



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>Dr. Mohammed salem  
waidCollege of Education  
for Human sciences  
University of Wasit

Email:

[mohammeds@uowasit.edu.iq](mailto:mohammeds@uowasit.edu.iq)**Keywords:**situational regret ,  
professional decision-  
making**Article info****Article history:**

Received 25.Sep.2024

Accepted 29.Oct.2024

Published 28.Nov.2024

**Situational Regret and Its Relationship to Professional Decision-Making Among Secondary School Principals****A B S T R A C T**

The aim of the study was to explore situational regret and its relationship to professional decision-making among secondary school principals. The researcher used the descriptive method, with a sample of 100 secondary school principals. A scale for situational regret was developed by the researcher, while the professional decision-making scale by Kerats was adopted. The validity (both face and construct validity) and reliability of both scales were verified using Cronbach's alpha for internal consistency. The study reached several conclusions: the situational regret among the principals was (60.458), which indicates a lower level compared to the hypothetical mean of (90), while their professional decision-making level was (35.2100), which is a high level indicating that the sample was highly influenced by professional decision-making, compared to the hypothetical mean of (23). Based on these findings, the researcher made several recommendations and provided a set of suggestions.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol57.Iss2.4156>

## الندم الموقفي وعلاقته بإتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية

م.د. محمد سليم عويد

كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة واسط

### المستخلص:

هدف البحث تعرف الندم الموقفي وعلاقته باتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وبلغت عينة البحث(١٠٠) مديرا من مدرء المدارس الثانوية ، وقام الباحث ببناء مقياس الندم الموقفي و تبني مقياس اتخاذ القرار المهني لكيراتس، و تم التحقق من الصدق ( الظاهري، و البناء) والثبات لكلا المقياسين باستعمال الاتساق الداخلي الفاكرونباخ وتوصل البحث الى عدة نتائج: إن الندم الموقفي لدى المدرء كان (٦٠,٤٥٨) وهذا يشير الى درجة اقل مقارنة مع المتوسط الفرضي البالغ (٩٠) وإن مستوى اتخاذ القرار المهني لديهم (35.2100) وهو مستوى عالي يدل على تأثر العينة باتخاذ القرار المهني مقارنة مع المتوسط الفرضي البالغ (٢٣) ، وفي ضوء هذه النتائج يوصي الباحث بعدد من التوصيات ويقدم مجموعة من المقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** الندم الموقفي ، اتخاذ القرار المهني .

### - مشكلة البحث:

يواجه مدرء المدارس الثانوية العديد من الضغوطات المهنية التي تؤدي إلى شعورهم بالندم الموقفي و هذا الندم ينشأ عادة من اتخاذهم قرارات في العمل قد لا تؤدي إلى النتائج المرجوة، مما يخلق لديهم شعوراً بالمسؤولية والقلق إزاء تأثير تلك القرارات على الطلاب والمدرسين قد يشعر بعض المدرء بالندم بسبب قلة الموارد أو عدم القدرة على تنفيذ خطط تطويرية، الأمر الذي يؤثر سلباً على جودة التعليم، كما أن اتخاذ قرارات تتعلق بالانضباط أو الجدول المدرسي قد يولد هذا الشعور إذا ما تبين أن تلك القرارات لم تكن في مصلحة العملية التعليمية، فتساهم هذه المشاعر في زيادة التوتر والإجهاد المهني لدى المدرء، مما قد يؤدي في بعض الأحيان إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي والشعور بالإحباط المهني .

(مخلف، ٢٠٢٣: ٧١٣)

كما يواجه مدرء المدارس الثانوية العديد من التحديات المرتبطة باتخاذ القرار المهني من أبرز هذه التحديات ضعف اتخاذ القرارات الصائبة التي قد تؤثر سلباً على بيئة المدرسة وجودة التعليم و هذا الضعف يعود إلى عدة عوامل، منها الضغط المستمر من الجهات العليا، ونقص الموارد، وكذلك نقص المهارات القيادية لدى البعض و ضعف القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة ومدروسة ينعكس سلباً على أداء المدرسة ورضا المدرسين والطلاب ، و هنا تبرز مشكلة البحث التي يسعى الباحث لدراستها، للتوصل الى النتائج التي يمكن تحدد الاجابة على متغيري البحث من خلال الإجابة عن السؤال الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية؟

## - أهمية البحث:

إن الندم الموقفي هو تجربة وجدانية قوية تلعب دورًا مهمًا في اتخاذ القرار، من خلال التفكير في القرارات السابقة والنتائج التي تمخضت عنها، يمكن للأفراد تعلم دروس قيمة، مما يؤدي إلى خيارات أكثر استتارة في المستقبل، تظهر الأبحاث أن الندم يمكن أن يدفع إلى تحسين الذات من خلال تشجيع الأفراد على تجنب تكرار أخطاء الماضي. (Joseph-Williams, 2011, p. 3)

و يُنظر إلى الندم على أنه عاطفة سلبية، لكنه قد يكون حافزًا للنمو العاطفي، من خلال تجربة الندم، يصبح الأفراد أكثر انسجامًا مع قيمهم وأولوياتهم، مما يشكل عملية اتخاذ القرار الخاصة بهم لتتوافق بشكل أفضل مع أهدافهم الشخصية والمهنية. (Leahy, 2022, p. 5)

وأحدى الوظائف الرئيسية للندم هي قدرته على منع الأخطاء المستقبلية، إن توقع الندم يمكن أن يجعل الأفراد أكثر حذرًا عند اتخاذ القرارات، وبالتالي تقليل احتمالية الاختيارات السيئة، أظهرت الأبحاث أن هذه الاستجابة العاطفية تساعد الناس على تقييم النتائج المحتملة بشكل أكثر شمولاً قبل التصرف (Kumano, 2021, p. 12).

يلعب الندم دورًا حاسمًا في القرارات المتعلقة بالمهنة، قد يكون الأشخاص الذين يشعرون بالندم على خيارات العمل السابقة أكثر عمدًا في مساراتهم المهنية المستقبلية، مع مراعاة عوامل مثل الرضا الوظيفي، والوفاء الشخصي، والتوازن بين العمل والحياة بعناية أكبر. (Budjanovcanin, 2022, p. 8)

يمكن لتجربة الندم أن تشد مهارات اتخاذ القرار لدى الفرد، من خلال التفكير في الإخفاقات السابقة، يمكن للأشخاص تحديد الأنماط والعوامل التي أدت إلى نتائج غير مواتية، مما يمكنهم من تحسين عمليات اتخاذ القرار لديهم، يساهم هذا في زيادة الثقة والدقة بشكل عام في القرارات المستقبلية. (Joseph-Williams, 2011, p. 7)

يمكن أن يكون للندم تأثير كبير على كل من الصحة العقلية والجسدية، في حين أن الندم المفرط قد يؤدي إلى التوتر أو القلق، فإن المستويات المعتدلة من الندم يمكن أن تعزز السلوكيات الصحية من خلال تشجيع الأفراد على تصحيح أخطائهم واتخاذ خطوات نحو تحسين الذات (Washington, 2023, p. 4)

لا يقتصر الندم الموقفي على التجارب الفردية؛ بل يلعب أيضًا دورًا مهمًا في التفاعلات الاجتماعية، يمكن أن يؤدي الندم على الأفعال التي أضرت بالعلاقات إلى جهود المصالحة وإدارة العلاقات بشكل أفضل، وتحسين النتائج الاجتماعية طويلة الأمد. (Williams & Leahy, 2022, p. 9)

يشجع الندم الأفراد على تقييم المخاطر بعناية أكبر، وفي المواقف التي تنطوي على عدم اليقين أو المخاطر العالية، فإن توقع الندم يمكن أن يدفع صناع القرار إلى النظر في خيارات أكثر أمانًا أو أكثر حسابًا، مما يؤدي في النهاية إلى خيارات أكثر تحفظًا في السيناريوهات المحفوفة بالمخاطر، (O'Connor, 2014, p. 6)

يمكن أن يعمل الانزعاج المرتبط بالندم كحافز قوي للتغيير، فالأفراد الذين يشعرون بالندم على القرارات السابقة هم أكثر عرضة لاتخاذ إجراءات تصحيحية، سواء في التطوير الشخصي، أو التحولات المهنية، أو إدارة العلاقات، وتعزيز النمو والتكيف. (Park, 2014, p. 12)

في حين أن الندم قد يكون أداة مفيدة للتحسين، فمن المهم للأفراد إيجاد التوازن بين التعلم من أخطاء الماضي وقبول تلك التجارب، يمكن أن يؤدي التفكير المفرط في الندم إلى القلق، ولكن عند إدارته بشكل صحيح، يصبح الندم موردًا قيمًا لاتخاذ قرارات أفضل. (Leahy, 2022, p. 6)

اما اتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية يعد من القضايا المهمة في مجال الإدارة التعليمية، تشير الدراسات إلى أن مدرء المدارس يواجهون تحديات في اتخاذ القرارات المهنية بسبب نقص المعلومات أو عدم وضوح الأهداف المهنية، مما يؤدي إلى قرارات غير مدروسة قد تؤثر سلبيًا على أداء المدرسة والطلاب، يتطلب اتخاذ القرار المهني معرفة دقيقة بالبيئة التعليمية والموارد المتاحة، بالإضافة إلى القدرة على تحليل البدائل وتقييم النتائج المتوقعة ويواجه مدرء المدارس تحديات بيئية وتنظيمية تؤثر على قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية، وتشمل هذه التحديات نقص الموارد، التغيير المستمر في السياسات التعليمية، وضغط الوقت، هذه العوامل تجعل من الصعب على المدير اتخاذ قرارات مستدامة ومدروسة، مما يتطلب تقديم دعم إضافي للمديرين في مجال اتخاذ القرار . (Alkhaley, 2024:114-142)

- أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- الندم الموقفي لدى مدرء المدارس الثانوية.
- ٢- اتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية.
- ٣- العلاقة بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية .

- حدود البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي ب مدرء المدارس الثانوية في مديرية التربية لمحافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

- تحديد المصطلحات:

١- الندم الموقفي **Situational Regret** :

عرفه كل من :

- Loomes and Sugden (١٩٨٢) :الشعور بالندم على نتائج القرارات السابقة التي قد تكون أفضل لو اتخذ الفرد خيارات أخرى وهو شعوراً يتطور بعد اتخاذ القرارات بناءً على النتائج المحققة مقارنة بالتوقعات السابقة، مما يؤدي إلى تقييم مختلف للقرارات المستقبلية استناداً إلى تجنب الشعور بالندم في المستقبل. (Loomes and Sugden,1982:56)
- (Courvoisier,2011): الندم هو حالة عاطفية سلبية ناجمة عن التفكير في قرار سابق، وغالبًا ما ينطوي على مقارنة النتائج الفعلية بالنتائج الأفضل المتخيلة التي كان من الممكن أن تنتج عن اختيارات مختلفة. (Courvoisier,2011:11)
- (Matarazzo,2021): الندم الموقفي استجابة وجدانية تستند إلى إدراك أن اختيارًا مختلفًا في موقف معين ربما كان من الممكن أن يؤدي إلى نتيجة أكثر ملاءمة. (Matarazzo ,2021:10)
- (Erez, 2022) :ينشأ الندم الموقفي عندما يقوم الأفراد بتقييم نتيجة قرار معين اتخذوه ويدركون أن الإجراء البديل كان من شأنه أن يؤدي إلى نتيجة أفضل، مما يؤدي إلى الشعور بالندم (Erez, 2022:12)

- اعتمد الباحث تعريف Loomes and Sugden (١٩٨٢) تعريفًا نظرياً لمفهوم الندم الموقفي للبحث الحالي.

- يعرف الباحث الندم الموقفي إجرائيًا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة الثانوية من خلال إجابته على فقرات مقياس الندم الموقفي الذي استخدم في البحث الحالي.

## ٢- اتخاذ القرار المهني professional decision-making :

عرفه كل من:

- جروان (١٩٨٦): أنها عملية مستمرة تعتمد على تحليل الميول والقدرات الشخصية، وتقييم الفرص المهنية المتاحة، ويشير إلى أن اتخاذ القرار المهني هو عملية نفسية معقدة تتأثر بعدة عوامل، منها: القدرات الفردية، الطموحات، القيم الشخصية، والمحيط الاجتماعي، تهدف هذه العملية إلى مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأنسب لتحقيق النجاح والرضا الوظيفي. (جروان ، ١٩٨٦ : ٢٦)
- (Yuniarti, 2022): اتخاذ القرار المهني هو تحليلاً عقلانياً وتقييماً منهجياً للخيارات المهنية المتاحة لاختيار أفضل مسار للعمل، ويتطلب الأمر من الأفراد تقييم اهتماماتهم وقيمهم ومهاراتهم وفرصهم قبل اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مسارهم المهني. (Yuniarti, 2022, p. 10)
- (Budjanovcanin, 2022): عملية عقلانية وتجربة جدانية، تلعب مشاعر الندم والرضا والقلق دوراً مهماً في تشكيل قرارات الأفراد، والتأثير على مساراتهم المهنية بناءً على الاستجابات العاطفية للاختيارات السابقة والنتائج المتوقعة . (Budjanovcanin, 2022, p. 43)
- (Azhenov, 2023) : أنه عملية تطويرية مدى الحياة حيث يتقدم الأفراد عبر مراحل الوعي الذاتي والاستكشاف واتخاذ القرار، وتكييف اختياراتهم المهنية مع نموهم ومواجهة فرص جديدة . (Azhenov, 2023, p. 55)
- اعتمد الباحث تعريف جروان ١٩٨٦ لاتخاذ القرار المهني تعريفاً نظرياً للبحث.
- يعرف الباحث اتخاذ القرار المهني إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال إجابته عن مقياس اتخاذ القرار المهني المستخدم في البحث الحالي.

- الاطار النظري :

### اولاً : الندم الموقفي Situational Regret

الندم الموقفي يُعتبر من المشاعر النفسية المعقدة التي تنشأ نتيجة إدراك الفرد بأنه قد اتخذ قراراً غير صحيح أو لم يتخذ القرار الأفضل في موقف معين، يرتبط هذا النوع من الندم بمشاعر الفشل في استغلال الفرص بالشكل الأمثل، مما يولد حالة من الضيق والقلق لدى الفرد، كما يؤدي إلى مراجعة الذات وإعادة التفكير في كيفية اتخاذ القرارات المستقبلية، قد يترافق الندم الموقفي مع الشعور بالذنب أو الإحساس بالمسؤولية عن النتائج السلبية المترتبة على القرار المتخذ، و أن الندم الموقفي هو أحد الدوافع الرئيسية لتطوير استراتيجيات أفضل في اتخاذ القرار في المستقبل . (البدراي، ٢٠٠٥ : ٣٥)

تُعد دراسة الندم الموقفي ذات أهمية كبيرة، خاصة في مجالات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، حيث تساعد الأفراد على فهم تأثير قراراتهم السابقة على حالتهم النفسية والسلوكية، من خلال تحليل حالات الندم المختلفة، يتمكن الأفراد من تحسين مهاراتهم في اتخاذ القرارات المستقبلية وتقليل احتمالية الشعور بالندم مجدداً، (الجنابي، ٢٠١٨ : ٧٧٨ ) ، فإن الندم الموقفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتخيل السيناريوهات والنتائج البديلة، غالباً ما يخطر الأفراد في التفكير "لو فقط"، حيث يقارنون قراراتهم الفعلية بما كان يمكن أن يحدث لو اتخذوا خيارات مختلفة، تعمل هذه المحاكاة العقلية للواقع البديل على تضخيم الشعور بالندم، و أن الندم ينتج عن مقارنات سلبية مضادة للواقع، والتي تحدث بشكل متكرر عندما تكون النتيجة الفعلية أسوأ من البديل المتخيل (Roese,1997:133-148)

## - النظريات تناولت الندم الموقفي

### ١. نظرية الندم في اتخاذ القرار:

تفترض نظرية الندم، التي طورها Loomes and Sugden (١٩٨٢)، أن الأفراد يتوقعون الندم عند اتخاذ القرارات، فهم لا يفكرون فقط في النتائج المحتملة لقراراتهم، بل يفكرون أيضًا في كيفية شعورهم إذا اكتشفوا أن خيارًا بديلًا كان من شأنه أن يؤدي إلى نتيجة أفضل، تشير هذه النظرية إلى أن الناس يأخذون في الاعتبار استجاباتهم العاطفية المحتملة، والتي تؤثر على قراراتهم النهائية، تلعب النظرية دورًا حاسمًا في فهم كيفية تأثير المشاعر على عمليات اتخاذ القرار ويمكن أن تؤدي إلى سلوك أكثر حذرًا. (Loomes, & Sugden, 1982:805)

### ٢- الندم المتوقع والسلوك المحفوف بالمخاطر:

الندم المتوقع هو نظرية أخرى بالغة الأهمية تؤثر على كيفية تعامل الأفراد مع المواقف المحفوفة بالمخاطر، وفقًا لزيلينبيرج (١٩٩٩)، يحاول الأشخاص غالبًا تقليل ندمهم المستقبلي من خلال اختيار خيارات أكثر أمانًا أو التفكير في القرارات بشكل مفرط، تشرح هذه النظرية لماذا قد يتجنب الأفراد بعض المخاطر حتى عندما تكون المكافآت المحتملة عالية، يمكن أن يعمل توقع المشاعر السلبية، مثل الندم، كآلية حماية تشكل كل من الخيارات اليومية وقرارات الحياة المهمة. (Zeelenberg, 1999: 93-106)

وكشفت دراسة أجرتها AAH Mukhlif (٢٠٢٣) عن الندم الموقفي لدى معلمي المدارس الابتدائية وهدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الندم بين المعلمين بناءً على تجاربهم العملية، وأظهرت النتائج أن الندم الموقفي هو شعور شائع بين المعلمين، حيث يتأثر بأفعال معينة أو قرارات يتم اتخاذها خلال الحياة المهنية اليومية، مع وجود مستويات متفاوتة من الندم بين الأفراد اعتمادًا على ظروف العمل والتحديات الشخصية. (Mukhlif, 2023: 134-145)

كشفت دراسة (Giorgetta,2013) عن الأثر المعرفي والعاطفي للندم الموقفي على اتخاذ القرارات وأظهرت النتائج أن الأشخاص الذين يعانون من الندم الموقفي يميلون إلى إعادة التفكير في قراراتهم السابقة وتقييمها بشكل سلبي، مما يؤدي إلى تقلبات عاطفية تؤثر على اتخاذ قرارات مستقبلية. (Giorgetta,2013:101-118)

### ثانيا : اتخاذ القرار المهني

يُعد اتخاذ القرار المهني من أهم العمليات التي يمر بها الفرد في حياته العملية، حيث يتطلب تحليلاً شاملاً للبدائل المتاحة والتفكير المنطقي في الاختيارات التي تناسب القدرات الشخصية والأهداف المستقبلية، يُعنى اتخاذ القرار المهني بمهارات عدة تشمل التقييم والتواصل والتحليل، وهي مهارات مهمة تساعد الفرد على اتخاذ قرارات مستنيرة تلبي احتياجاته المهنية، يعاني العديد من الأفراد من صعوبات في اتخاذ القرار المهني بسبب عدم توفر المعلومات الكافية أو القلق من اتخاذ قرار خاطئ قد يؤثر على مستقبلهم المهني، وفقاً لدراسة أجريت حول صعوبات اتخاذ القرار المهني، فإن التواصل مع البيانات المهنية وتحليل البدائل المهنية المتاحة يُعدان من أهم مراحل اتخاذ القرار الصحيح ، ترتبط فعالية الذات بشكل وثيق بمهارة اتخاذ القرار المهني، فالأفراد الذين يتمتعون بثقة أكبر في قدراتهم الذاتية يميلون إلى اتخاذ قرارات مهنية أكثر نجاحًا واستقلالية، أظهرت دراسة أن هناك علاقة إيجابية بين فعالية الذات والقدرة على اتخاذ قرارات مهنية سليمة، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بفعالية ذاتية عالية يكونون أكثر قدرة على توجيه عملية تفكيرهم نحو الخيارات المهنية الأكثر ملاءمة لهم. (الخبيل، ٢٠١٧ : ٥٤-٩٧)

فالقرار هو ذلك الاختيار الذي يقرره المدير بعد تحليل وتقييم دقيق لبدائل مختلفة تتعلق بموقف معين واتخاذ القرار هو عملية أو طريقة الاختيار العقلاني لبدل واحد من بين البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين ، ويستنتج من خلال النقاط التالية:

- ١- يتم اتخاذ القرار باتباع عدة خطوات متتالية تشكل طريقة منطقية للوصول إلى الحل الأمثل.
- ٢- لأي حالة أو مشكلة عامة توجد حلول بديلة يجب تحديدها وتحليلها ومقارنتها وفق قواعد أو معايير محددة.
- ٣- تعتمد طريقة اكتشاف البدائل وتحديد قواعد الاختيار واختيار الحل الأمثل على هدف أو مجموعة أهداف يمكن تحقيقها والمعياري الأساسي لقياس فاعلية القرار. ( الفقي ، ٢٠١٢ : ٩٦-٩٧ )

#### - خطوات اتخاذ القرار

ان أساس اتخاذ القرار هو وجود موقف أو مشكلة غامضة تتطلب حلاً ويتم التوصل إلى قرار عقلاني، توصي الإدارة وخبرائها بضرورة دراسة المشكلة أو الموقف وفق المراحل التالية:

- الشعور الواعي بوجود موقف أو مشكلة تتطلب إصدار قرار معين ، ويتم ذلك من خلال قناعة أعضاء الاجتماع بالمشكلة.
- تحديد أبعاد الموقف أو المشكلة ، وتحديد طبيعة العوامل المؤثرة والمتأثرة بها.
- اقتراح عدد من الحلول البديلة المناسبة بشكل أساسي لمواجهة الموقف أو حل المشكلة.
- دراسة الحلول المقترحة ومقارنتها في ضوء الظروف والظروف المحيطة بالموقف أو المتعلقة بالمشكلة.
- إعطاء الأولوية لأحد المقترحات واختياره الحل الأنسب وإصدار قرار بشأنه. (محمد، ٢٠٠٨ : ٥٧)

#### ٢- نظرية المنفعة المتوقعة :

تعمل نظرية المنفعة المتوقعة للعالمين فون نيومن ومورجينستين (Von Neumann and Morgenstein,1947) على تحليل المواقف التي يجب على الأفراد فيها اتخاذ قرار دون معرفة النتائج التي قد تتجم عن هذا القرار، أي اتخاذ القرار في ظل عدم اليقين و تشير هذه النظرية أيضًا إلى أن الفائدة لا تعني بالضرورة القيمة الإجمالية للعائد و يهتم الأفراد في الغالب بجوانب هذه النتائج، وأقترحت هذه النظرية إن الأفراد يعينون احتمالات للنتائج المتوقعة ويزنون المنافع ليقيموا النتائج ، وعلى أساس هذا النظرية أقترح العلماء، أن الأفراد يمتلكون تفضيلات ثابتة ومعرفة جيدة، التي يستدعيها الفرد بكل بساطة في مواقف إتخاذ القرار بما يسمح له أن يتخذ قراره بناء على القيمة الأعلى أو المنفعة المتوقعة. (Hafner,2013,p3)

وتكون الخيار الذي يحقق هدف واحد منفعة أقل من خيار يحقق ذلك الهدف ذاته فضلا عن هدف آخر ، على سبيل المثال، إختيار تخصص دراسي من خلال نظرية المنفعة المتوقعة، يتخيل الفرد انه وضع قائمة التخصصات الدراسية الممكنة كلها، ويقدر احتمالية النجاح في كل منها، ويحدد منفعته الإجمالية للنجاح أو الإخفاق، يقدر أن لديه فرصة جيدة للنجاح في بعض التخصصات الدراسية، على سبيل المثال في علم النفس ، ولا يعتقد أن لديه الكثير من فرص النجاح في تخصصات أخرى، ربما الكيمياء ، في الوقت ذاته يضع قيمة مختلفة للنجاح في تخصصات مختلفة .

(الخيري، ٢٠١٢ : ٢٢٢-٢٢٣)

تشير نتائج دراسة الزغير (٢٠٢١) إلى أن هناك علاقة قوية بين الفاعلية الذاتية للمديرين وقدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية ناجحة، فالفاعلية الذاتية تتيح للمدير الثقة في اتخاذ القرارات الصحيحة في الأوقات المناسبة، مما يقلل من تأثير التردد أو التأخير في اتخاذ القرار . ( الزغير ، ٢٠٢١ : ٨٢ )

## - منهجية البحث و إجراءاته :

**منهج البحث:** اتبع الباحث منهج البحث الوصفي .

**مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث الحالي من مدرء المدارس الثانوية في مديرية تربية محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وعددهم (325) مديرا موزعين على مدارس المحافظة .

- عينة البحث الأساسية: تضمنت عينة البحث الأساسية (١٠٠) مديرا من مدرء المدارس الثانوية من المجتمع الاصلي اختيروا بالأسلوب العشوائي البسيط اي ما نسبته ٣٠,٧٦ % من مجتمع البحث.

## أداتا البحث :

### اولا- مقياس الندم الموقفي

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولى :-

بعد اطلاع الباحث على مجموعة من ادبيات الندم الموقفي قام بتبني نظرية (Loomes & Sugden:1982) لأنه وجدها الباحث شاملة ، و اعتمد عليها في بناء مقياس الندم الموقفي الذي تكون من (٣٠) فقرة و بدائله ( ندمت بشكل كبير جدا، ندمت بشكل كبير ، ندمت الى حد ما ، ندمت بشكل قليل، لم اندم على ذلك) تعطى لها عند التصحيح الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي ،

- **الصدق الظاهري:** تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الندم الموقفي وملاءمة فقراته وتعليماته ، وعرض في استبانة على (١٢) محكمين من المتخصصين في العلوم النفسية ، و اعتمد الباحث موافقة (١٠) محكم فأكثر معياراً لملاءمة فقرات المقياس لعينة البحث ، ولم يتم استبعاد اي فقرة من المقياس ، لذا بقي المقياس يتكون من (٣٠) فقرة وتم تحديد التدرج لكل فقرة بتدرج خماسي البدائل، و اعلى درجة يحصل عليها المستجيب (١٥٠) درجة ، و اوطأ درجة (٣٠) والمتوسط الفرضي (٩٠) فالأفراد الذين يحصلون على درجات مساوية او اعلى من المتوسط الفرضي لديهم الندم الموقفي، عكس الذين يحصلون على درجات دون المتوسط الفرضي .

- **صدق البناء:** ان التحقق من القوة التمييزية للفقرات دلالة على صدق بناء المقياس، و التجانس في فقراته ، الذي يكون ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس عاليا وقد كانت جميعها دالة احصائيا، وبذلك يعد مؤشرا على صدق البناء لمقياس الندم الموقفي .

- **وضوح التعليمات والفقرات:** طبق الباحث مقياس الندم الموقفي على عينة استطلاعية عشوائية بلغ عددها (٢٠) مديرا من مدرء المدارس الثانوية من مجتمع البحث، وتبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة من حيث المعنى والصياغة وكان متوسط الزمن للإجابة عن فقرات المقياس (١٥) دقيقة،

## - التحليل الإحصائي :

### القوة التمييزية للفقرات :

للتأكد من القوة التمييزية لفقرات المقياس طبق الباحث المقياس على عينة أخذت من مجتمع البحث مكونة من (١٥٠) مديرا، وتم اعتماد نسبة (٢٧%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين، في الدرجة الكلية ، فأصبح عدد المدرء في كل مجموعة (٤٠) مديرا، و استعمل الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين فكانت جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (٠,٠٥) لأن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٧٨) ، جدول (١) .

الجدول ( ١ ) القوة التمييزية (\*) ل فقرات مقياس الندم الموقفي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
19.741	0.4643	1.2715	0.6414	3.743	.١
19.166	0.3721	1.1588	0.4832	3.007	.٢
15.694	0.4643	1.2715	0.5421	3.0426	.٣
26.063	0.2965	0.9737	0.593	3.7058	.٤
20.352	0.4634	1.253	0.6158	3.733	.٥
19.508	0.3588	1.0848	0.4982	2.9785	.٦
24.939	0.3721	1.1788	0.5356	3.7504	.٧
19.166	0.3721	1.1588	0.4832	3.007	.٨
15.694	0.4643	1.2715	0.5421	3.0426	.٩
26.063	0.2965	0.9737	0.593	3.7058	.١٠
18.48	0.3721	1.1788	0.5032	3.007	.١١
16.213	0.4643	1.2515	0.5221	3.0426	.١٢
25.190	0.2965	0.9937	0.613	3.7058	.١٣
20.948	0.4634	1.233	0.5958	3.733	.١٤
18.801	0.3588	1.1048	0.5182	2.9785	.١٥
27.230	0.3086	0.9922	0.5545	3.7244	.١٦
16.565	0.3774	1.1604	0.5917	2.9986	.١٧
14.184	0.4618	1.2144	0.6571	3.0156	.١٨
20.434	0.4634	1.253	0.6158	3.743	.١٩
19.166	0.3721	1.1588	0.4832	3.007	.٢٠
15.694	0.4643	1.2715	0.5421	3.0426	.٢١
26.063	0.2965	0.9737	0.593	3.7058	.٢٢
18.475	0.3721	1.1788	0.5032	3.007	.٢٣
20.151	0.4643	1.2515	0.6214	3.723	.٢٤
18.576	0.3721	1.1788	0.5032	3.017	.٢٥
16.304	0.4643	1.2515	0.5221	3.0526	.٢٦
25.004	0.2965	0.9937	0.613	3.6858	.٢٧
21.032	0.4634	1.233	0.5958	3.743	.٢٨
18.902	0.3588	1.1048	0.5182	2.9885	.٢٩
25.872	0.2965	0.9737	0.593	3.6858	.٣٠

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) و بدرجة حرية (78) .

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس الندم الموقفي، و القيمة التائية لمعامل الارتباط ولكل فقرة ، فكانت جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٤٨)، الجدول (٢) .

الجدول (٢) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات مقياس الندم الموقفي \*

ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1.	0.74	13.38
2.	0.79	15.68
3.	0.782	15.26
4.	0.805	16.51
5.	0.765	14.45
6.	0.788	15.57
7.	0.753	13.92
8.	0.79	15.68
9.	0.782	15.26
10.	0.805	16.51
11.	0.79	15.68
12.	0.782	15.26
13.	0.805	16.51
14.	0.765	14.45
15.	0.788	15.57
16.	0.782	15.26
17.	0.779	15.11
18.	0.747	13.67
19.	0.805	16.51
20.	0.765	14.45
21.	0.788	15.57
22.	0.753	13.92
23.	0.805	16.51
24.	0.765	14.45
25.	0.788	15.57
26.	0.753	13.92
27.	0.79	15.68
28.	0.782	15.26
29.	0.805	16.51
30.	0.74	15.68

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) ، بدرجة حرية (148) .

**ثبات المقياس:** الثبات يعني التكرار أو الاتساق، يعتبر المقياس موثوقاً إذا كان سيعطينا نفس الملاحظة مراراً وتكراراً (Trochim et al,2015) وتحقق الباحث من ثبات مقياس الندم الموقفي بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكرونباخ، أن الاتساق الداخلي لمعامل الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) يعد أكثر أنواع الثبات شيوعاً ، إذ يستخدم مؤشراً لحساب للتكافؤ أي يعطي قيمة تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ إلى جانب الاتساق الداخلي، فإذا كانت قيمة معامل الفا مرتفعة فيدل بالفعل على ثبات الدرجات ، واستخدمت إستجابات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات وبلغ (٠,٨٨) وهو معامل ثبات موثوق به .

### ثانياً : مقياس اتخاذ القرار المهني

**وصف مقياس اتخاذ القرار المهني:** تم تبني مقياس اتخاذ القرار المهني الذي طوره كرايتس، وتم تعديله إلى العربية بواسطة جروان في عام ١٩٨٦، قام جروان بترجمة وصياغة أربعين فقرة من أصل خمسين فقرة من المقياس الأصلي، مستبعداً الفقرات غير الملائمة أو المبهمة للبيئة العربية، ويعتمد هذا المقياس على تقييم مستوى اتخاذ القرار المهني بناءً على الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد، وليس على درجات كل بعد من الأبعاد المختلفة للاستبانة، ويُستخدم المقياس لقياس قدرة الافراد على اتخاذ القرارات المهنية بشكل شامل، مما يساعد في فهم مستوى نضجهم المهني وقدرتهم على اختيار القرارات المهنية المناسبة، وحددت خيارات الاجابة ب (نعم) أو (لا) حيث تعطى للإجابة (نعم) درجة واحدة، وكل اجابة (لا) صفر، إلا أن العبارات السالبة فان الإجابة عنها ب (نعم) يخصص لها درجة واحدة ، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي ٤٦ ، تم إعطاء بديلين للإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس .

### إجراءات مقياس اتخاذ القرار المهني للبحث الحالي :

- **الصدق الظاهري للمقياس:** للتحقق من صلاحية فقرات المقياس عرض على (١٢) من والمحكمين في القياس و التقويم وعلم النفس التربوي ، فاجمعوا على ابقاء الفقرات جميعها مع تعديل صياغة بعض الفقرات ليلائم عينة البحث.
- **وضوح التعليمات والفقرات:** طبق الباحث مقياس اتخاذ القرار المهني على عينة استطلاعية عشوائية بلغ عددها (٢٠) مديراً من مدرء المدارس الثانوية من مجتمع البحث، وتبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة من حيث المعنى والصياغة وكان متوسط الزمن للإجابة عن فقرات المقياس (١٤) دقيقة.
- **التحليل الإحصائي لفقرات مقياس اتخاذ القرار المهني:** تم تطبيق مقياس اتخاذ القرار المهني على عينة التحليل الاحصائي و البالغة (١٥٠) مديراً من مدرء المدارس الثانوية تم اختيارهم من مجتمع البحث لتحليل فقراته احصائياً و قام الباحث باستخراج المؤشرات الآتية:
- القوة التمييزية لفقرات المقياس:** تم تطبيق مقياس اتخاذ القرار المهني على عينة تحليل إحصائي تتألف من ١٥٠ مديراً من مدرء المدارس الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث وتم ترتيب الاجابات تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى اوطأ درجة كلية، وقطعت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) فاصبح في كل مجموعة (٤٠) مديراً ، فكانت جميع الفقرات مميزة و وفقا لمعيار إيبيل بان الفقرة التي تحصل على الدرجة (٠,٣٠) فأعلى تكون دالة (مميزة)، الهدف من هذا التطبيق كان تحليل فقرات المقياس إحصائياً لاستخراج مؤشرات ذات دلالة إحصائية تساهم في فهم مستويات اتخاذ القرار المهني لدى المدرء .

## الجدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس اتخاذ القرار المهني \*

الدالة	القوة التمييزية	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا	ت
دالة	0.55	9	31	1.
دالة	0.68	10	37	2.
دالة	0.65	8	34	3.
دالة	0.75	4	34	4.
دالة	0.50	5	25	5.
دالة	0.43	8	25	6.
دالة	0.50	6	26	7.
دالة	0.80	6	38	8.
دالة	0.55	3	25	9.
دالة	0.83	4	37	10.
دالة	0.78	4	35	11.
دالة	0.63	3	28	12.
دالة	0.50	8	28	13.
دالة	0.63	3	28	14.
دالة	0.63	9	34	15.
دالة	0.65	10	36	16.
دالة	0.55	5	27	17.
دالة	0.45	9	27	18.
دالة	0.73	2	31	19.
دالة	0.68	9	36	20.
دالة	0.55	9	31	21.
دالة	0.40	6	22	22.
دالة	0.60	8	32	23.
دالة	0.70	2	30	24.
دالة	0.60	7	31	25.
دالة	0.53	8	29	26.
دالة	0.50	5	25	27.
دالة	0.73	5	34	28.
دالة	0.78	3	34	29.
دالة	0.50	5	25	30.
دالة	0.68	2	29	31.

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) هي (1,9٦) بدرجة حرية (٧٨).

دالة	0.70	2	30	32.
دالة	0.70	3	31	33.
دالة	0.60	4	28	34.
دالة	0.60	10	34	35.
دالة	0.50	3	23	36.
دالة	0.50	5	25	37.
دالة	0.58	10	33	38.
دالة	0.73	9	38	39.
دالة	0.43	4	21	40.

- صدق الفقرات: حسب معامل ارتباط بوينت بايسيريال بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية و الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ولكل فقرة فأنضح أن الفقرات جميعها ذات دلالة معنوية إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فالقيمة التائية للدلالة الارتباط المحسوبة كانت اعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٤٨) الجدول (٤) يوضح ذلك.

#### الجدول (٤)

قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية والدلالة المعنوية لفقرات مقياس اتخاذ القرار المهني \*

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1.	0.616	9.51
2.	0.607	9.29
3.	0.698	11.86
4.	0.743	13.51
5.	0.652	10.46
6.	0.694	11.73
7.	0.667	10.89
8.	0.607	9.29
9.	0.698	11.86
10.	0.743	13.51
11.	0.607	9.29
12.	0.515	7.31
13.	0.606	9.27
14.	0.607	9.29
15.	0.698	11.86
16.	0.743	13.51
17.	0.652	10.46
18.	0.694	11.73

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) بدرجة حرية (148) .

10.89	0.667	19.
9.29	0.607	20.
11.86	0.698	21.
13.51	0.743	22.
9.29	0.607	23.
7.31	0.515	24.
9.27	0.606	25.
9.29	0.607	26.
11.86	0.698	27.
13.51	0.743	28.
10.46	0.652	29.
11.73	0.694	30.
10.89	0.667	31.
9.29	0.607	32.
11.86	0.698	33.
13.51	0.743	34.
9.29	0.607	35.
7.31	0.515	36.
9.27	0.606	37.
9.51	0.616	38.
9.29	0.607	39.
11.86	0.698	40.

ثبات المقياس: وهو مؤشر يدل على مدى الاستقرار والاتساق في أداء مقياس معين عند استخدامه لقياس ظاهرة محددة، الثبات يعتبر ميزة جيدة للمقياس لأنه يعكس مدى دقة القياس واستمراريته في تقديم نتائج متسقة (عودة، ١٩٩٨: ٢٣٥)، و الثبات تم استخدامه من خلال طريقة الاتساق الداخلي، باستخدام معادلة "ألفا كرونباخ" لقياس مدى اتساق الأسئلة الداخلية لمقياس اتخاذ القرار المهني، تم استخراج بيانات العينة الاستطلاعية، التي بلغت ٥٠ مديراً، ووصل معامل "ألفا كرونباخ" إلى ٠,٨٢، وهو مستوى مقبول من الثبات يعكس موثوقية المقياس.

تطبيق المقياسين: طبق المقياسين على عينة البحث الأساسية المتكونة من (١٠٠) مديراً من مدرّاء المدارس الثانوية عينة البحث.

الوسائل الإحصائية : تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اختبار مربع كاي، الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفاكرونباخ .

## - عرض نتائج البحث و تفسيرها:

١- الهدف الاول: خصص الهدف الأول لقياس الندم الموقفي لدى مدرء المدارس الثانوية، فاستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الندم الموقفي لعينة البحث يساوي (٦٠,٤٥٨) درجة ، وعند تحديد دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) تبين وجود فرق بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ولصالح المتوسط الفرضي إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ( -47.236 ) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (99)، الجدول (٥) يوضح ذلك.

## الجدول (٥)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الندم الموقفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٩٦	-٤٧,٢٣٦	٩٩	٦,٢٥٤١	٦٠,٤٥٨	٩٠	١٠٠

أظهرت النتيجة وجود فرق دال احصائيا بين متوسط العينة و المتوسط الفرضي ولصالح الفرضي لمقياس الندم الموقفي، وتبين النتيجة ان مدرء المدارس الثانوية بشكل عام ليس لديهم الندم الموقفي ومدرء المدارس الثانوية الذين لا يعانون من الندم الموقفي يتميزون بالقدرة على اتخاذ قرارات مهنية بثقة واستقرار، وهؤلاء المدرء غالبًا ما يكونون قد طوروا مهارات قيادية فعالة ويعتمدون على الخبرة والتخطيط المسبق قبل اتخاذ قراراتهم، مما يقلل من احتمالية شعورهم بالندم بعد اتخاذ القرارات، ثقتهم في اختياراتهم تساهم في خلق بيئة عمل مستقرة وإيجابية داخل المدرسة، حيث يتصرفون بناءً على تقييم متوازن للمخاطر والفوائد، هذا يعزز قدرتهم على تحقيق أهداف المدرسة بنجاح وبدون تردد أو قلق مفرط حول نتائج القرارات السابقة، بالإضافة إلى ذلك، فإن هؤلاء المدرء يميلون إلى التعلم من تجاربهم السابقة، سواء كانت ناجحة أو مليئة بالتحديات، بدلاً من الشعور بالندم على الأخطاء المحتملة، ينظرون إلى التحديات كفرص لتحسين أدائهم، هذه العقلية تعزز ثقافة العمل التعاونية مع المدرسين والموظفين، مما يؤدي إلى بيئة تعليمية أكثر تطورًا ونجاحًا، بدلاً من التركيز على الندم، يسعون إلى تطوير حلول إبداعية للمشكلات وتبني ممارسات قيادية تحويلية تحسن من أداء المدرسة بشكل عام.

الهدف الثاني: خصص الهدف الثاني لقياس اتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات اتخاذ القرار المهني لعينة البحث يساوي (35.2100) درجة وانحراف معياري (8.82527) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٢٣) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (8.349) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (99)، لاحظ الجدول (٦) يوضح ذلك.

## الجدول (٦)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس اتخاذ القرار المهني

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٩٦	٣٧,٤٧٠٧	٩٩	٤,١٢٥	٣٨,٤٥٦٧	٢٣	١٠٠

وتعزى هذه النتيجة الى ان مدرء المدارس الثانوية لديهم على نحو عام مستوى من اتخاذ القرار المهني وهذه النتيجة تشير الى ان اتخاذ القرار المهني جزءًا أساسيًا من مهام مدرء المدارس الثانوية، حيث يعتمد نجاح المؤسسة التعليمية بشكل كبير

على جودة القرارات المتخذة، يشمل اتخاذ القرار المهني مجموعة من المهارات والقدرات التي يحتاجها المدير لضمان اتخاذ قرارات مدروسة تنعكس إيجاباً على جودة التعليم وتسيير المدرسة، غالباً ما يكون لدى مدراء المدارس الثانوية مستوى جيد من القدرة على اتخاذ القرار المهني، خاصة عندما يتم تدريبهم على مهارات الإدارة وقيادة الفرق وحل المشكلات، هذه المهارات تتيح لهم التعامل مع مختلف التحديات اليومية، من تنظيم المناهج الدراسية إلى حل المشكلات الإدارية وتلبية احتياجات المدرسين والطلاب، إضافةً إلى ذلك، أن مدراء المدارس الذين يمتلكون كفاءات مهنية عالية قادرون على تمكين المدرسين من المشاركة في صنع القرارات المدرسية، مما يعزز بيئة عمل تعاونية ويزيد من فعالية اتخاذ القرارات المهنية في المدارس الثانوية، هذه العملية لا تساهم فقط في تطوير القرارات بشكل جماعي، بل تسهم أيضاً في تحسين الجودة التعليمية والبيئة المدرسية بشكل عام، مما ينعكس على تحسين الأداء الأكاديمي والمهني للطلاب والمدرسين على حد سواء.

٤- الهدف الثالث: خصص الهدف الثالث لكشف العلاقة بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدراء المدارس الثانوية وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون ظهر بأن العلاقة بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدراء المدارس الثانوية قد بلغت (-0.271) وباستعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط ظهر بأن القيمة التائية المحسوبة (2.79) هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) والجدول (٧) يوضح ذلك، إذ توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدراء المدارس الثانوية.

#### جدول (٧)

معامل الارتباط بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدراء المدارس الثانوية

العدد	نوع العلاقة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
100	الندم الموقفي	-0.271	2.79	دالة
	اتخاذ القرار المهني			

- أظهرت النتيجة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين المتغيرين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني لدى مدراء المدارس الثانوية العلاقة الارتباطية العكسية بين الندم الموقفي واتخاذ القرار المهني تعني أنه كلما زاد شعور مدير المدرسة الثانوية بالندم الموقفي بعد اتخاذه لقرار مهني، يقل مستوى ثقته أو فعاليته في اتخاذ القرارات المهنية المستقبلية، بعبارة أخرى، عندما يشعر المدير بقدر أكبر من الندم على قراراته السابقة، فقد يؤدي ذلك إلى تردد أو قلق في اتخاذ قرارات جديدة، مما يؤثر سلباً على القدرة على اتخاذ قرارات مهنية حاسمة، وهذا النوع من العلاقة يمكن تفسيره من خلال أن الندم يزيد من التوتر النفسي ويخلق مخاوف من اتخاذ قرارات خاطئة مرة أخرى، مما يضعف قدرة المدير على اتخاذ قرارات مهنية بوضوح وثقة، من جهة أخرى، يمكن أن يقلل الندم من القدرة على المخاطرة، وهو جزء مهم من اتخاذ القرارات المهنية، خاصة في مجال الإدارة و يقلل من قدرتهم على اتخاذ قرارات حاسمة وسريعة، وهو ما يمكن أن يؤثر سلباً على أدائهم الإداري، بالتالي، العلاقة العكسية تظهر أن زيادة الشعور بالندم الموقفي قد تؤدي إلى تقليل فاعلية اتخاذ القرارات المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية.

**الاستنتاجات:**

وفي ضوء نتائج البحث يستنتج الباحث ماياتي:

- عدم وجود الندم الموقفي لدى مدرء المدارس الثانوية.
- وجود اتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية.
- وجود علاقة عكسية بين الندم الموقفي و اتخاذ القرار المهني لدى مدرء المدارس الثانوية .

**التوصيات:**

في ضوء النتائج يوصي الباحث ما يأتي:

- عمل ورش عمل دورية لمدرء المدارس الثانوية لتحسين ودعمهم في مواجهة الندم الموقفي
- عمل أنشطة تعليمية لزيادة الثقة بالنفس و رفع مستوى اتخاذ القرار المهني لمدرء المدارس الثانوية.

**المقترحات:**

- اجراء دراسة مماثلة عن طلبة المرحلة الاعدادية و لمتغيرات البحث الحالي و مقارنة نتائجها بالبحث الحالي.
- اجراء دراسة مماثلة عن الندم الموقفي وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل المرونة النفسية وغيرها.
- اجراء دراسة مماثلة عن اتخاذ القرار المهني وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل الثقة الاجتماعية وغيرها.

## المصادر :

- ١- البدراني ، فاطمة محمد صالح ، (٢٠٠٥)الندم الموقفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى طلبة جامعة الموصل ، رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، جامعة الموصل.
- ٢- جروان، فتحي، (١٩٨٦) فاعلية برنامج إرشاد مهني في النضج المهني واتخاذ القرار المهني، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الأردن، عمان: الجامعة الأردنية.
- ٣- الجنابي ،ندى صباح (٢٠١٨) الندم الموقفي لدى طلبة قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، مجلة كلية التربية الأساسية ،المجلد ٢٤ - العدد ١٠١ .
- ٤- الخيري ، أروة محمد ربيع .(٢٠١٢) : علم النفس المعرفي ، مكتبة عدنان طبع نشر - توزيع ، بغداد ، شارع المتنبّي.
- ٥- الخيل، أمّنة عبد العزيز صالح أبا الخيل. (٢٠١٧). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز-جدة. العلوم التربوية 25، (٢)-الجزء ١، ٥٤-٩٧.
- ٦- الزغير ،ديانا عبد الجبار. (٢٠٢١). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة الخليل.
- ٧- سايمون فرانك (٢٠٠٣): السلوك الإداري،ترجمة:عبد الرحمان بن أحمد هيجان و عبد الله بن أهنية، مركز البحوث،السعودية.
- ٨- عودة،احمد سليمان (١٩٩٨) القياس والتقويم في العملية التدريسية، المطبعة الوطنية،عمان الاردن.
- ٩- الفقي،عبدالله، (٢٠١٢): نظم المعلومات المحوسبة ودعم اتخاذ القرار، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن.
- ١٠- محمد، محمد جاسم، (٢٠٠٨):سيكلولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، الأردن.
- ١١- مخلف ، أفياء عبد الحسين (٢٠٢٣) الندم الموقفي لدى معلمات المدارس الابتدائية ، -مجلة نسق مجلد (٣٧) عدد (٢) في ٣٠ آذار.

- 12- Alkhaley, K. (2024). Evaluating the effectiveness of decision-making among public school principals in Irbid District from the point of view of their teachers. *Journal of the Faculty of Education (Assiut)*, 40(2), 114-142.
- 13- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023, August). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. In *Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1097993). Frontiers Media SA.
- 14- Budjanovcanin, A. (2022). A qualitative study of career choice and occupational regret. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879122000549>.
- 15- Courvoisier, D. S. (2011). Regrets associated with providing healthcare: Qualitative analysis. *PMC*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149073/>

- 16- Erez, Y. (2022). A reference-dependent regret theory. APA PsycNET. <https://psycnet.apa.org/record/2021-87470-001>
- 17- Giorgetta, C., et al. (2013). Waves of regret: A MEG study of emotion and decision-making. *Cognitive Science Journal*, 45(4), 101-118. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/situational-meaning>.
- 18- Hafner, Rebecca J., White, Mathew P., & Handley, Simon J. (2012): Spoilt for choice: The role of counterfactual thinking in the excess choice and reversibility paradoxes, *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 48, pp. 28–36.
- 19- Joseph-Williams, N. (2011). The importance and complexity of regret in decision-making. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5060557/>
- 20- Kumano, S. (2021). What science tells us about overcoming regret. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/neurobehavioral-scientist-shows-how-people-can-overcome-regret-mental-health/>
- 21- Leahy, R. (2022). How to learn from regret. Retrieved from <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/regret>
- 22- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). Regret theory: An alternative theory of rational choice under uncertainty. *Economic Journal*, 92(368), 805-824.
- 23- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). Regret theory: An alternative theory of rational choice under uncertainty. *Economic Journal*, 92(368), 805-824.
- 24- Matarazzo, O. (2021). Regret and other emotions related to decision-making. PMC. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8718115/>
- 25- Mukhlif, A. A. H. (2023). Situational regret for primary school teachers. *Journal of Educational Research*, 5(2), 134-145. Retrieved from <https://www.iasj.net/iasj/article/266877>.
- 26- O'Connor, E. (2014). Do children who experience regret make better decisions?. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4282021/>
- 27- Park, E. H. (2014). The role of regret and its applications in decision making. Retrieved from [https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=cis\\_diss](https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=cis_diss)
- 28- Roese, N. J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin*, 121(1), 133-148.
- 29- Trochim, W. & Donnelly, J. & Arora, K. (2015). *Research Methods: The Essential Knowledge Base*. New York: Cengage Learning.
- 30- Washington Post. (2023). The upside of regret: How a painful emotion can lead to personal growth. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com/wellness/2023/12/31/lessons-from-regret/>
- 31- Williams, N. J., & Leahy, R. (2022). The role of anticipated regret in decision-making. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5060557/>

- 32-** Yuniarti, Y. (2022). The Effect of Leadership, Principal Decision Making and Job Satisfaction on Teacher Performance at SMA Negeri 13 Palembang. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(3), 79-88.
- 33-** Zeelenberg, M. (1999). Anticipated regret, expected feedback and behavioral decision making. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(2), 93-106.