الموظفين وخلق بيئة مواتية لفتح حوار حول الأهداف المهنية، يمكن تقليل الندم الوظيفي بين المدرسين مع دفع النمو الفردي والنجاح التنظيمي في نفس الوقت.

قائمة المصادر

Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2021). The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and Initial Validation. Journal of Career Assessment, 29(2), 338–354. https://doi.org/10.1177/1069072720976376

Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Suzanne, P. A., Taniguchi, M., Lysova, E. I., Adeleye, I., Babalola, O., Bagdadli, S., Bakuwa, R., Bogićević Milikić, B., Bosak, J., Briscoe, J. P., Cha, J. S., Chudzikowski, K., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dries, N., … Zikic, J. (2020). Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career-related human potential and proactive career behaviour. Human Resource Management Journal, 30(3), 365–391. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12247

Carolina, L., & Silva, O. (2016). The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillmen (Issue April 2015) [Universidade de Brasília, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho Programa]. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1691.0488

Gulseren, D. B. (2019). Career Regret among University Students from Turkey: A Test of the Social Cognitive Career Theory. Canadian Journal of Career Development, 18(2), 4–16. https://www.researchgate.net/publication/348402321_Career_Regret_among_University_Students_from_Turkey_A_Test_of_the_Social_Cognitive_Career_Theory

Howard, M. C., & Smith, M. B. (2023). Employee regret and disappointment: Creation of a scale and foundational application of the approach/avoidance framework. Applied Psychology, 72(2), 419–450. https://doi.org/10.1111/apps.12367

Köse, A. (2019). Career Decision Regret as a Predictor: Do Teachers and Administrators Regret Due to Their Career Choice? World Journal of Education, 9(1), 38. https://doi.org/10.5430/wje.v9n1p38

Lu, D. W., Zhan, T., Bilimoria, K. Y., Reisdorff, E. J., Barton, M. A., Nelson, L. S., Beeson, M. S., & Lall, M. D. (2023). Workplace Mistreatment, Career Choice Regret, and Burnout in Emergency Medicine Residency Training in the United States. Annals of Emergency Medicine, 81(6), 706–714. https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2022.10.015

Sierra, T., Domenech Rodriguez, M., & Forbes, J. (2019). Career regret: an analysis of physician assistants. MedEdPublish, 8(37), 1–16. https://doi.org/10.15694/mep.2019.000037.1

Teo, T. C., & Low, K. C. P. (2016). The impact of goal setting on employee effectiveness to

improve organisation effectiveness : Empirical study of a High-Tech company in Singapore. Journal of Business & Economic Policy, 3(1), 82–97. https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Goal-Setting-on-Employee-to-Improve-%3A-Choon/6e91a8aaf41a3f3d4a7258a5825f80fa907fc883

Tian, L., Pu, J., Liu, Y., Zhong, X., Gui, S., Song, X., Xu, S., Zhou, X., Wang, H., Zhou, W., Chen, J., & Xie, P. (2019). Relationship between burnout and career choice regret among Chinese neurology postgraduates. BMC Medical Education, 19(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12909-019-1601-3

Wu, X., Huang, S. Z., & Lakkanawanit, P. (2023). Mindfulness and financial well-being: multiple mediation of intrinsic career goals and work need satisfaction. Current Psychology, 1(1984), 1–13. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05085-z

Zhang, Y., Zhang, J., & Li, J. (2018). The effect of intrinsic and extrinsic goals on work performance: Prospective and empirical studies on goal content theory. Personnel Review, 47(4), 900–912. https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0086