

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د/مها إبراهيم محمد عثمان

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الانسانية بالدقهلية - جامعة الأزهر

mahaothman122222@gamil.com

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة، والكشف عن امكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز من خلال اليقظة العقلية، وأيضاً الكشف عن تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية كنوع العمل (مدرسة - ممرضة - ادارية)، والحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - أرملة - مطلقة) على اليقظة العقلية، تكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) امرأة عاملة وتراوح أعمارهن بين (٣٠ - ٥٥) عاماً بمتوسط قدرة (٤٢,٣٠)، انحراف معياري (٣,٢٧)، وتم اعداد مقياس اليقظة العقلية ومقياس الكفاءة المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز وحساب خصائصهم السيكومترية، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة احصائية بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية، وجود علاقة دالة احصائية بين اليقظة العقلية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة، وتوصلت النتائج أيضاً إلى وجود تفاعل دال احصائياً في اليقظة العقلية بين نوع العمل والحالة الاجتماعية، وأشارت إلى وجود فروق دالة احصائية في نوع العمل لصالح المدرسة، وجود فروق دالة احصائية في الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجة، كما أسفرت النتائج أيضاً عن تنبؤ كل من الكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز باليقظة العقلية لدى أفراد العينة .

الكلمات المفتاحية : اليقظة العقلية ، الكفاءة المهنية ، الدافعية للإنجاز .

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

مها ابراهيم محمد عثمان

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الانسانية بالدقهلية - جامعة الأزهر

mahaothman122222@gmail.com

مقدمة الدراسة :

خلق الله تعالى الانسان وكرمه بتوفير سبل الحياة الكريمة واستخلفه في الأرض لعمارتها وأعطاه طاقات عضلية وعقلية تعينه على التفكير المبدع والعمل المثمر الذي يعود عليه وعلى مجتمعه بالنفع والفائدة وبما أن العمل يمثل قيمة أخلاقية للانسان لأنه مجال لكسب الرزق الحلال لاشباع حاجاته الأساسية ومجال لاكتساب الخبرات والمهارات وتنميتها ومجال للنمو الفرد من خلال تحقيق الفرد لطموحاته وأهدافه، وكذلك يعد العمل اتجاهاً يستطيع الفرد من خلاله اشباع حاجاته إلى التقدير والانتماء إلى جماعة عمل يتفاعل معها ويؤثر فيها ويتأثر بها بالإضافة لذلك فإن العمل يمثل انتاجية للفرد والمجتمع ويحقق للأمة نهضتها وتقدمها (عودة السحار، ٢٠١٧ : ٢).

ونتيجة للتطورات التكنولوجية والعلمية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم اليوم فقد أصبحت المرأة عضواً بارزاً في المجتمع وأخذت أبعاد جديدة من خلال اجتياح المجتمع لها من خلال مشاركتها في جميع المجالات، وتعتبر المرأة في الوقت الحاضر من أهم مكونات الازدهار والتقدم في التنمية الاجتماعية فالدور الذي تقوم به المرأة يعد من الأدوار المهمة لأنها غدت نصف المجتمع ودورها لا يتوقف على المساهمة في الانتاجية الاقتصادية فقط وإنما تعدي دورها ليصل إلى المساهمة في الاستثمار البشري من خلال إعادة النشئ وتوجيهه ومتابعته وتقويمة ليصبح عضواً فعالاً في المجتمع لذلك فإن تنمية المرأة هي أحد العوامل الرئيسية للتنمية وسط التغيرات الاقتصادية (عبد الستار، ٢٠٠٢). وتسليح المرأة بالمهارات

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

والقدرات يساعدها على التمكن والوعي بالقيام بدورها الأساسي الفعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية(أمين، ٢٠٠٠)

وفي الأونة الأخيرة بدأ الباحثون يدركون أهمية اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة والعاملون وخاصة تأثيرها الايجابي على تحسين آدائهم في العمل، والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها، وتعتبر اليقظة العقلية من المفاهيم النفسية الأساسية التي يسعى الباحثون إلى البحث عن كيفية الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية المتاحة لدي المؤسسة من خلال زيادة قدرتهم على ادراك وفهم انفعالات الآخرين والعمل على إدارتها بالشكل الذي يقلل من حدوث الاكتئاب والغضب والقلق بينه وبين المحيطين به في نطاق العمل(سعيدان، ٢٠١٩).

وتؤثر اليقظة العقلية تأثيراً ايجابياً باعتبارها سمة من سمات الشخصية المتزنة سلوكياً وانفعالياً ومعرفياً والتي تساعد في استحضار الانفعالات أثناء التركيز في المهمات التي وإعادة تنظيمها، كما تتيح اليقظة العقلية للمرأة العاملة والعاملون التركيز على أنفسهم ، وتجاهل ما حولهم بصورة تساعدهم على إظهار كل ما لديهم من مهارة وكفاءة مما يجعلهم أكثر قدرة على تلبية احتياجاتهم المختلفة في بيئتهم والاستمرار في الانتهاء من مهامهم، مع التغلب على العادات والسلوكيات التي اعتادوا عليها(العاسمي، ٢٠١٨).

وتعد اليقظة العقلية لها أهمية كبيرة لاستخدامها في مواجهة الظروف الصعبة لديهم حيث يمكن تقديمها للمرأة العاملة والعاملون في جميع المجالات، فتمتعهم باليقظة العقلية يساعدهم على إدارة الاجهاد في العمل والحد من الضيق وتحسين المرونة النفسية والتعامل مع صراعات العمل مما يجعلهم يمارسون مهارات الكفاءة المهنية في عملهم (Harrington,2018).

وتؤثر اليقظة العقلية تأثيراً ايجابياً على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة والعاملون وجودة العمل وتحسين الكفاءة المهنية لديهم (Im Choi & Ko,2015). وقد أكدت نتيجة دراسة (Chang & Stone,2019) أن اليقظة العقلية تساعد في زيادة الوعي للمرأة العاملة والعاملون وتقليل التوتر لديهم والاهتمام بهم مما يحسن من نتائج عملهم وتمتعهم بالكفاءة المهنية من خلال توفير الممارسات لديهم وتدريبهم على اليقظة العقلية في مكان عملهم.

وقد أثبتت دراسة(Janssen,et al,2020) أهمية دور اليقظة العقلية في رفاهية ومواجهة ضغوط العمل للمرأة العاملة والعاملون، وأظهرت نتائجها أن اليقظة العقلية هي المسؤولة عن العلاقات بين مواجهة ضغوط العمل ونتائج الأداء، وأن تعزيز اليقظة العقلية يساهم في

الانخراط في العمل وجعلهم يتمتعون بمهارات الكفاءة المهنية ويحققون أداء وظيفي أفضل.

ولليقظة العقلية دور كبير في حدوث التوازن بين العمل والحياة ولها أهمية كبيرة لإدارة مطالب الأدوار المتنافسة، وتستخدم المرأة العاملة والعاملون اليقظة العقلية كاستراتيجية تهدف لتقليل الصراع القائم على الإجهاد بين العمل والحياة العملية وتمتعهم بالمرونة النفسية وتنمية دافعيتهم للانجاز في عملهم (Broug,et al,2020).

وتعد اليقظة العقلية عملية حيوية وأحد المتطلبات الأساسية للكثير من العمليات العقلية كالادراك والتفكير والتذكر وتشير إلى التخصص الدقيق للأفكار الايجابية وتحديد المثبرات الجديدة وتقسيمها في السياق الذي تحدث فيه بهدف الاستفسار بها والأداء الوظيفي للمرأة العاملة والعاملون من خلال التفاعل الاجتماعي، واليقظة العقلية تتأثر بقدراتهم وتوقعاتهم الشخصية ودافعيتهم وقدرتهم على الانجاز (Alter,2012).

وتعتبر اليقظة العقلية عن الدافع الداخلي الذي يؤدي إلى تحسين أداء العمل وتمكينه بطريقة فعالة وتحقيق الكفاءة الذاتية والوصول إلى مستوى عالي في الأداء من خلال تنمية العقل اليقظ والانفتاح على الخبرات والتمكين الفردي الذي يعد له أهمية كبيرة في تنمية الدافعية للانجاز (Akin& Akin, 2015,37). وكما أهتم الباحثون في علم النفس المهني والاجتماعي باليقظة العقلية التي يمكن النظر إليها كأحد منجزات الفكر السيكلوجي المعاصر اهتموا كذلك بالدافعية للانجاز هذه الأخيرة تعد الطاقة المحركة لدى المرأة العاملة والعاملون ولدinاميكية الهيئة التعليمية، إذ أن انتاجية فريق العمل تتوقف على مدى توجيه الجهود واعلاء مستوى دافعية الانجاز مما يحثهم على بذل الجهد (قشقوش، ١٩٩٧: ٢٥).

وتشير بعض الدراسات التي تناولت الدافعية للانجاز إلى وجود أدلة متزايدة على أن هناك علاقة بين مستوى الدافعية للانجاز والانتاجية للمجتمع (صرداوي، ٢٠١١: ٣٠٩). وتؤثر الدافعية للانجاز في رفع مستوى المرأة العاملة والعاملون وانتاجيتهم في مختلف المجالات العملية والعلمية (الغامدي، ٢٠٠٩: ١٠١). وتظهر الدافعية للانجاز في دورها الواضح في حل المشكلات والدوافع الايجابية وتفعيل الجهود لايجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات محاولة الوصول إلى معايير النجاح ثم تحقيق الأهداف المطلوبة (المياحي، ٢٠١٠).

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

ومن خلال ما سبق يتضح بروز الاهتمام باليقظة العقلية لدى المرأة العاملة نظراً لأهميتها في كافة مجالات الحياة العملية والعلمية كما أنها تؤثر على نجاحها وتؤدي إلى تحسين مستوى أدائها في العمل وتعمل على رفع كفاءتها المهنية وتجعلها تتأثر حتى تصل لتحقيق أهدافها ويزداد طموحها وتزداد دافعيته للإنجاز ويتضح ذلك في عملها في أي مجال من مجالات الحياة .

مشكلة الدراسة :

تعد اليقظة العقلية لها فعالية كبيرة في تحسين العديد من المهام الخاصة بالوظائف التنفيذية كالقدرة على حل المشكلات والتحكم في الانتباه والتنظيم الذاتي وتنظيم الانفعالات والتحكم المعرفي (عبدالخالق، ٢٠١٨ : ٥٥). وتساعد اليقظة العقلية المرأة العاملة والعاملون على أن يكون لديهم وعى بحالتهم العاطفية والانفعالية وكيفية تأثيرها على حياتهم وتفكيرهم وتقييمهم للخبرات بموضوعية وعدم صدور أحكام على الموقف بل الاستفادة من خبراتهم السابقة والحالية في تقبل الموقف والتفاعل معه بايجابية (الضبيع، ٢٠١٦ : ٣٠). فاليقظة العقلية ترفع من المرونة الذهنية لدى المرأة العاملة والعاملون أثناء مواجهة المواقف الصعبة وتحفزهم إلى اظهار ما لديهم من امكانيات وقدرات دون التقيد بالأفكار الجامدة (الهاشم، ٢٠١٧). واليقظة العقلية لها فوائد عديدة وهي عدم تسرع المرأة العاملة والعاملون في الحكم على أنفسهم أو الآخرين أو الأحداث عند وقوعها وتكسبهم القدرة على الصبر والثقة بالنفس والقدرة على الاستمتاع باللحظة الحاضرة وتعد اليقظة العقلية هي أمر حاسم للنجاح في الحياة الشخصية حيث تجعلهم ينظرون إلى السلبيات كفرص (May, 2016, 19).

وترى الباحثة أن اليقظة العقلية تعبر عن منهج الحياة فلا حياة بدون يقظة عقلية، وإذا أرادت المرأة العاملة التقدم والنجاح بمجتمعها عليها أن تستخدم اليقظة العقلية في جميع أمور حياتها العلمية والعملية ، وقد احتلت اليقظة العقلية أهمية كبيرة في مجالات علم النفس الاكلينيكي والتربوي والارشاد النفسي واستحوذت اهتمام الباحثين في جميع المراحل العمرية بصفة عامة وللمرأة العاملة بصفة خاصة. وتعد المرأة العاملة العنصر البناء في تقدم المجتمع وازدهاره ولابد من تطوير قدراتها العملية وتوجيهها التوجيه الصحيح على إدارة مجالات الدولة المختلفة وذلك لما تمتلكه من مؤهلات علمية تمكنها من إدارة مهامها بنجاح، ولذلك فهي بحاجة إلى رسم الأهداف الصحيحة في الوقت المناسب وبذل الجهود اللازمة للقيام بالمسؤوليات الموكلة

إليها حتى تكون في حالة من اليقظة والتعامل الدقيق مع المواقف العديدة **Williams & (Kabat-Zinn,2013:140)**. وأصبحت المرأة تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية ويقع عليها عبء الحياة فهي تشارك الزوج طموحاته إضافة إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد وتوفير الراحة لجميع أفراد العائلة (زهران، ١٩٩٠).

وقد أشارت نتيجة دراسة **(David,et al,2009)** إلى أن المرأة العاملة والعاملون بالعملية التعليمية ذوي اليقظة العقلية المرتفعة مدركون لأنفسهم ومتناغمون مع زملائهم، بل أصبح وجودهم ضروري في حياتهم التعليمية وذلك لمجتمع يزدهر فيه الطلاب عاطفياً واجتماعياً ويزداد العاملون والمرأة العاملة بمهارات وكفاءات شخصية ومهنية.

وتعبر اليقظة العقلية عن الوعي بالمشاعر والتجارب في اللحظة الراهنة والقدرة على تغيير طريقة التفكير ، وتؤثر اليقظة العقلية تأثيراً إيجابياً على الصحة النفسية والشعور بالطمأنينة النفسية والسعادة وتمثل عامل وقائي للحد من التوتر والقلق والاكتئاب وتحسن من قدرة المرأة العاملة على التعبير عن مشاعرها وانفعالاتها وتنظيمها في مواجهة ضغوط العمل وأداءه بكفاءة مهنية والتعاطف مع ذاتها **(Pidgion,et al,2014,356)**.

وقد أكدت نتائج بعض الدراسات على أهمية دور اليقظة العقلية في تكوين اتجاهات إيجابية للعاملون والمرأة العاملة من خلال تمتعهم بالممارسات المرتبطة بتحقيق التوافق النفسي لديهم وتحسين كفاءتهم المهنية **(Glomb,et al,2011,114)**، **(Johnson,et al,2020)**.

وقد دلت نتيجة دراسة **(Roche,et al,2014,481)** ، ونتيجة **(Im Choi & Ko,2015)** إلى أن العاملون والمرأة العاملة يتمتعون بمستوى عالي من اليقظة العقلية ويصبحون أكثر مقاومة لضغوط العمل ويمكنهم التعافي بشكل أسرع من صعوبات العمل في بيئات مجهدة وضاغطة للغاية وهذا يعمل على رفع كفاءتهم المهنية وتمتعهم بالرضا الوظيفي.

وتعد اليقظة العقلية من المفاهيم الأساسية التي تساعد على مراقبة المشاعر والأفكار والانفتاح عليها والتنظيم المرتبط بالدافعية للإنجاز وعدم التسرع في إطلاق الأحكام على الأمور **(Howell& Buro, 2011)**.

ولليقظة العقلية دور كبير في حدوث التوازن بين العمل والحياة لدى المرأة العاملة ، ولها أهمية كبيرة لإدارة مطالب الأدوار التنافسية وتستخدم اليقظة العقلية كاستراتيجية تهدف لتقليل الصراع القائم على الإجهاد بين العمل والحياة العملية وتمتعهم بالمرونة النفسية وتنمية دافعيتهم

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

للإنجاز في عملهم (Broug,et al,2020)،(347, Allen & Kiburz,2012)،(Pang & Ruch ,2019).

وتعزز اليقظة العقلية الملاحظة والتركيز والوعي الانفعالي لدى المرأة العاملة إلى جانب التدريب عليها يقلل من الضغوط وزيادة الدافعية للإنجاز لديها مما يحقق الرضا الوظيفي وجودة الحياة والتعاطف الذاتي مع الآخرين وهذا يساعد على تحسين جودة العمل وشعورهم بالرضا الوظيفي (Ducar,et al,2020,7).

وترى الباحثة أن اليقظة العقلية تقيد في تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة لدى المرأة العاملة وذلك من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية المناسبة للمواجهة الصغوط حيث أن الوعي بالتصرف يسهل الانفتاح على الخبرات والاحساس بها وهذا يحسن من مستوى أدائها في العمل ويزيد من الدافعية للإنجاز لديها.

وقد أكدت نتائج بعض الدراسات أن تدريب المرأة العاملة على اليقظة العقلية يقلل من مستويات الاجهاد لديها وذلك من خلال تدريب الجسم والعقل، والتعامل مع المواقف ذات التأثير الانفعالي الشديد والتغلب عليها وينتج عن ذلك تأثير إيجابي على الرفاهية النفسية ونوعية الحياة وتحقيق مستوى مرتفع من الدافعية للإنجازات الشخصية (PRADHAN&MANJU,2016)،(Suleiman,et al,2020).

ومن خلال ما سبق اتضح أن اليقظة العقلية لها تأثير كبير لدى المرأة العاملة في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية وتؤثر عليها في بيئة العمل مما تعمل على تحقيق كفاءتها المهنية ورفع إنتاجيتها ودافعيته للإنجاز وهذا ما دعا الباحثة إلى اكتشاف العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية وخاصة لم تجد الباحثة في حدود (اطلاعها) دراسة جمعت متغيراتها في دراسة واحدة.

ومن خلال ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤلات التالية :

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة؟
- ٢- هل توجد علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة ؟
- ٣- هل يوجد اختلاف في اليقظة العقلية باختلاف متغيري نوع العمل (مدرسة- ممرضة - إدارية) والحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة- مطلقة - أرملة) لدى المرأة العاملة؟

٤- هل يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز من خلال اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة؟

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة، والكشف عن الفروق في اليقظة العقلية وفقاً لمتغيري نوع العمل (مدرسة- ممرضة - إدارية) والحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة- مطلقة - أرملة) للمرأة العاملة، بالإضافة إلى معرفة مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز من خلال اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة.

أهمية الدراسة: يمكن إبراز أهمية الدراسة الحالية في جانبين أساسيين هما :
أولاً: الجانب النظري:

١- تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لمتغيرات معرفية وجوهرية مرتبطة بعلم النفس الإيجابي وهي اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز نظراً لدورهم في الارتقاء بالصحة النفسية وتأثيرهم الإيجابي في معظم جوانب الحياة.
٢- تقدم إطار نظرياً عن متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما (اليقظة العقلية- الكفاءة المهنية- الدافعية للإنجاز) مما يفيد في إثراء المكتبة العربية وخاصة في مجال علم النفس والصحة النفسية.

٣- كما تمثلت أهمية الدراسة في العينة المستهدفة التي تناولتها وهي المرأة العاملة وذلك باعتبارها أكثر الفئات المؤثرة في المجتمع خاصة في ظل تقدم العصر الذي حققت فيه المرأة إنجازاتها العظيمة ومكانتها العالية، هذا إلى جانب تمتع المرأة العاملة بمهارات اليقظة العقلية التي تساعدها على النجاح في عملها وشعورها بالرضا عنه وتحقيقها للتوافق الشخصي والاجتماعي والمهني.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

١- امداد المكتبة العربية بمقاييس جديدة لقياس اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة.

٢- تفيد نتائج هذه الدراسة في اعداد برامج تدريبية قائمة على اليقظة العقلية لتحسين الكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز للتغلب على مواجهة الأزمات وحل المشكلات في حياة المرأة العملية.

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

٣- توجه نتائج الدراسة الحالية المسؤولين والقياديين في المؤسسات المختلفة لمساعدتهم على تطوير قدرات المرأة العاملة العلمية والعملية ومعرفة نقاط ضعفها وتنميتها وذلك لرفع كفاءتها المهنية وزيادة دافعيته للإنجاز في أداء مهامها المتعددة .

٤- تحديد القيمة التنبؤية لمتغيرات الدراسة ومدى اسهامهم في اليقظة العقلية.

مصطلحات الدراسة :

١- اليقظة العقلية Mindfulness

هي قدرة المرأة العاملة على مراقبة حركاتها ومشاعرها ووعيها بتصرفاتها وانفعالاتها عند تعاملها مع الآخرين وقدرتها على حل المواقف الصعبة في عملها وقدرتها على التنظيم والابداع وابتكار الأفكار الجديدة .وتعرف إجرائيا بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة على مقياس اليقظة العقلية المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثة).

٢- الكفاءة المهنية Professional competence

هي مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات التي تساعد المرأة العاملة على أداء عملها بكفاءة وتتمثل في كفاءتها الشخصية والمعرفية والوجدانية والأدائية ومعرفة الوسائل التكنولوجية الحديثة لممارسة وظيفتها على الوجه الافضل.وتعرف إجرائيا بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة على مقياس الكفاءة المهنية المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثة).

٣- الدافعية للإنجاز : Achievement Motivation

هي قدرة المرأة العاملة على إزالة العقبات التي تواجهها وثقتها بنفسها وامكانياتها الشخصية وشعورها بالرضا عن حياتها وتحمل مسؤوليتها لعملها وقدرتها على اتخاذ القرارات دون مساعدة من الآخرين مع استعدادها التام لتحمل نتائج عملها. وتعرف إجرائيا بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة على مقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثة).

محددات الدراسة :

المحددات البشرية : تكونت عينة الدراسة الحالية من (٣٥٠) امرأة عاملة تراوحت أعمارهن بين (٣٠-٥٥) عاماً، حيث تم تحديد نوع العمل بواقع (الإدارية) (١٢٠)-المدرسة (١٣١)-المرمضة (٩٩)، وبالنسبة للحالة الاجتماعية بواقع (العزباء (٩٢)، المتروجة (٢٠٧)، والأرملة (٢٠)، المطلقة (٣١).

المحددات المكانية : تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية على عينات من محافظة الدقهلية ومحافظة الشرقية.

المحددات الزمنية : تم تطبيق أدوات الدراسة عام ٢٠٢٣م.

الإطار النظري :

اليقظة العقلية: Mindfulness

تعتبر اليقظة العقلية عن ميل الفرد إلى الاسمرار على مشاعره بصورة متوازنة والأخذ بها في المواقف الحرجة أو المؤلمة التي يشعر فيها بمشاعر الفشل وخيبة الأمل مع استخدام الفضول والانفتاح كطريقة في الوصول لمشاعره المتوازنة (العاسمي، ٢٠١٧ : ٥). وتوجد تعريفات كثيرة لليقظة العقلية نذكر منها ما يلي :

يعرف (Jennings & Jenings, 2013) اليقظة العقلية بأنها هي وعى الفرد بالتجربة الحالية وتقبل نفسه كما هي بهذه اللحظة بدون إصدار أحكام.

ويرى (Williams & Kabat-Zinn, 2013, 28) أن اليقظة العقلية هي حالة من الوعي بالخبرة في لحظة حدوثها دون إصدار أحكام تقييمية عليها سواء من الشخص ذاته أو من الآخرين بطريقة ارادية.

ويعرف (Hassed, 2016) اليقظة العقلية بأنها هي مجموعة واسعة من التطبيقات العلمية والعملية التي تشتمل على تحسين التواصل والصحة العقلية وتحسين الصحة الجسمية والتطور العاطفي وتعزيز التعلم والأداء.

وتعرف محمد (٢٠١٨) اليقظة العقلية بأنها هي حالة من الوعي الكامل للمواقف والخبرات والتجارب الحالية دون إصدار أي أحكام، بل يتحتم على الفرد التعايش معها وقبولها .

ويرى بهنساوى (٢٠٢٠ : ٢٢) أن اليقظة العقلية هي حالة من الوعي النفسي الحاضر بالملاحظة التفصيلية للمنبهات الخارجية والداخلية عند ظهورها، والمعتمدة على الممارسات وسمات الشخصية التي تعزز هذا الوعي المنشأ من خلال الانتباه القصدي الحاضر في اللحظة الحالية، وتساعد على الحفاظ على ممارسة عدم الحكم بوعي مرتفع لعواطفه أو افكاره أو تجاربه لحظة بلحظة.

وتعرف عبدالرحمن (٢٠٢٠ : ١٢٧) اليقظة العقلية بأنها قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحاضرة والتصرف بوعي في الوقت الحاضر مع ملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

والمحيطة به، وقدرته على الوصف الدقيق لما يشعر به من أفكار ومشاعر داخلية، مع القدرة على التمييز بين الأشياء المختلفة ومعرفة الصواب من الخطأ مما يساعده على التنبؤ بمستقبله وتقنين الحاضر لتحسين الأداء الوظيفي للفرد.

ويتضح من التعريفات السابقة التي تناولت اليقظة العقلية بأنها هي قدرة الفرد على التركيز والانتباه على الخبرات الحاضرة وعدم تسرعه في صدور حكمه عليها بالإيجاب أو السلب حتى يتمكن من رؤيتها بالشكل الواقعي وقدرته على تكوين استجابة توافقية مناسبة لها.

وتعرف الباحثة اليقظة العقلية في الدراسة الحالية بأنها هي قدرة المرأة العاملة على مراقبة حركاتها ومشاعرها ووعيها بتصرفاتها وانفعالاتها عند تعاملها مع الآخرين وقدرتها على حل المواقف الصعبة في عملها وقدرتها على التنظيم والابداع وابتكار الأفكار الجديدة .

فوائد اليقظة العقلية : لليقظة العقلية فوائد تتضح فيما يلي:

١- تمنح اليقظة العقلية الفرد القدرة على التركيز المستمر، فعند تركيز الانتباه يكتسب الفرد الكثير من الثقة والقوة والسيطرة في جميع جوانب الحياة ومجالاتها المختلفة ، فالتركيز الناتج عن اليقظة العقلية يحسن من مستوى الاداء المهني للفرد.

٢- تحسن اليقظة العقلية من شعور الفرد بالتماسك لأن الوعي يسهل الانفتاح على الخبرات والإحساس بها، بالإضافة إلى أنها تعزز من معنى الحياة أيضاً لديه.

٣- تعزيز الشعور بالمرونة وذلك من خلال القدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط . (Weissbecker,et al ,2002)

وترى الباحثة أن لليقظة العقلية فوائد كثيرة منها تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية المناسبة لمواجهة الضغوط ، لأن الوعي بالتصرف يسهل الانفتاح على الخبرات والاحساس بها وهذا يحسن من مستويات الأداء في العمل .

الكفاءة المهنية: Professional competence

تعبر الكفاءة المهنية عن مقدار ما يحرزه الشخص من مهارات ومعرفة وقناعات تمكنه من أداء عمله المرتبط بوظيفة منوطة به(كرم، ٢٠٠٠، ١٢٩). ويوجد تعريفات للكفاءة المهنية نذكر منها ما يلي :

يعرف (حنفي، ٢٠٠٦ : ٢٢٤) الكفاءة المهنية بأنها هي مفهوم عام يشتمل على استخدام المعارف الشخصية للفرد والمهارات في وضعيات حديثه داخل مجاله المهني، وتشمل على تنظيم العمل وتخطيطه وكذلك القدرة على التكيف المناسب مع الأنشطة الغير عادية والابتكار وتتضمن الكفاءة أيضاً المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الإدارة والمواطنين . ويعرفها (Boyatzis, 2011) بأنها السمات الأساسية التي تتعلق بالمهارات والقدرات والخبرات المتنوعة التي توجد لدى الفرد.

ويرى (Byrd & Hayes, 2012) أن الكفاءة المهنية هي عبارة عن القدرات والمهارات اللازمة للأداء العمل ودعم النجاح في العلاقات الفعالة مع الشعور بالمسؤولية التامة. ويعرف عبد القادر (٢٠١٢ : ٢٢) الكفاءة المهنية بأنها هي مجموعة من المهارات المعرفية المتعددة والتصرفات الاجتماعية الوجدانية أو المهارات النفس حركية التي تمكن الفرد من ممارسة الوظيفة على أكمل وجه.

وترى الجندي (٢٠٢١ : ٣) أن الكفاءة المهنية هي قدرة الفرد على استعمال مهاراته ومعلوماته ومؤهلاته من أجل ممارسة وظيفة وفقاً لمتطلبات محددة في عالم الأعمال، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة الموافقة. ويتضح من التعريفات السابقة أن الكفاءة المهنية تعني المهارات والمعارف والخبرات التي تعكس سلوك أداء الفرد والتي تظهر في أفعاله وتصرفاته المهنية.

وتعرف الباحثة الكفاءة المهنية في الدراسة الحالية بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات التي تساعد المرأة العاملة على أداء عملها بكفاءة وتتمثل في كفاءتها الشخصية والمعرفية والوجدانية والأدائية ومعرفة الوسائل التكنولوجية الحديثة لممارسة وظيفتها على الوجه الأفضل.

اليقظة العقلية والكفاءة المهنية :

تعد لليقظة العقلية أهمية كبيرة حيث يستخدمها الأفراد لمواجهة الظروف الصعبة لديهم حيث يمكن تقديمها للمرأة العاملة والعاملون في جميع المجالات، فتمتعهم باليقظة العقلية يساعدهم على إدارة الاجهاد في العمل والحد من الضيق وتحسين المرونة النفسية والتعامل مع صراعات العمل مما يجعلهم يحققون الكفاءة المهنية في عملهم. (Harrington, 2018)، (Chang & Stone, 2019).

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

ولليقظة العقلية أهمية كبيرة لدى المرأة العاملة والعاملون حيث تؤثر ايجابياً على الرضا الوظيفي وجودة العمل وتحسين الكفاءة المهنية لديهم (Im Choi&Ko,2015). وتستخدم اليقظة العقلية كاستراتيجية صحية تمارسها المرأة العاملة لاهتمامها باحتياجاتها الوجدانية، وتساعدها على فهم مشاعرها المختلفة وعواطفها بأفضل صورة ، بالإضافة إلى قدرتها على كيفية مواجهة السلوكيات السلبية وخلق بيئة عملية ايجابية أثناء ممارسة مهنتها (David,et al , 2009).

الدافعية للإنجاز : Achievement Motivation

تمثل دافعية الانجاز جانباً هاماً في نظام الدوافع الانسانية التي برزت في السنوات الأخيرة كأحد الظواهر المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية المتعددة ، ولقيت دافعية الانجاز اهتماماً بالغاً من جانب علماء النفس حتى صار البحث في هذا الميدان من المعالم المميزة للفكر السيكلولوجي المعاصر (أحمد، ٢٠٠٨ : ٦). ويوجد تعريفات عديدة للدافعية للإنجاز نذكر منها مايلي :

يعرف خليفة (٢٠٠٠ : ٩٦) الدافعية للإنجاز بأنها استعداد الفرد لتحمل مسؤوليته والسعي نحو التفوق لتحقيق أهدافه ومثابرته للتغلب على المشكلات والعقبات التي تواجهه وكذلك شعوره بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

ويرى غباري (٢٠٠٨) أن الدافعية للإنجاز هي رغبة الفرد في القيام بعمل والنجاح فيه والتغلب على المشكلات التي تواجه وحلها.

ويعرف أبو حليمة (٢٠٠٨ : ٣٨) الدافعية للإنجاز بأنها عبارة عن دافع مرتب مكون من عدة دوافع خارجية وداخلية تؤثر على سلوك الفرد وتوجهه وتنشطه في مواقفه المختلفة لتحقيق أهدافه .

ويرى (Aloysius&Christy, 2012,4) أن الدافعية للإنجاز هي ثقة الفرد في نجاحه من خلال مثابرته والتزامه الوظيفي وقدرته على القيام بالمهام الصعبة في عمله. ويعرف (Weisman, 2016,16) الدافعية للإنجاز بأنها هي محاولات الفرد لتحقيق النجاح وفقاً لمعايير النجاح المتعارف عليها في بيئة الفرد وثقافته ومجتمعه الذي يعيش فيه.

ويري فاروق عبد الفتاح (١٩٩١) في أمين (٢٠١٨ : ٦١) أن الدافعية للإنجاز هي رغبة الفرد في تحقيق النجاح وهدف ذاتي يوجهه نحو السلوك ويعتبر من المكونات الهامة لنجاحه كما يرتبط ايجابيا بالثقة بالنفس والاستقلالية لديه.

ويتضح من التعريفات السابقة أن الدافعية للإنجاز تعبر عن رغبة الفرد في الوصول إلى الهدف وتحقيق النجاح والتفوق والتغلب على العقبات والصعوبات التي تواجهه أثناء عمله. وتعرف الباحثة الدافعية للإنجاز في الدراسة الحالية بأنها هي قدرة المرأة العاملة على إزالة العقبات التي تواجهها وثقتها بنفسها وامكانياتها الشخصية وشعورها بالرضا عن حياتها وتحمل مسؤوليتها لعملها وقدرتها على اتخاذ القرارات دون مساعدة من الآخرين مع استعدادها التام لتحمل نتائج عملها .

مكونات الدافعية للإنجاز:

- ١- الحافز المعرفي: يمثل حالة انشغال الفرد بالعمل وذلك بمعنى أن يحاول اشباح حاجاته من الفهم والمعرفة وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على انجاز مهامه .
- ٢- دافع الانتماء: ويتحدد هذا الدافع بسعي الفرد للحصول على التقدير والاعتراف باستخدام نجاحه العملي والعلمي إلى جانب دور الوالدين المهم والمؤسسات التعليمية كمصدر رئيسي لاشباع دافع الانتماء التي يعتمد عليهم في تكوين شخصيته. (خليفة، ٢٠١٢ : ٧٢)

اليقظة العقلية والدافعية للإنجاز

تعد اليقظة العقلية عملية حيوية وأحد المتطلبات الأساسية للكثير من العمليات العقلية كالادراك والتفكير والتذكر، حيث تشير اليقظة العقلية إلى التخصص الدقيق للأفكار الإيجابية وتقسيمها في السياق الذي تحدث فيه بهدف الاستفسار بها والأداء الوظيفي للمرأة العاملة والعاملون من خلال التفاعل الاجتماعي ، واليقظة العقلية تتأثر بقدراتهم وتوقعاتهم الشخصية ودافعيتهم والقدرة على الانجاز (Alter, 2012). وقد أصبحت اليقظة العقلية من المفاهيم الأساسية التي تساعد على مراقبة المشاعر والأفكار والانفتاح عليها والتنظيم المرتبط بالدافعية للإنجاز وعدم التسرع في اطلاق الاحكام على الأمور وهذا ما أكدته نتائج العديد من الدراسات (al, 2020)، (347, Allen & kiburz, 2012)، (Akin&Akin, 2015)، (Broug,et)، (Pang & Ruch ,2019).

الدراسات سابقة :

المحور الأول : دراسات تناولت اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة .

هدفت دراسة (Bazarko,et al ,2013) إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على اليقظة العقلية لتحسين الصحة الجسدية والرفاهية النفسية للمرأة العاملة (الممرضات)، تكونت عينة الدراسة من (٣٦) ممرضة، وتوصلت نتائجها إلى فاعلية البرنامج في تحسين الصحة الجسدية وانخفاض الاجهاد لدى أفراد المجموعة التجريبية عن الضابطة.

وقام (Aldrin & Merdiaty,2019) بدراسة تناولت فحص تأثير طبيعة الوظيفة على الانخراط في العمل مع اليقظة العقلية كمتغير وسيط ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٥) بمعدل (٩٦) امرأة عاملة، (١٠٠) من العاملون. وأكدت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير مباشر لطبيعة الوظائف على المشاركة في العمل، وجود دور كبير لليقظة العقلية في طبيعة الوظيفة والانخراط في العمل.

وقامت **سعيدان (٢٠١٩)** بدراسة تناولت التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى أعوان الأمن، وكذلك الكشف عن الفروق وفقاً لمتغيرات السن، الأقدمية، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) من أعوان الأمن، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة العقلية متوسط وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات السن والأقدمية والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية.

وأجرت **عبدالرحمن (٢٠٢٠)** دراسة تناولت التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من العاملون من موظفي الدولة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عامل وعاملة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي، وأسفرت نتائجها أيضاً عن وجود فروق دالة إحصائية في اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي لصالح الذكور في التعليم العالي. وقام **يوسف (٢٠٢١)** بدراسة تناولت التعرف على مستوى الضغوط النفسية ومستوى اليقظة العقلية لدى زوجات الشهداء، وتكونت العينة من (٥٢) زوجة من العاملات وغير العاملات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية واليقظة العقلية لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الضغوط النفسية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمل، وجود فروق

ذات دلالة إحصائية على مقياس اليقظة العقلية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث تبعا
متغير مكان السكن ومتغير العمل ومستوى التعليم .

المحور الثاني : دراسات تناولت اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة

هدفت دراسة (Pang&Ruch,2019) إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على اليقظة
العقلية لتحسين الكفاءة الشخصية (أحد أبعاد الكفاءة المهنية) والرضا الوظيفي للمرأة العاملة
والعاملون ، تكونت عينة الدراسة من (٦٣) عاملاً وعاملة، وأظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج
كان فعالاً في زيادة الرفاهية وتقليل التوتر الملحوظ ، وزيادة الرضا الوظيفي وأداء المهام
بكفاءة.

وحاولت دراسة (Ducar,et al ,2020) التعرف على فاعلية برنامج قائم على اليقظة العقلية
في الحد من الضغوط المدركة وتحسين الكفاءة المهنية للمرأة العاملة (المرضات)، وتكونت عينة
الدراسة من (١٥) ممرضة تم تدريبهم على البرنامج لمدة (٨) أسابيع، وتوصلت نتائج الدراسة
إلى أن البرنامج كان له أثر فعال في الحد من الضغوط المدركة وتقليل الاجهاد وتعزيز المرونة
النفسية وتحسين الكفاءة المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية عن الضابطة .

وأجرى (Im Choi & Ko,2015) دراسة تناولت العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي
لدى المرأة العاملة، تكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) ممرضة، وتوصلت نتائجها إلى أن المرأة
العاملة تتمتع بمستوى عالي من اليقظة العقلية وتصبح أكثر مقاومة لضغوط العمل ويمكنها
التعافي بشكل أسرع من صعوبات العمل في بيئات مجعدة وضاعطة للغاية وهذا يعمل على
رفع كفاءتها المهنية وشعورها بالرضا الوظيفي.

وقاموا (Janssen,et al,2020) بدراسة تناولت التعرف على دور اليقظة العقلية في
الرفاهية ومواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة (الممرضات)، تكونت عينة
الدراسة من (٢١١) ممرضة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين مواجهة ضغوط
العمل وبين الرفاهية والرضا الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى أن اليقظة العقلية هي المسؤولة
عن العلاقات بين مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وأكدت على تعزيز اليقظة في
الانخراط في العمل وجعلهم يتمتعون بالرضا الوظيفي مما يحققون كفاءتهم المهنية في عملهم.

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

المحور الثالث : دراسات تناولت اليقظة العقلية والدافعية للإنجاز

هدفت دراسة (Bargamadi & Yamin, 2019) إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على اليقظة العقلية لتنمية الذاكرة العاملة والتنظيم الذاتي الأكاديمي والدافعية للإنجاز لطلاب المدارس الثانوية وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) طالبا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تدريب اليقظة العقلية وتدريب الذاكرة العاملة يزيد من الرفاهية الأكاديمية والتنظيم الذاتي والدافعية للإنجاز لديهم.

وحاولت دراسة (Suleiman & Martos, et al, 2020) التعرف على فاعلية برنامج لتنمية اليقظة العقلية على الاجهاد للمرأة العاملة، تكونت العينة من (٦٣٢) ممرضة، وتوصلت نتائجها إلى أن التدريب القائم على اليقظة يقلل من مستويات الاجهاد وذلك من خلال تدريب الجسم والعقل، والتعامل مع الموقف ذات التأثير الانفعالي الشديد والتغلب عليها، وينتج عن هذا تأثير إيجابي على الرفاهية ونوعية الحياة والوصول إلى مستوى مرتفع من الدافعية للإنجازات الشخصية لديهم.

وقام محمد (٢٠٢٠) بدراسة تناولت التعرف على اليقظة العقلية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وقلق الاختبار والمعدل التراكمي لطالبات الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) طالبة، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية ودافعية للإنجاز والمعدل التراكمي للطالبات، وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين اليقظة العقلية وقلق الاختبار. وأجرى (Ataei, et al, 2020) دراسة تناولت تأثير اليقظة العقلية على الدافعية للإنجاز لدى الطلاب، تكونت عينة الدراسة من (٨٠) طالبا وطالبة تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة اليقظة العقلية كان لها تأثير كبير في زيادة الدافعية للإنجاز لدى أفراد المجموعة التجريبية عن الضابطة.

تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة نجد بعض النقاط التي استطاعت الباحثة الاستفادة منها :

١- أوضحت الدراسات على أن اليقظة العقلية لها تأثير كبير في تعزيز المرونة النفسية وتحسين الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة حيث تمنحها القدرة على التعامل مع المواقف بإيجابية كنتيجة دراسة (Ducar, et al, 2020)، (Im Choi & Ko, 2015).

٢- أكدت بعض الدراسات على أهمية اليقظة العقلية حيث حفزت الأفراد على دافعيتهم للإنجاز وتحسين أداءهم العملي (Bargamadi & Yamin, 2019)، (Ataei, et al , 2020).
٣- اتفقت نتائج الدراسات على وجود فروق في اليقظة العقلية وفقاً للحالة الاجتماعية ومتغير العمل والدرجة الوظيفية.

٤- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها واختيار المنهج المناسب وكذلك في إعداد مقاييس الدراسة الحالية مع الاستفادة في مناقشة نتائجها.
٥- من خلال الاستفادة من الدراسات السابقة ومراجعتها، تبين للباحثة ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية وهو ما يدعم الدراسة الحالية في تناولها لهذه المتغيرات.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

١- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لعينتها متمثلة في المرأة العاملة وتمتعها بمهارات اليقظة العقلية التي تحقق كفاءتها المهنية ودافعيتها للإنجاز في عملها.
٢- ندرة الدراسات التي جمعت متغيرات البحث الثلاثة (اليقظة العقلية -الكفاءة المهنية-الدافعية للإنجاز) لدى المرأة العاملة .
٣- قامت الباحثة بإعداد مقاييس لمتغيرات الدراسة نظراً لعدم توافرها للمرأة العاملة .
٤- قامت الباحثة بعمل فروق في اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة وفقاً لمتغيري (نوع العمل - الحالة الاجتماعية) لدى عينة الدراسة.

فروض الدراسة:

١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس اليقظة العقلية وبين درجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية.
٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس اليقظة العقلية وبين درجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز .
٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس اليقظة العقلية تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية (متزوجة -عزباء - أرملة -مطلقة)، نوع العمل (مدرسة - ممرضة -إدارية).

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

٤- يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز من خلال اليقظة العقلية لدى أفراد العينة الكلية.

أولاً: منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة علي المنهج الارتباطي الفارق للتعرف علي العلاقات بين متغيرات الدراسة والفروق فيها تبعا لمتغيرات نوع العمل والحالة الاجتماعية.

ثانياً: إجراءات الدراسة

عينة الدراسة :

- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت من (١٥٠) امرأة عاملة تراوحت أعمارهن بين (٣٠-٥٥) بمتوسط قدرة (٤١,٢٠)، وانحراف معياري قدرة (٣,٦٨).
عينة الدراسة الأساسية: تكونت من (٣٥٠) امرأة عاملة ممن تراوحت أعمارهن بين (٣٠-٥٥) سنة بمتوسط قدرة (٤٢,٣٠) وانحراف معياري (٣,٢٧)، تم اختيارهن من جامعة الأزهر (كلية الدراسات الانسانية -كلية التجارة) بمحافظة الدقهلية، (المدارس- المعهد الازهري - مستشفى الأحرار - الوحدات الصحية) بمحافظة الشرقية، والجدول التالي وضع توزيع عينة الدراسة الأساسية.

جدول (١) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة (ن=٣٥٠)

المتغيرات	كلية الدراسات الانسانية	كلية التجارة	المعهد الأزهرى (ابتدائي- اعدادي- ثانوي)	مستشفى الاحرار	الوحدات الصحية (غزالة الجزيرة)	المدرسة (الابتدائية الاعدادية)	المجموع
نوع العمل	مدرسة	-	٨١	-	-	٥٠	٣٥٠
	ممرضة	٢	-	٧٤	٢٣	-	
	ادارية	٢١	١٨	٤٧	١٢	١٠	
الحالة الاجتماعية	عزباء	-	٢٣	٤٤	١٤	١١	٣٥٠
	متزوجة	٢٢	١٥	١٦	٣٥	٦٢	
	مطلقة	١	٢	١٣	٥	٤	
	أرملة	-	١	٦	٣	٢	

ثالثاً: أدوات الدراسة : تكونت أدوات الدراسة من :

١-مقياس اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة).

٢- مقياس الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة).

٣- مقياس الدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة).

أولاً: مقياس اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة)

تم اعداد مقياس اليقظة العقلية لقلّة الدراسات التي تناولتها وليتناسب مع خصائص عينة الدراسة الحالية من خلال الخطوات التالية :

الهدف من المقياس : قياس درجة اليقظة العقلية لدى المرأة العاملة.

- مراجعة التراث السيكلوجي والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت اليقظة العقلية والاطلاع على بعض المقاييس التي أعدت لقياسه كمقياس (Opelt&Schwinger,2020)، محمد (٢٠١٨)، سعيدان (٢٠١٩)، اسماعيل (٢٠١٧)، ودراسة (Allen & Kiburz, 2012)، دراسة (Mrazek,et al,2013) .

- تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية وتم عمل التعديلات التي أوصى بها المحكمون من تعديل بعض العبارات وحذف أربعة عبارات بحيث تتناسب مع عينة الدراسة الحالية وبذلك أصبحت عبارات المقياس النهائية (٣٠) عبارة موزعة على أبعاد المقياس، وتشير الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى اليقظة العقلية للمرأة العاملة والدرجة المنخفضة عن انخفاض مستوى اليقظة العقلية لديها، وقامت الباحثة بتحديد التعريف الاجرائي لأبعاد المقياس كما يلي:

البعد الأول:المراقبة: يقصد به مراقبة المرأة العاملة لمشاعرها وتصرفاتها وانفعالاتها عند تعاملها مع الآخرين ، وأرقام عبارته هي (١، ٥، ٩، ١٣، ٢٥، ٢١، ١٧، ٢٨).

البعد الثاني:الوصف : يقصد به قدرة المرأة العاملة على التعبير بالكلام عن مشاعرها وآراءها وتوقعاتها بالكلمات المناسبة وعن تجاربها المهنية ، وأرقام عباراته هي (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٢٩).

البعد الثالث:التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة : يقصد به وعي المرأة العاملة بتصرفاتها في العمل وقدرتها على التركيز بصورة دائمة في الوقت الحاضر (٣، ٧، ١١، ٢٣، ١٩، ١٥، ٢٧، ٣٠).

البعد الرابع: التنظيم والابداعية : يقصد به قدرة المرأة العاملة علي الوعي بالنظام في حلها للمواقف الصعبة وابتكار الافكار الجديدة في عملها وأرقام عباراته هي (٤، ٨، ١٢، ٢٠، ٢٤).

البقطة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للانجاز

*تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة (غالباً، أحياناً، نادراً) وتدرج الاجابة على الثلاثة بدائل (٣، ٢، ١) للعبارة الايجابية، (١، ٢، ٣) للعبارة السلبية وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس (٣٠-٩٠) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

الصدق :

الصدق العاملي : تم حساب الصدق العاملي بأخذ عينة مكونة من (١٥٠) من بعض عاملات الدولة، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال فحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٢,٢٨٧) وهى تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠,٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer Oklin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٨٦٨) وهى تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفارماكس Varimax، وقد أسفر التحليل العاملي عن وجود (٤) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر

د/مها ابراهيم محمد عثمان

ووضح جدول (٢) تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس اليقظة العقلية.

رقم العبارة	العوامل المستخرجة بعد التدوير			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
١	٠,٩٦٠			٠,٩٤٤
٥	٠,٨٠٢			٠,٧٢٤
٩	٠,٨٨١			٠,٧٨٤
١٣	٠,٨٥٦			٠,٧٥٤
١٧	٠,٨٥٥			٠,٧٦٩
٢١	٠,٨٤٦			٠,٧٢٥
٢٤	٠,٩٦٦			٠,٩٥٨
٢٧	٠,٩٤١			٠,٩١١
٢		٠,٩٤٧		٠,٩٠٨
٦		٠,٦٩٩		٠,٥٢٠
١٠		٠,٩٦٦		٠,٩٤٩
١٤		٠,٩٢٩		٠,٨٨٥
١٨		٠,٧٥٦		٠,٥٨١
٢٢		٠,٩٣٣		٠,٨٩٧
٢٥		٠,٩٢٣		٠,٨٦١
٢٨		٠,٨٨٢		٠,٨٠٨
٣			٠,٧٩٢	٠,٦٣٠
٦			٠,٨٠٥	٠,٦٧٢
١١			٠,٩٧١	٠,٩٦١
١٥			٠,٨٣٦	٠,٧٠٧
١٩			٠,٨٣٩	٠,٧١٣
٢٣			٠,٨٤٩	٠,٧٨٠
٢٦			٠,٨١٦	٠,٧٣٠
٢٩			٠,٦٢١	٠,٣٩١
٤				٠,٦٢٧
٨				٠,٧٧٠
١٢				٠,٧٩٣
١٦				٠,٩١٣
٢٠				٠,٨٨٥
٣٠				٠,٧٨٧
الجذر الكامن	٦,٦١٩	٦,٤١٥	٥,٥٨٢	٤,١٢٧
نسبة التباين	٢٢,٠٦٢	٢١,٣٨٢	١٨,٦٠٦	١٣,٧٥٦
				٧٥,٨٠٥

اتضح من الجدول (٢) وجود أربعة من العوامل جميعها تنتمي لعبارات المقياس وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين (٧٥,٨٠٥) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

النتائج: قامت الباحثة بحساب معامل ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وطريقة التجزئة النصفية والجدول التالي وضع معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٣) معامل ثبات مقياس اليقظة العقلية بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٥٠)

أبعاد المقياس	معامل ألفا-لكرونباخ	طريقة التجزئة النصفية
المراقبة	٠,٧٦٩	٠,٧٢٩
الوصف	٠,٧٥٨	٠,٧٤٣
التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة	٠,٧٣٩	٠,٧٣٩
التنظيم والابداعية	٠,٧٥٣	٠,٧٤٨
الدرجة الكلية	٠,٨٧٢	٠,٧٦٢

اتضح من الجدول (٣) أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية مرتفعة وجميعها دالة إحصائياً وهو ما يعزز الثقة في المقياس لاستخدامه في الدراسة الحالية.

الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي لعبارات كل بعد، وبين الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي لعبارات مقياس اليقظة العقلية.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد لمقياس اليقظة العقلية (ن=١٥٠)

المراقبة		الوصف		التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة		التنظيم والابداعية	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٥٦٤	٢	٠,٦١٤	٣	٠,٦٤٥	٤	٠,٦١٤
٥	٠,٦٢١	٦	٠,٥٢٢	٦	٠,٤٢٤	٨	٠,٥٢٢
٩	٠,٦٣٧	١٠	٠,٥١٤	١١	٠,٤٨٥	١٢	٠,٥١٤
١٣	٠,٥١٢	١٤	٠,٦٢٤	١٥	٠,٤٧٨	١٦	٠,٦٢٤
١٧	٠,٦٢١	١٨	٠,٥٨٧	١٩	٠,٥٦٣	٢٠	٠,٥٨٧
٢١	٠,٥٧٨	٢٢	٠,٦٣١	٢٣	٠,٦٣٥	٣٠	٠,٥٢٩
٢٤	٠,٧٩٧	٢٥	٠,٧٤٥	٢٦	٠,٥١٢		
٢٧	٠,٥٨٧	٢٨	٠,٦٤٠	٢٩	٠,٤٧٨		

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ $٠,١٥٩$

اتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبالتالي فهي مقبولة.

كما قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي وضع ذلك :

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد لمقياس اليقظة العقلية (ن=١٥٠)

الأبعاد	المراقبة	الوصف	التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة	التنظيم والابداعية
المراقبة	-	-	-	-
الوصف	**٠,٦٣٩	-	-	-
التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة	**٠,٧٤١	**٠,٤٩٨	-	-
التنظيم والابداعية	**٠,٦٣٨	**٠,٥٧٨	**٠,٦٢٤	-
الدرجة الكلية	**٠,٧٧٥	**٠,٦٣٨	**٠,٦٣٥	**٠,٦٣٩

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوي $\geq ٠,١٥٩$ ٠,٠٥

اتضح من الجدول (٥) أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهو ما يشير إلى أن المقياس على درجة مرتفعة من الصدق.

ثانياً : مقياس الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة)

تم تصميم مقياس الكفاءة المهنية لثقة الدراسات التي تناولتها ولكي يتناسب مع خصائص عينة الدراسة الحالية من خلال الخطوات التالية :

الهدف من المقياس : قياس درجة الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة.

-مراجعة التراث السيكلوجي والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الكفاءة المهنية والاطلاع على بعض المقاييس التي أعدت لقياسه كمقياس

الجندي (٢٠٢١)، عيسى (٢٠١٩)، الكندري (٢٠١٧)، قاسم؛الهران، (٢٠١٥)، (Pidgeon,) (et al,2014)

- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة والمقاييس في تحديد أبعاد المقياس وصياغة عباراتها والتي تتفق مع التعريف الاجرائي الذي وضعته الباحثة وقامت بتحديد التعريف الاجرائي لأبعاد المقياس كما يلي:

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

البعد الأول: الكفاءة الشخصية: يقصد به قدرة المرأة العاملة على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة وتعاملها مع زملائها بطرق مناسبة وشعورها بالرضا عن عملها وأرقام عبارته هي (١، ١٣، ٩، ٥، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٨).

البعد الثاني: الكفاءة المعرفية: يقصد به قدرة المرأة العاملة على المعرفة والمهارات لأداء العمل واكتسابها للخبرة المهنية ، وأرقام عباراته هي (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٢٩).
البعد الثالث : الكفاءة الوجدانية : يقصد به قدرة المرأة العاملة على فهم الانفعالات وتنظيمها والتحكم فيها وتمتعها بضبط ذاتها والشعور بالرضا عند تقديم الخدمات للآخرين وأرقام عباراته هي (٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣٠).

البعد الرابع : الكفاءة المهارية: يقصد به قدرة المرأة العاملة على ممارسة العمل وأداءه بنشاط وحيوية وتحملها للضغوط العمل واستخدامها للوسائل التكنولوجية الحديثة لإنجاز المهام بالشكل المطلوب، وأرقام عباراته هي (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤).

* وقد تكون المقياس في صورته الأولية من عدد من العبارات روعي في صياغتها وضوح معناها وأسلوبها السهل، كما تم عرض المقياس على عدد من المحكمين في التربية وعلم النفس والصحة النفسية وأسفرت عملية التحكيم عن حذف ثلاثة عبارات وتعديل بعض العبارات الأخرى وبناء على ذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٣٠) عبارة موزعة على أبعاد المقياس، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية للمرأة العاملة والدرجة المنخفضة عن انخفاض قدرتها على كفاءتها المهنية.

* تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة (أوافق ، محايد، لا أوافق) وتدرج الاجابة على الثلاثة بدائل (١، ٢، ٣) للعبارات الايجابية، (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس (٣٠-٩٠) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

الصدق

***الصدق العاملي :** تم حساب الصدق العاملي بأخذ عينة مكونة من (١٥٠) امرأة عاملة، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٢،٢٨٧) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠،٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر (KMO) Kaiser-Meyer Oklin للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠،٧٩١) وهي تزيد عن الحد

الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وقد أسفر التحليل عن وجود (٤) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر والجدول (٦) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الكفاءة المهنية.

البقطة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للانجاز

جدول (٦) تشبغات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الكفاءة المهنية (ن=١٥٠)

رقم العبارة	العوامل المستخرجة بعد التدوير				قيم الشيوخ
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
١	٠,٩٥٦				٠,٩٣٧
٥	٠,٨٣٨				٠,٧٥٩
٩	٠,٨٥٤				٠,٧٣٥
١٣	٠,٨١٩				٠,٦٩٩
١٧	٠,٧٩٤				٠,٦٧١
٢١	٠,٨٤٩				٠,٧٣٣
٢٥	٠,٩٦٥				٠,٩٥٠
٣٠	٠,٩٣٥				٠,٨٨٢
٢		٠,٩٣٢			٠,٨٧٢
٦		٠,٧٣٣			٠,٥٦١
١٠		٠,٩٦٢			٠,٩٣٣
١٤		٠,٩٠٩			٠,٨٤٥
١٨		٠,٧٨٠			٠,٦١٧
٢٢		٠,٩١٤			٠,٨٥٧
٢٦		٠,٨٩٦			٠,٨٠٦
٢٨		٠,٨٦٦			٠,٧٦٧
٣			٠,٨٠٧		٠,٦٥٥
٧			٠,٧٨٨		٠,٦٤٥
١١			٠,٩٦٦		٠,٩٥١
١٥			٠,٧٥١		٠,٥٧٠
١٩			٠,٧٥٩		٠,٦٠٦
٢٣			٠,٧٦٨		٠,٦٨٣
٢٧			٠,٧٤٤		٠,٦٤٨
٢٩			٠,٥٦٩		٠,٣٣٤
٤				٠,٧٧٢	٠,٦٧١
٨				٠,٨٣٠	٠,٧٢٣
١٢				٠,٨٤٦	٠,٧٢٩
١٦				٠,٩٢٧	٠,٨٦٢
٢٠				٠,٨٨٧	٠,٧٩٦
٢٤				٠,٨١٨	٠,٦٧٦
الجذر الكامن	٦,٤٤٩	٦,٢٦٥	٤,٩٧٥	٤,٤٨٣	الاجمالي
نسبة التباين	٢١,٤٩٧	٢٠,٨٨٣	١٦,٥٨٥	١٤,٩٤٣	٧٣,٩٠٨

اتضح من الجدول (٦) وجود أربعة من العوامل جميعها تنتمي لعبارات المقياس وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين (٧٣,٩٠٨) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل

مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس. الثبات: قامت الباحثة بحساب معامل ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية والجدول التالي وضع معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٧) معامل ثبات مقياس الكفاءة المهنية بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن=١٥٠)

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة التجزئة النصفية
الكفاءة الشخصية	٠,٧٥٤	٠,٧٤٥
الكفاءة المعرفية	٠,٧٥٢	٠,٧٦٣
الكفاءة الوجدانية	٠,٧٤٢	٠,٧٥٨
الكفاءة المهارية	٠,٧٤٦	٠,٧٦٤
الدرجة الكلية	٠,٨٤٥	٠,٧٦٩

اتضح من الجدول السابق (٧) أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية مرتفعة وجميعها دالة إحصائياً وهو ما يعزز الثقة في المقياس لاستخدامه في الدراسة الحالية. الاتساق الداخلي : قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي

لعبارات كل بعد ،وبين الجدول التالي مقياس معاملات الاتساق الداخلي لعبارات المقياس

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٥٠)

الكفاءة الشخصية		الكفاءة المعرفية		الكفاءة الوجدانية		الكفاءة المهارية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠٠,٥٣٧	١	٠٠,٦٢٤	٢	٠٠,٧٠٣	٣	٠٠,٦٥٢	٤
٠٠,٥٤٨	٥	٠٠,٧٢٤	٦	٠٠,٦١٦	٧	٠٠,٥٣٧	٨
٠٠,٦٢١	٩	٠٠,٦٥٤	١٠	٠٠,٦٢٣	١١	٠٠,٦٢٩	١٢
٠٠,٦٥٧	١٣	٠٠,٧٤٥	١٤	٠٠,٥٢٨	١٥	٠٠,٤٧٨	١٦
٠٠,٤٨٩	١٧	٠٠,٤٥٨	١٨	٠٠,٦٣٥	١٩	٠٠,٥٣٣	٢٠
٠٠,٧٥٢	٢١	٠٠,٦٨٧	٢٢	٠٠,٤٥٨	٢٣	٠٠,٥٣٧	٢٤
٠٠,٥٢٨	٢٥	٠٠,٥٢٨	٢٦	٠٠,٦٣٨	٢٧		
٠٠,٦٣٩	٣٠	٠٠,٦٥٨	٢٨	٠٠,٦٣٩	٢٩		

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٥٩

اتضح من جدول (٨) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

البقطة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للانجاز

- كما قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما وضحه الجدول التالي :

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد للمقياس (ن=١٥٠)

الأبعاد	الكفاءة الشخصية	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الوجدانية	الكفاءة المهنية
الكفاءة الشخصية	-	-	-	-
الكفاءة المعرفية	٠,٥٨٧**	-	-	-
الكفاءة الوجدانية	٠,٦٣٨**	٠,٥٩٨**	-	-
الكفاءة المهنية	٠,٦٥٩**	٠,٦٣٧**	٠,٦٧٨**	-
الدرجة الكلية	٠,٦٨٨**	٠,٦٥١**	٠,٧٣٨**	٠,٥٧٧**

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=١٥٠، $0.208 \geq 0.159$ وعند مستوى $0.05 \geq 0.159$.

اتضح من جدول (٩) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الثقة في استخدام المقياس في الدراسة الحالية.

ثالثاً: مقياس الدافعية للانجاز لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة)

تم اعداد مقياس الدافعية للانجاز لدى المرأة العاملة لعدم وجود دراسات التي تناولتها وليتناسب مع خصائص عينة الدراسة الحالية من خلال الخطوات التالية :

الهدف من المقياس : قياس درجة الدافعية للانجاز لدى المرأة العاملة.

- مراجعة التراث السيكلوجي والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الدافعية للانجاز والاطلاع على بعض المقاييس التي أعدت لقياسه كمقياس عثمان، شاهين (٢٠١٤)، موسى (١٩٨٧)، دراسة محمد (٢٠٢٠)، أحمد (٢٠١٧)، دراسة (Allen & kiburz, 2012)، دراسة (Pang & Ruch, 2019).

- تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية وتم عمل التعديلات التي أوصى بها المحكمون من تعديل بعض العبارات وحذف عبارة واحدة بحيث تتناسب مع عينة الدراسة الحالية، وبذلك أصبحت عبارات المقياس النهائية (٢٤) عبارة موزعة على أبعاد المقياس، وتشير الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الدافعية للانجاز للمرأة العاملة والدرجة المنخفضة عن انخفاض مستوى الدافعية للانجاز لديها، وقامت الباحثة بتحديد التعريف الاجرائي لأبعاد المقياس كما يلي:

البعد الأول: التغلب على العقبات: يقصد به قدرة المرأة العاملة على إزالة العقبات التي تواجهها في عملها وإيجاد حلول مبتكرة لمشكلاتها وأرقام عباراته هي (١٠، ١٧، ١٣، ٩).

البعد الثاني: تحمل المسؤولية : يقصد به قدرة المرأة العاملة على تحمل مهامها الوظيفية الصعبة والمعقدة واستعدادها التام لثقة الآخرين في عملها وتحمل نتائج وأرقام عباراته هي (٢٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢).

البعد الثالث: الثقة بالذات: يقصد به هي ثقة المرأة العاملة في قدراتها وامكانياتها الشخصية وشعورها بالرضا عن حياتها وقدرتها على الدفاع عن نفسها وأرقام عباراته هي (٣، ٧، ١٥، ١١، ١٩، ٢٣).

البعد الرابع: الاستقلالية: يقصد به اعتماد المرأة العاملة على نفسها دون مساعدة من الآخرين وقدرتها على اتخاذ القرارات الهامة في عملها وأرقام عباراته هي (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤) *تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة (غالباً، أحياناً، لا) وتندرج الاجابة على الثلاثة بدائل (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية، (٢، ١، ٣) للعبارات السلبية وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس (٢٤-٧٢) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

***الصدق**

الصدق العاملي: تم حساب الصدق العاملي بأخذ عينة مكونة من (١٥٠) امرأة عاملة، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٢، ٢٨٧) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠، ٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر (KMO) Kaiser-Meyer Oklin للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠، ٧٩١) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠، ٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠، ٠١). وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وقد أسفر التحليل العاملي عن وجود (٤) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر والجدول التالي وضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الدافعية للإنجاز.

البقطة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

جدول (١٠) تشبعت العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الدافعية للإنجاز (ن=١٥٠)

رقم العبارة	العوامل المستخرجة بعد التدوير			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
١		٠,٩٦٠		٠,٩٣٥
٥		٠,٨٠٤		٠,٧١٧
٩		٠,٨٧٨		٠,٧٧٢
١٣		٠,٨٤٢		٠,٧٢٣
١٧		٠,٨٢٩		٠,٧٢٠
٢١		٠,٨٥٦		٠,٧٤١
٢	٠,٩٤٤			٠,٩٠٠
٦	٠,٧٢١			٠,٥٥٦
١٠	٠,٩٥١			٠,٩٢٣
١٤	٠,٩١٣			٠,٨٦٠
١٨	٠,٨٠١			٦٤٧
٢٢	٠,٩٣١			٠,٨٩٢
٣			٠,٨٣٩	٠,٧١٢
٧			٠,٨٢٨	٠,٧٠٨
١١			٠,٩٦٥	٠,٩٤٧
١٥			٠,٨٠١	٠,٦٤٤
١٩			٠,٧٩٦	٠,٦٦٣
٢٣			٠,٧٥٢	٠,٦٤٤
٤	٠,٧٢٦			٠,٦٠٣
٨	٠,٧٤٨			٠,٦٠٢
١٢	٠,٨١٢			٠,٦٧٣
١٦	٠,٩٥٠			٠,٩٠٦
٢٠	٠,٩٠٦			٠,٨٢٨
٢٤	٠,٨٤٨			٠,٧٢٣
الجذر الكامن	٤,٧٨٥	٤,٦٥٩	٤,٢٩٩	٤,٢٩٧
نسبة التباين	١٩,٩٣٦	١٩,٤١٢	١٧,٩١٠	١٧,٩٠٦
				٧٥,١٦٤

اتضح من الجدول (١٠) وجود أربعة عوامل جميعها تنتمي لعبارات المقياس وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين (٧٥,١٦٤) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس. الثبات: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، والنتائج كما هي مبينة في جدول (١١).

جدول (١١) معامل ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن=١٥٠)

أبعاد المقياس	معامل الفا لكرونباخ	التجزئة النصفية
التغلب على العقبات	٠,٧٥٩	٠,٧٥٧
الدافعية	٠,٧٤٧	٠,٧٧٦
الثقة بالذات	٠,٧٦٣	٠,٧٦٣
الاستقلالية	٠,٧٥٢	٠,٧٦٢
الدرجة الكلية	٠,٧٨٢	٠,٧٧٨

اتضح من الجدول السابق (١١) ارتفاع معامل ثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية على مقياس الدافعية للإنجاز مما يشير إلى الثقة لاستخدامه في الدراسة الحالية.

الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، كما هو مبين في الجدول (١٢).

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد للمقياس (ن=١٥٠)

التغلب على العقبات		تحمّل المسؤولية		الثقة بالذات		الاستقلالية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٢٦	٢	**٠,٥٦١	٣	**٠,٦٣٠	٤	**٠,٥٣١	١
**٠,٧٣٩	٦	**٠,٥٢٩	٧	**٠,٦٤٢	٨	**٠,٧٨٥	٥
**٠,٧١٠	١٠	**٠,٨٦٤	١١	**٠,٤٨٤	١٢	**٠,٥٢٧	٩
**٠,٧٩١	١٤	**٠,٧٨٣	١٥	**٠,٧٥٢	١٦	**٠,٥٦٢	١٣
**٠,٨١٤	١٨	**٠,٨٥٩	١٩	**٠,٧١٩	٢٠	**٠,٧٠٩	١٧
**٠,٧٥٦	٢٢	**٠,٧٠٠	٢٣	**٠,٧٢٠	٢٤	**٠,٧٢٠	٢١

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى ٠,٠٥ $\geq ٠,١٥٩$.

اتضح من جدول (١٢) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

-كما قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما وضحه الجدول التالي :

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٥٠)

الايعاد	التغلب على العقبات	تحمل المسؤولية	الثقة بالذات	الاستقلالية
التغلب على العقبات	-	-	-	-
تحمل المسؤولية	**٠,٥٦٩	-	-	-
الثقة بالذات	**٠,٥٨٨	**٠,٥٧٤	-	-
الاستقلالية	**٠,٦٣٢	**٠,٥٦٨	**٠,٥٧٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٦٣٢	**٠,٦٥٤	**٠,٦٣٩	**٠,٥٨٩

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٥٩

اتضح من جدول (١٣) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

- معامل ارتباط بيرسون
- تحليل الانحدار المتعدد
- التحليل العاملي
- معامل ألفا كرونباخ
- التجزئة النصفية

نتائج الدراسة ومناقشتها :

نتائج الفرض الأول ومناقشتها: ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في مقياس اليقظة العقلية وبين درجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقات بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وبين درجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية والدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية وبين درجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة (ن = ٣٥٠)

الدرجة الكلية	الكفاءة المهنية	الكفاءة الوجدانية	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الشخصية	
**٠,٨٢٤	**٠,٥٧١	**٠,٧٠٥	**٠,٧٣٩	**٠,٨٠٧	المراقبة
**٠,٨٤٠	**٠,٥٨٧	**٠,٧١٦	**٠,٧٥٦	**٠,٨٢١	الوصف
**٠,٨١٤	**٠,٥٦٧	**٠,٧٠٧	**٠,٧٢٥	**٠,٧٩١	التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة
**٠,٧٦٥	**٠,٥٤٠	**٠,٦٥٧	**٠,٦٥٧	**٠,٧٧٩	التنظيم والابداعية
**٠,٨٢٥	٠,٥٧٦	**٠,٧٣٢	**٠,٧٣٢	**٠,٨١٣	اليقظة العقلية

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=٣٨٥ $\geq$ ٠,١٢٨ وعند مستوى ٠,٠٥ $\geq$ ٠,٠٩٥.

اتضح من الجدول (١٤) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الكفاءة المهنية والدرجة الكلية لدى المرأة العاملة وهذا يحقق صحة الفرض البحثي. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Im Choi & Ko, 2015) التي أكدت أهمية دور اليقظة للمرأة العاملة والعاملون وتأثيرها الايجابي على الرضا الوظيفي وجودة العمل وتحسين الكفاءة المهنية لديهم، ونتيجة دراسة (David, et al, 2009) التي أشارت نتائجها إلى أن اليقظة العقلية تستخدم كاستراتيجية صحية تمارسها المرأة العاملة لاهتمامها باحتياجاتها الوجدانية، وتساعد على فهم مشاعرها وعواطفها بأفضل صورة بالإضافة إلى قدرتها على كيفية مواجهة السلوكيات السلبية وخلق بيئة عملية ايجابية أثناء ممارسة مهنتها مما يحقق لديها كفاءتها المهنية. واتفقت هذه النتيجة أيضاً مع بعض التوجهات النظرية التي توضح أن اليقظة العقلية تمنح التركيز المستمر، فعند تركيز الانتباه يكتسب العاملون والمرأة العاملة الكثير من الثقة والقوة والسيطرة في جميع جوانب الحياة ومجالاتها، فالتركيز الناتج من اليقظة العقلية يحسن من مستوى الأداء المهني (Weissbecker, et al, 2002). وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة أن المرأة العاملة تمارس مهارات اليقظة العقلية مما يجعلها تتمتع بالقدرات الوجدانية التي تساعد على إدارة حياتها المهنية بذكاء وقدرتها على تعزيز العلاقات الشخصية الايجابية والعلاقات الاجتماعية والتي تساعد على تكيفها مع مهنتها التي تساعد على التطور والنجاح وتقدم أقصى ما لديها من أجل تحسين

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

أدائها في عملها المهني وقدرتها على مواجهة الضغوط وتنمية الابتكار والابداع في عملها وهذا يجعلها تمارس مهارات الكفاءة المهنية بدرجة عالية.

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها: ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس اليقظة العقلية وبين درجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقات بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وبين درجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية والجدول التالي وضح ذلك.

جدول (١٥) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية وبين

درجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة (ن = ٣٥٠)

الدرجة الكلية	الاستقلالية	الثقة بالذات	تحمل المسؤولية	التغلب على العقبات	
**٠,٥٥٨	**٠,٥٦٦	**٠,٥٢٠	**٠,٥٤٤	**٠,٥٦٣	المراقبة
**٠,٥٦٧	**٠,٥٨١	**٠,٥١٢	**٠,٥٥٩	**٠,٥٧٨	الوصف
**٠,٥٤٩	**٠,٥٦١	**٠,٤٩٨	**٠,٥٤٢	**٠,٥٥٧	التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة
**٠,٥٢٧	**٠,٥٣٥	**٠,٤٨٥	**٠,٥١٩	**٠,٥٣٣	التنظيم والابداعية
**٠,٥٦٠	**٠,٥٧٠	**٠,٥١٢	**٠,٥٥٠	**٠,٥٦٧	الدرجة الكلية

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن = ٣٥٠ $\geq ٠,١٢٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,٠٩٥

اتضح من الجدول (١٥) وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية لدى المرأة العاملة وهذا يحقق صحة الفرض البحثي.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Akin & Akin, 2015) التي أكدت نتائجها على أن اليقظة العقلية تعبر عن الدافع الداخلي الذي يؤدي إلى تحسين أداء العمل وتمكينه بطريقة فعالة وتحقيق الكفاءة الذاتية والوصول إلى مستوى عالي في الأداء من خلال تنمية العقل اليقظ والانفتاح على الخبرات والتمكين الفردي الذي له أهمية كبيرة في تنمية الدافعية للإنجاز، ونتائج دراسات (Broug, et al, 2020)، (Allen & kiburz, 2012, 347)، (Pang & (Ruch, 2019) التي أشارت نتائجهم إلى أن اليقظة العقلية لها دور كبير في حدوث التوازن بين العمل والحياة، ولها أهمية كبيرة لإدارة مطالب الأدوار المتنافسة وتستخدمها المرأة العاملة والعاملون كاستراتيجية تهدف لتقليل الصراع القائم على الإجهاد بين العمل والحياة العملية وتمتعهم بالمرونة النفسية وتنمية دافعيتهم للإنجاز في عملهم.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة أن اليقظة العقلية تساعد على مراقبة المشاعر والأفكار والانفتاح عليها والتي تقيد في الممارسات التي تحسن من الدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة وتؤثر بقدراتها على توقعاتها الشخصية وقدرتها على التخطيط لديها.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها: ينص الفرض على أنه " توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد اليقظة العقلية وفقاً لتفاعل متغيرات نوع العمل (إدارية- مدرسة- ممرضة) والحالة الاجتماعية (عزباء -متزوجة-أرملة- مطلقة). وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين (٣ × ٤)

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين (٣ × ٤) لأثر نوع العمل (إدارية-مدرسة-ممرضة) والحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة-أرملة- مطلقة) وتفاعلهما

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير
نوع العمل	٤٥٢٨,٧٧٥	٢	٢٢٦٤,٣٨٨	٤٢٨,٦٨٤	٠,٠١	٠,٧١٧
الحالة الاجتماعية	٢٤٤,٤٢٨	٣	٨١,٤٧٦	١٥,٤٢٥	٠,٠١	٠,١٢٠
نوع العمل × الحالة	٤٣٠,٣٦٦	٦	٧١,٧٢٨	١٣,٥٧٩	٠,٠١	٠,١٩٤
الخطأ	١٧٨٥,٣٧٧	٣٣٨				
المجموع	٨٥٧٦٨,٠	٣٥٠				
نوع العمل	٤٤٧٨,٥٠٣	٢	٢٢٣٩,٢٥٢	٤٣٥,٥٢٤	٠,٠١	٠,٧٢٠
الحالة الاجتماعية	٢٤٣,٢٠٠	٣	٨١,٠٦٧	١٥,٧٦٧	٠,٠١	٠,١٢٣
نوع العمل × الحالة	٤٥٩,٧١٨	٦	٧٦,٦٢٠	١٤,٩٠٢	٠,٠١	٠,٢٠٩
الخطأ	١٧٣٧,٨٣٠	٣٣٨				
المجموع	٨٥٢٨٠,٠	٣٥٠				
نوع العمل	٤٣٦٧,٠٣٨	٢	٢١٨٣,٥١٩	٤٦٥,١٩٢	٠,٠١	٠,٧٣٤
الحالة الاجتماعية	٢٣٤,٩٦٣	٣	٧٨,٣٢١	١٦,٦٨٦	٠,٠١	٠,١٢٩
نوع العمل × الحالة	٤١٣,٥١٣	٦	٦٨,٩١٩	١٤,٦٨٣	٠,٠١	٠,٢٠٧
الخطأ	١٥٨٦,٥٠٥	٣٣٨				
المجموع	٨٤٢٢٤,٠	٣٥٠				

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير
نوع العمل	٣٥٢٢,٥٥٥	٢	١٧٦١,٢٧٨	٢٩٣,٤٣٣	٠,٠١	٠,٦٣٥
الحالة الاجتماعية	١٢٥,٧٨٠	٣	٤١,٩٢٧	٦,٩٨٥	٠,٠١	٠,٠٥٨
نوع العمل × الحالة	٥٦٢,٧٩١	٦	٩٣,٧٩٨	١٥,٦٢٧	٠,٠١	٠,٢١٧
الخطأ	٢٠٢٨,٧٨٤	٣٣٨				
المجموع	٨٨٠٥٥,٠٠	٣٥٠				
نوع العمل	٦٧٣٥٢,٧٧٤	٢	٣٣٦٧٦,٣٨٧	٤٤٨,٦٠٣	٠,٠١	٠,٧٢٦
الحالة الاجتماعية	٣٢٧٥,٢٠٦	٣	١٠٩١,٧٣٥	١٤,٥٤٣	٠,٠١	٠,١١٤
نوع العمل × الحالة	٧٣١١,٨٨٠	٦	١٢١٨,٦٤٧	١٦,٢٣٤	٠,٠١	٠,٢٢٤
الخطأ	٢٥٣٧٣,٥٠٢	٣٣٨				
المجموع	١٣٦,٩٢٨٣,٠	٣٥٠				

اتضح من الجدول (١٦) مايلي :

بالنسبة لتفاعل متغيري نوع العمل في الحالة الاجتماعية: وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري نوع العمل في الحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً.

بالنسبة لنوع العمل: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير نوع العمل (إدارية- مدرسة- ممرضة)، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١)

الحالة الاجتماعية: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة- أرملة- مطلقة) في أبعاد اليقظة العقلية، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمقياس اليقظة العقلية وفقا لمتغيرات نوع العمل والحالة الاجتماعية وتفاعلهما

النوع	الحالة الاجتماعية	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	
المراقبة	ادارية	عزباء	٩,٩٣	١,٣٦
		متزوجة	١٥,٣٠	٢,٠٣
		أرملة	١٥,٤٥	٢,٠١
		مطلقة	١٢,٢٨	٢,٤٣
	مدرسة	عزباء	١٨,٣٥	٣,٣٧
		متزوجة	١٩,٢٤	٣,٢٥
		أرملة	٢٠,٢٧	٢,٢٥
		مطلقة	٢٠,٧٩	٢,١٠
	ممرضة	عزباء	١٠,١٧	١,٣٦
		متزوجة	٩,٥٤	١,٢٩
		أرملة	١٠,١٥	١,٣٤
		مطلقة	10.81	2.29
الوصف	ادارية	عزباء	٩,٨٦	١,٣٥
		متزوجة	١٥,٣٠	٢,٠٣
		أرملة	١٥,٤٥	٢,٠١
		مطلقة	١٢,٢٨	٢,٤٣
	مدرسة	عزباء	١٨,٣٥	٣,٣٧
		متزوجة	١٩,٠٥	٣,١١
		أرملة	٢٠,٢٧	٢,٢٥
		مطلقة	٢٠,٧٩	٢,١٠
	ممرضة	عزباء	١٠,٢٠	١,٣٨
		متزوجة	٩,٥٤	١,٢٩
		أرملة	١٠,١٥	١,٣٤
		مطلقة	١٠,٨١	٢,٢٩
	ادارية	عزباء	٩,٨٦	١,٤٠
التصرف	ادارية	عزباء	٩,٨٦	١,٤٠
		عزباء	٩,٨٦	١,٤٠

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

النوع	الحالة الاجتماعية	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	
مدرسة	متزوجة	١٥,٣٠	٢,٠٣	بوعى فى اللحظة الحاضرة
		١٥,٤٥	٢,٠١	
		١٢,٢٨	٢,٤٣	
		١٨,٢٥	٢,٩٨	
	متزوجة	١٩,٢٤	٣,٢٥	
		١٩,٨٩	٢,٠٠	
		٢٠,٣٣	١,٩٠	
		١٠,٢٢	١,٤٣	
	ممرضة	٩,٥٤	١,٢٩	
		١٠,٤٠	١,٢٧	
		١٠,١٢	١,٣٤	
		١٠,٢٠	١,٩٣	
التنظيم	ادارية	١٥,٣٠	٢,٠٣	
		١٥,٤٥	٢,٠١	
		١٢,٢٨	٢,٤٣	
		١٨,٢٥	٢,٩٨	
	مدرسة	١٩,٢٤	٣,٢٥	
		١٩,٨٩	٢,٠٠	
		٢٠,٣٣	١,٩٠	
		١٢,٥٧	٢,٥٩	
	ممرضة	٩,٥٤	١,٢٩	
		١١,٦٠	٢,٤٥	
		١١,٢٤	٢,٥٣	
		٣٩,٨٦	٥,٥٢	
الدرجة الكلية	ادارية	٦١,٢٣	٨,١٥	
		٦١,٨١	٨,٠٧	
		٤٩,١٤	٩,٧٢	
		٧٣,٢٠	١٢,٤٢	
	مدرسة	٤٦,٧٧	١٢,٨٣	

النوع	الحالة الاجتماعية	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري
ممرضة	أرملة	٨٠,٣٤	٨,٢٩
	مطلقة	٨٢,٢٥	٧,٧٤
	عزباء	٤٣,١٧	٥,١٠
	متزوجة	٣٨,١٨	٥,١٧
	أرملة	٤٢,٣٠	٥,١٩
	مطلقة	٤٣,٠٠	٥,٧٦

جدول (١٨) المقارنات المتعددة في أبعاد اليقظة العقلية وفقا لمتغيرات نوع العمل والحالة الاجتماعية

وتفاعلهما

مجموعات البحث	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالات الإحصائية
المراقبة	مدرسة	٦,٤١٩ *	لصالح المدرسة
	ممرضة	٣,٠٧٤ *	لصالح الادارية
	ممرضة	٩,٤٩٣ *	لصالح المدرسة
	متزوجة	١,٨٨٠ *	لصالح المتزوجة
	أرملة	٢,٤٧٥ *	لصالح الأرملة
	مطلقة	١,٨١٤ *	لصالح المطلقة
	أرملة	٥,٥٩٥	غير دال
	مطلقة	٥,٠٦٦	غير دال
	مطلقة	٥,٦٦٢	غير دال
الوصف	مدرسة	٦,٣٨٩ *	لصالح المدرسة
	ممرضة	٣,٠٥٠ *	لصالح الادارية
	ممرضة	٩,٤٣٩ *	لصالح المدرسة
	متزوجة	١,٨٢٩ *	لصالح المتزوجة
	أرملة	٢,٤٨٨ *	لصالح الأرملة
	مطلقة	١,٨٢٦ *	لصالح المطلقة
	أرملة	٥,٦٥٩	غير دال
	مطلقة	٥,٠٠٣	غير دال
	مطلقة	٥,٦٦٢	غير دال
	مدرسة	٦,٢٠٢ *	لصالح المدرسة
	مدرسة	٦,٢٠٢ *	لصالح المدرسة
	مدرسة	٦,٢٠٢ *	لصالح المدرسة
التصرف	مدرسة	٦,٢٠٢ *	لصالح المدرسة

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

ادارية	ممرضة	*٣,١٥٥	٠,٣٤٧	لصالح الادارية
مدرسة	ممرضة	*٩,٣٥٧	٠,٣١٧	لصالح المدرسة
عزباء	متزوجة	*١,٩١٦-	٠,٣٥٠	لصالح المتزوجة
عزباء	أرملة	*٢,٤٦٩-	٠,٣٨٧	لصالح الأرملة
عزباء	مطلقة	*١,٤٦٥-	٠,٣٦٥	لصالح المطلقة
متزوجة	أرملة	٠,٥٥٢	٠,٣٩٥	غير دال
متزوجة	مطلقة	٠,٤٥١	٠,٣٧٣	غير دال
أرملة	مطلقة	*١,٠٠٤	٠,٤٠٨	لصالح الأرملة
ادارية	مدرسة	*٩,١١٨-	٠,٣٦٥	لصالح المدرسة
ادارية	ممرضة	*٢,٠٧٢	٠,٣٩٣	لصالح الادارية
مدرسة	ممرضة	*٨,١٩٠	٠,٣٥٩	لصالح المدرسة
عزباء	متزوجة	*١,٠٢٤-	٠,٣٦٩	لصالح المتزوجة
عزباء	أرملة	*١,٩٧٧-	٠,٤٣٨	لصالح الأرملة
عزباء	مطلقة	*٠,٩٤٧-	٠,٤١٣	لصالح المطلقة
متزوجة	أرملة	*٠,٩٥٢	٠,٤٤٦	لصالح المتزوجة
متزوجة	مطلقة	٠,٠٧٨	٠,٤٢٢	غير دال
أرملة	مطلقة	*١,٠٣٠	٠,٤٦١	لصالح المطلقة
ادارية	مدرسة	*٢٥,١٢٨-	١,٢٩٠	لصالح المدرسة
ادارية	ممرضة	*١١,٣٥١	١,٣٨٨	لصالح الادارية
مدرسة	ممرضة	*٣٦,٤٧٩	١,٢٦٩	لصالح المدرسة
عزباء	متزوجة	*٦,٦٥٠-	١,٤٠١	لصالح المتزوجة
عزباء	أرملة	*٩,٤٠٨-	١,٥٤٨	لصالح الأرملة
عزباء	مطلقة	*٦,٠٥٢-	١,٤٥٩	لصالح المطلقة
متزوجة	أرملة	٢,٧٥٨-	١,٥٧٩	غير دال
متزوجة	مطلقة	٠,٥٩٩	١,٤٩٢	غير دال
أرملة	مطلقة	*٣,٣٥٧	١,٦٣١	لصالح الأرملة

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

اتضح من الجداول (١٦، ١٨، ١٧) وجود فروق دالة إحصائية في اليقظة العقلية وفقاً لتفاعل متغيرات: نوع العمل (ادارية- مدرسة- ممرضة) لصالح المدرسة والحالة الاجتماعية (عزباء

- متزوجة - أرملة - مطلقة) لصالح المتزوجة وفقا لتحليل التباين وهذا يحقق صحة الفرض البحثي.

أولاً: بالنسبة للحالة الاجتماعية : اتضح من الجداول (١٦، ١٧، ١٨) وجود فروق ذات دلالة احصائية في اليقظة العقلية للحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - أرملة - مطلقة) لصالح المتزوجة. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سعيدان (٢٠١٩) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة احصائية في اليقظة العقلية وفقاً للحالة الاجتماعية. وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة أن المرأة المتزوجة تشعر بالاستقرار وراحة البال بالإضافة إلى تمتعها بمهارات اليقظة العقلية من وعيها التام وقدرتها على التصرف في المواقف المختلفة وخبراتها السابقة عن الأرملة والمطلقة والعزباء.

ثانياً: بالنسبة لنوع العمل : اتضح من الجدول (١٦، ١٧، ١٨) وجود فروق ذات دلالة احصائية في اليقظة العقلية وفقاً لنوع العمل (ادارية - ممرضة - مدرسة) لصالح المدرسة . واتفقت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة يوسف (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق دالة احصائية في اليقظة العقلية للحالة الاجتماعية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Aldrin & Merdiaty, 2019) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة احصائية في نوع العمل. وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة أن المدرسة دائمة الاطلاع بالمعرفة والمعلومات والتطورات الحديثة العلمية والعملية في عملها بعكس الادارية والممرضة حيث تعتمد مهنتهم على أفعال وأعمال روتينية بشكل دائم ولم يهتموا بالمعلومات الحديثة والتطورات في عملهم بنفس درجة الاهتمام لدى المدرسة.

نتائج الفرض الرابع ومناقشتها: ينص الفرض على " يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز من خلال اليقظة العقلية لدى أفراد العينة الكلية" وللتحقق من صحة هذا الفرض ولمعرفة تأثير الكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز على اليقظة العقلية تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار الكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز متغيرات مستقلة ، واليقظة العقلية متغير تابع.

وقد قامت الباحثة أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

قيمة اختبار دورين واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ٣٥٠ وعدد المتغيرات المستقلة ٢ والجدول التالي وضح ذلك.
جدول (١٩) متغيرات الدافعية للإنجاز والكفاءة المهنية المنبئة باليقظة العقلية باستخدام معادلة الانحدار المتعدد

(ن=٣٥٠)

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R ²	قيمة ف	دلالتها	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدلالة
اليقظة العقلية	الكفاءة المهنية	٠,٨٣١	٠,٦٩٠		٠,٠١	٠,١٠٥٦	٠,٩٣٩	٢٠,٥٣٨	٠,٠١
	الدافعية للإنجاز					٠,١٩١	٠,١٥١	٣,٢٩٦	٠,٠١
قيمة الثابت ٦,٦٨٤									

ت = ٢,٥٩ عند مستوى ٠,٠١ ت = ١,٩٧ عند مستوى ٠,٠٥

اتضح من الجدول السابق أن قيمة ف بلغت (٣٨٦,٣٧٤) وهي دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن نموذج الانحدار دال احصائياً، وتفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر (٦٩ %) من التباين الحاصل في اليقظة العقلية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R² ، وبلغت قيمة بيتا (٠,٩٣٩) للكفاءة المهنية، (٠,١٥١) للدافعية للإنجاز. كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

اليقظة العقلية = ٦,٦٨٤ + ١,٠٥٦ (الكفاءة المهنية) + ٠,١٩١ (الدافعية للإنجاز)

اتضح من جدول (١٩) وجود علاقة موجبة دالة احصائية بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز عند مستوى (٠,٠١) وهذا ما أكدته الدراسة الحالية في نتائجها للفرض الأول والثاني . ويعنى ذلك أن هذه المتغيرات تساهم في التنبؤ باليقظة العقلية وهذا يحقق صحة الفرض البحثي . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Harrington,2018)، ونتيجة دراسة (Chang & Stone,2019) التي أكدت نتائجهم على أن اليقظة العقلية لها أهمية كبيرة لمواجهة الظروف الصعبة للمرأة العاملة وللعاملون وتمتعهم باليقظة العقلية يساعدهم على إدارة الاجهاد في العمل والحد من الضيق وتحسين المرونة النفسية والتعامل مع صراعات العمل مما يجعلهم يحققون الكفاءة المهنية في عملهم، ونتيجة دراسة (Im

(Choi&Ko,2015) التي أشارت إلى أهمية دور اليقظة العقلية للمرأة العاملة والعاملون وتأثيرها الايجابي على الرضا الوظيفي وجودة العمل وتحسين الكفاءة المهنية لديهم. واليقظة العقلية من المفاهيم الأساسية التي تساعد على مراقبة المشاعر والافكار والانفتاح عليها بدلاً من احتجازها في الوعي، وكذلك التنظيم المرتبط بالدافعية للانجاز وعدم التسرع في اطلاق الاحكام على الأمور وهذا ما أكدته نتائج العديد من الدراسات (Allen & Buro, 2011)، (Akin & Akin, 2015,37)، (Broug,et al,2020)، (Allen)، (Pang & Ruch ,2019)، (kiburz,2012, 347).

توصيات الدراسة:

- ١- التركيز على تدريب المرأة العاملة وتأهيلها تربوياً ومهنياً وعالمياً .
- ٢-رفع مستوى الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة .
- ٣-الاهتمام بما يؤثر على الدافعية للانجاز للمرء من حيث الضغوط التي تواجهها وكيفية التغلب عليها بعمل ندوات ومحاضرات من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية حيث تكون ذات رقابة وبشكل رسمي للعمل على توعية المرأة في كيفية التصرف في جميع الأمور التي تواجهها.

بحوث المقترحة:

- ١ - برنامج قائم على اليقظة العقلية لتنمية إدارة الذات وتحسين الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة.
- ٢-دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية وإدارة الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة.
- ٣-دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة لدى فئات أخرى.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- أبو حليلة، أشرف أحمد (٢٠٠٨). المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ المدارس الحكومية والخاصة بالحلقة الثانية من التعليم الاساسي، رسالة الماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة .
- ٢- أحمد، هدى عبد الرحمن (٢٠٠٨). عادات الاستذكار وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والفاعلية الذاتية لدي عينة من طالبات كلية الآداب إعداد المعلمات بمحافظه جده، مجلة الآداب والعلوم الانسانية، مج (١).
- ٣- أحمدى، خولة (٢٠١٧). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط "دراسة ميدانية"، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية ،جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة ،ع ٩، ص(١٥١-١٦٣).
- ٤- اسماعيل ،هالة (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدي طلاب كلية التربية "دراسة تنبؤية " ، مجلة الارشاد النفسي ، ٥٠ ، ص(٢٨٧ - ٣٣٥).
- ٥- أمين، ابتسام سعد (٢٠١٨). دافعية الانجاز كمنبئ للكفاءة الاجتماعية لدي طفل الروضة، مجلة الطفولة في التربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الاسكندرية مج(١٠)، ع(٣٣)، ص(٥١-٩٢).
- ٦- أمين، عمر الفاروق (٢٠٠٠). ندوة بعنوان تنمية المرأة في ظل برنامج الاصلاح الادارية المصري، القاهرة ،الصندوق الاجتماعي.
- ٧- البحيري؛ عبد الرقيب، الضبع؛ فهمى ، وطلب؛ أحمد، العوامل؛ عائدة (٢٠١٤). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية " دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة فى ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع، مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، مج(٣٩)، ص(١١٩-١٦٦).
- ٨- بهنساوي، أحمد فكرى (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالنهوض الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة بنى سويف، ٧٨، ص(١٢-٧٣).

- ٩- الجندي، شروق حسنى محمد علي (٢٠٢١). الكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الانجليزية فى مرحلة الطفولة المبكرة "دراسة نظرية"، مجلة بحوث ودراسات الطفولة، كلية التربية، جامعة بنى سويف، مج (٣)، ع٦، ص (١٨-١).
- ١٠- حنفي، عبد الغفار (٢٠٠٦). أساسيات إدارة منظمات الأعمال، الاسكندرية، الدار الجامعية.
- ١١- خليفة، قدوري (٢٠١٢). الرضا عن التوجه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي (دراسة ميدانية بثنائيتي حاسي خليفة وولاية الوادي)، رسالة ماجستير غير منشورة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي.
- ١٢- خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
- ١٣- خويلد، أسماء (٢٠١٦). السياق النظري لبروز مفهوم الدافعية للإنجاز، دراسات الجزائر، العدد ٤٨، نوفمبر، ص (٨٥-٩٥).
- ١٤- زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٠). الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
- ١٥- سعيدان، فاطمة الزهراء (٢٠١٩). اليقظة العقلية لدى اعوان الامن بالمؤسسة الوطنية الكبرى للاشغال العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي، مرياح ورقلة.
- ١٦- صرداوي، نزي (٢٠١١). دافع الانجاز وتقدير الذات وعلاقتهما بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم الثانوي، مجلة دراسات نفسية تربوية، جامعه قاصدي مرياح، الجزائر، ع (١٦)، ص (٣٠٠-٣٤٥).
- ١٧- الضبع، فتحي عبدالرحمن (٢٠١٦). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة الدراسية لدى عينة من الأطفال من تلاميذ المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ٩٢، ٣٢٥ - ٣٦٦.
- ١٨- العاسمي، رياض نايل (٢٠١٧). اليقظة العقلية أسسها وتطبيقاتها في الإرشاد والعلاج النفسي، عمان، دار الإعصار للنشر والتوزيع

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

- ١٩- العاسمي، رياض نايل (٢٠١٨). اليقظة العقلية وسيطا للعلاقة بين المرونة والاكتمال والضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة الآداب والعلوم الانسانية)، مج ٤٠، ع ٣، ص (٣٧٩-٣٩٧).
- ٢٠- عبد الرحمن، حنان أحمد (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من عاملي بعض مؤسسات الدولة، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، مج ٤٤، ع ٤، ص (١١٥-١٩٢).
- ٢١- عبد الستار، فاطمة (٢٠٠٢). الصناعات والمشروعات الصغيرة وتنمية المرأة الريفية في ظل العولمة، مجلة كلية الدراسات الانسانية، العدد العشرون، جامعة الأزهر.
- ٢٢- عبد القادر، يونس (٢٠١٢). مقارنة التدريس بالكفاءات، مدينة المعلم الالكترونية، www.aloalim.net.
- ٢٣- عبد الخالق، محمد أحمد (٢٠١٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية اليقظة العقلية في تحسين مهارات تنظيم الذات وخفض صعوبات الانتباه لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم، مجلة كلية الآداب، جامعة أسيوط ٣٤ (٦)، ص (٤٣-١١٥).
- ٢٤- عثمان؛ كمال مصطفى حزين، شاهين؛ ايمان فوزي سعيد (٢٠١٤). مقياس دافعية الانجاز، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية جامعة عين شمس، ع ١٥١، ص (٤٩-٧٤).
- ٢٥- محمد، علا عبد الرحمن علي (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بدافعيه الانجاز وقلق الاختبار والمعدل التراكمي لطالبات الطفولة المبكرة بالجامعة، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط، ع ١٢، ص (٦٨-١).
- ٢٦- عودة؛ ربيع محمد علي، السحار؛ خدام اسماعيل (٢٠١٧). التوافق النفسي وعلاقته بالنسق القيمي وسمات الشخصية لدى المرأة العاملة بالشرطة في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية.
- ٢٧- عيسى، عويس (٢٠١٩). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

- ٢٨- الغامدي، غرم الله بن عبد الرازق (٢٠٠٩). التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الانجاز لدي عينة من المراهقين المتفوقين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراة،، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٢٩- غباري، ثائر (٢٠٠٨). الدافعية (النظرية والتطبيق)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٣٠- قاسم، نادر فتحي، الهران، عبيد صالح عبد الله (٢٠١٥). الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٣٩، ج ١، ص (٦٨١ - ٧١٢).
- ٣١- قشقوش ابراهيم (١٩٩٧). دافعية الانجاز وقياسها، القاهرة ، دار الفكر الانجلو مصرية .
- ٣٢- كرم ،ابراهيم محمد (٢٠٠٢). ما مدى اتقان معلم المواد الاجتماعية لمدارس التعليم العام الكفايات التعليمية ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، العدد (٤) ، المجلد (٣).
- ٣٣- الكندري، هدى محمد (٢٠١٧). بناء مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت ،مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، كلية التربية الرياضية بقنا ،جامعة جنوب الوادي ، ع٥، ص(٤٦-٦٣).
- ٣٤- محمد ، محمد حبشي حسين (٢٠١٨). الخصائص السيكمترية لمقياس اليقظة العقلية : مقارنة بين نظرية القياس التقليدية والنماذج الأحادية والمتعددة لنظرية الاستجابة للمفردة ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، مج ٢٨ ، ع٩٩ ، ص (١٧ - ٧٦).
- ٣٥- محمد ، هدى جمال (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من المراهقين من الجنسين، دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية، ٢٨، (٤)، ص (٨٨٣ - ٩٤٥).
- ٣٦- محمد ؛ايه نصر، حسين؛محمود رامز يوسف، عرفة ؛ نورا محمد (٢٠٢٢). الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية لدي معلمات المرحلة الابتدائية ،مجلة القراءة والمعرفة جامعة عين شمس الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع٢٥٣، ص(٤٠٩-٤٣٨).

اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز

- ٣٧- مطر، أسماء إبراهيم محمد (٢٠١٣). دافعية الإنجاز المؤتمر العلمي العربي السادس "التعليم وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي"، الجمعية المصرية لاصول التربية بالتعاون وكلية التربية بينها، مج ٣، ص (١٤٠١ - ١٤٢١).
- ٣٨- موسى، فاروق عبد الفتاح (١٩٨٧). اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين كراسة التعليمات، القاهرة، النهضة العربية.
- ٣٩- المياحي، جعفر عبد كاظم (٢٠١٠). دوافع السلوك، الرياض، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- ٤٠- الهاشم، أماني عبد الله عقله (٢٠١٧). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعه الشرق الأوسط.
- ٤١- يوسف، أحمد محمد (٢٠٢١). الضغوط النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى عينة من زوجات الشهداء في محافظة طرطوس، مجلة جامعة البعث، سلسلة العلوم التربوية، (٤٣)، ع (٢١)، ص (١١١-١٧٢).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 42- Akin, A., & Akin, U. (2015). Mediating role of coping competence on the relationship between mindfulness and flourishing. *Suma Psicológica*, 22(1), 37-43.
- 43 - Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1), 1684421.
- 44- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 372-379.
- 45- Alter (2012) Information the Foundation of business ,New Jersey :prentice Hall Publis hers.
- 46- Ataei, F., Ahmadi, A., Kiamanesh, A. R., & Saif, A. A. (2020). The effectiveness of mindfulness practice in increasing academic motivation among high school students. *Journal of School Psychology*, 8(4), 176-199.

- 47-Bargamadi, M. & Yamini, M. (2019). Comparison of the effectiveness of working memory and mindfulness training on educational well-being, academic self-regulation and academic achievement motivation of high school students. *Iranian journal of educational sociology*, 2(2), 100-111.
- 48- Bazarko, D., Cate, R. A., Azocar, F., & Kreitzer, M. J. (2013). The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting. *Journal of workplace behavioral health*, 28(2), 107-133.
- 49 - Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence. *Vision*, 15(2), 91-100.
- 50- Byrd, R.& Hays, D. (2012). School counselor competency and lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning (LGBTQ) youth. *Journal of School Counseling*, 10(3),101-128.
- 51- Chang, Y.& Stone, D.(2019). Workplace Mindfulness in Accounting Practice: Issues, Opportunities, and Challenges. *Accounting Horizons*, 33(4), 167-185.
- 52- David, D. S., Schoeberlein, D. R., & Sheth, S. (2009). *Mindful teaching and teaching mindfulness: A guide for anyone who teaches anything*. Simon and Schuster.
- 53- Ducar, D. M., Penberthy, J. K., Schorling, J. B., Leavell, V. A., & Calland, J. F. (2020). Mindfulness for healthcare providers fosters professional quality of life and mindful attention among emergency medical technicians. *Explore*, 16(1), 61-68.
- 54- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- 55- Harrington III, G. (2018). *Mindfulness-based Skills among Counselors-in-Training* (Doctoral dissertation, Barry University).
- 56- Hassed, C. (2016). Mindful learning: Why attention matters in education. *International Journal of School & Educational Psychology*, 4(1), 52-60.
- 57- Howell, A., & Buro, K. (2011). Relations among mindfulness, achievement-related self-regulation, and achievement emotions. *Journal of Happiness Studies*, 12, 1007-1022.

- 58- Im Choi, J., & Koh, M. S. (2015). Relations of job stress, burnout, mindfulness and job satisfaction of clinical nurses. *Int J Biosci Biotechnol*, 7, 121-8.
- 59- Janssen, E., Van Strydonck, I., Decuypere, A., Decramer, A., & Audenaert, M. (2020). How to foster nurses' well-being and performance in the face of work pressure? The role of mindfulness as personal resource. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3495-3505.
- 60- Jennings, S. J., & Jennings, J. L. (2013). Peer-directed, brief mindfulness training with adolescents: A pilot study. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 8(2), 23.
- 61- Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*.
- 62- May, J. D. (2016). *The effects of individual and school mindfulness on the academic optimism in schools in North Alabama*. The University of Alabama.
- 63- Mrazek, M. D., Franklin, M. S., Phillips, D. T., Baird, B., & Schooler, J. W. (2013). Mindfulness training improves working memory capacity and GRE performance while reducing mind wandering. *Psychological science*, 24(5), 776-781.
- 64- Opelt, F., & Schwinger, M. (2020). Relationships Between Narrow Personality Traits and Self-Regulated Learning Strategies: Exploring the Role of Mindfulness, Contingent Self-Esteem, and Self-Control. *AERA Open*, 6(3), 2332858420949499.
- 65- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 15.
- 66- Pidgeon, A. M., Ford, L., & Klaassen, F. (2014). Evaluating the effectiveness of enhancing resilience in human service professionals using a retreat-based Mindfulness with Metta Training Program: a randomised control trial. *Psychology, health & medicine*, 19(3), 355-364.
- 67- PRADHAN, S., & MANJU, S. (2016). Effect of Vipassana Meditation on Mindfulness and Life Satisfaction of Employees. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(3).

- 68- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476-489.
- 69- Suleiman Martos, N., Gomez Urquiza, J. L., Aguayo Estremera, R., Cañadas De La Fuente, G. A., De La Fuente Solana, E. I., & Albendín-García, L. (2020). The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: a systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 76(5), 1124-1140.
- 70- Weissbecker, I., Salmon, P., Studts, Floyd. R, Dedert A. & Sephton, E. (2002). Mind futness-based stress areduction and sense of coherence among women with fibromyalgia. *Journal of clinioal psychology in medical settings*, 9(4), 297-307.
- 71- Williams, J. & Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness: Diverse perspectives on its meaning, origins and applications*. New York, ny: Routledge.

Mindfulness and its relationship to professional competence and motivation for achievement among working women in the light of some demographic variables.

Maha Ibrahim Mohamed Othman

Lecturer of Psychology at the Faculty of Human Studies in Dakahlia - Al-Azhar University

Abstract:

The current study aimed to identify the relationship between mental alertness, professional competence, and achievement motivation for working women, and to reveal the possibility of predicting professional competence and achievement motivation through mental alertness, and also to reveal the effect of some demographic variables such as work type (school-nurse-administrative), and marital status (married-unmarried-widow-divorced) on mental alertness, the study sample consisted of (350) working women and their ages ranged between (30-55) years, with an average ability (42.30), standard deviation (3.27), and a measure of mental alertness and a measure of professional competence were prepared And a scale and motivation for achievement and calculating their psychometric characteristics, and the results found that there is a statistically positive relationship between mental alertness and professional competence, and there is a statistically significant relationship between mental alertness and motivation for achievement among working women, and the results also concluded that there is a statistically significant interaction in mental alertness between the type of work and social status And indicated that there are statistically significant differences in the type of work in favor of the school and the existence of statistically significant differences in the marital status in favor of the married woman.