

## الرضا المهني وعلاقته باليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان\*

### *Job Satisfaction and Its Relationship with Mindfulness among Religious Cadres in Al Dakhiliyah Governorate, Sultanate of Oman*

أ. عبدالله بن حميد بن خليفين بن خلفان الهنائي: مشرف ديني، قسم الشؤون الإسلامية، مكتب  
أوقاف بهلاء، وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، سلطنة عمان

د. عبد الفتاح الخواجة: أستاذ مشارك، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، عُمان

**Mr. Abdullah ben Humaid ben Khalifein ben Khalfan Alhanaei:**  
Religious Supervisor – Islamic Affairs Department – Awqaf Office in Bahlaa  
– Ministry of Awqaf and Religious Affairs – Sultanate of Oman.

Email: ddrabed@unizwa.edu.om

**Dr. Abdelfattah Alkhawaja:** Associate prof in Education & Cultural Studies  
Department, University of Nizwa, Oman

DOI: <https://doi.org/10.56989/benkj.v3i5.325>

\* بحث مستقل من رسالة ماجستير ارشاد وتوجيه/جامعة نزوى الطالب عبدالله بن حميد بن خليفين الهنائي وإشراف:  
د. عبدالفتاح الخواجة

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الرضا المهني واليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا المهني واليقظة الذهنية وفقاً لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي، لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينتها من (150) موظفًا وموظفة، وهم الممثلون لمجتمع الدراسة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام مقياس الرضا المهني من إعداد مقياس الحازمي وجويلي (2021)، ومقياس اليقظة الذهنية من إعداد بير وآخرين (2006, Bear, et al.)، تعريب وتقنين البحيري وآخرين (2014)، وقد أظهرت النتائج أنّ مستوى رضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية جاء مرتفعًا جدًا، كما جاء مستوى اليقظة الذهنية لديهم أيضًا مرتفعًا، كما أظهرت أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) بين مستوى رضا المهني واليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، أي وجود تأثير دال إحصائيًا لمتغير الرضا المهني في التنبؤ باليقظة الذهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في تقديرات عينة الدراسة في مستوى الرضا المهني تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والتخصص الوظيفي، بينما لم تظهر فروق في متغيري الجنس والمؤهل العلمي، أما في مستوى اليقظة العقلية فقد أظهرت فروقًا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الوظيفي، بينما لم تظهر فروق في متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا المهني، اليقظة العقلية، الكوادر الدينية.

## Abstract:

This study aimed to explore the relationship between job satisfaction and mindfulness among religious cadres in Al-Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman, and to examine differences in the levels of job satisfaction and mindfulness according to the variables of gender, years of experience, educational qualification, and occupational specialization among religious cadres in the Governorate of Al-Dakhiliyah in the Sultanate of Oman. To achieve these objectives, the study adopted the descriptive-correlational approach, and the study sample consisted of (150) male and female employees, who presented the study community. To answer the study questions, the occupational satisfaction scale prepared by Al-Hazmi and Jouly

(2021), and the mindfulness scale prepared by Bear et al. (2006), Arabization and standardization of Al-Buhairi et al. (2014) were used. The results showed that the level of job satisfaction among religious cadres in Al-Dakhiliyah Governorate was very high, and their level of mental alertness was also high. The study also showed that there is a statistically significant correlation at the level of significance ( $\alpha = 0.01$ ) between the level of occupational satisfaction and mindfulness among religious cadres in Al Dakhiliyah Governorate, indicating a statistical significant effect of the variable of occupational satisfaction in predicting mental alertness. Furthermore, there were statistical significant differences at the ( $\alpha = 0.05$ ) level in the study sample's estimates of the level of occupational satisfaction, attributed to the variables of years of experience and job specialization, while there were no differences appeared in the variables of gender and educational qualification. Regarding mindfulness, there were statistically significant differences attributed to the variables of gender and job specialization, while there were no differences in the variables of years of experience and educational qualification.

**Keywords:** Occupational Satisfaction, Mental Alertness, Religious Cadres.

## الإطار المنهجي للدراسة:

### المقدمة:

يُعدُّ الرضا المهني جانباً مهماً في الحياة العملية؛ لما له من فوائد معنوية ومادية عظيمة، تعودُ بالنفع على الفرد نفسه، ومجتمعه، ومؤسسته، حيث يقضي أغلب الأشخاص الجزء الأكبر من حياتهم في امتهان بعض الوظائف، وبالتالي فمن الأهمية بمكان بالنسبة لهؤلاء، أن يأخذوا بعين الاعتبار مختلف الجوانب لحياتهم الوظيفية، حتى يتمكنوا من فهم مسألة الرضا الوظيفي، فقد يؤدي ازدياد الرضا الوظيفي لدى الأفراد إلى زيادة إنتاجية العمال؛ مما ينعكس ذلك إيجابياً على المؤسسات وموظفيها، وبالتالي فإنَّ الرضا الوظيفي له أهمية قصوى، حيث يدفع العمال للإنتاج والعطاء والإبداع.

كما يُشكِّلُ الرضا المهني حالةً من تكامل العاملين، وتوافقهم النفسي داخل وظائفهم، ومدى الاستغلال الأمثل لقدراتهم، واتجاهاتهم، وميولهم، وإثبات شخصيتهم، وقدراتهم الإبداعية، والتي

يُعبّرون عنها من خلال أدائهم الوظيفي، في تحقيق وإتمام المهام والأنشطة الموكلة إليهم بكفاءة عالية، توضح طبيعة انعكاس الكيفية التي يسعى من خلالها الأفراد العاملون في إشباع المتطلبات الوظيفية، والتي تتمثل في مدى كفاءتهم الإنتاجية، في تقديم الأداء الوظيفي عبر المهام التي يؤدونها وظيفيًا من خلال توكيلهم بها (الغامدي، 2020، ص.81).

وسط زحام التغيرات المختلفة التي تواجه العالم في الفترة الراهنة على شتى الأصعدة اقتصاديًا واجتماعيًا التي يعاني منها أفراد المجتمع، برز الاهتمام بمفاهيم فرضتها هذه الظروف مثل: اليقظة الذهنية، حيث إنها عملية حيوية، وأحد المتطلبات الأساسية للعديد من العمليات الذهنية، مثل: الذاكرة، والإدراك، والتفكير. وتُشيرُ اليقظة الذهنية إلى الفحص الدقيق للتوقعات والأفكار الإيجابية، وتحديد المحفزات الجديدة، وتقسيمها في السياق الذي تحدث فيه؛ بهدف الأداء المستبصر والوظيفي للفرد، من خلال التفاعل الاجتماعي، وتتأثر عقلية اليقظة بقدرات الفرد، وتوقعاته الشخصية، ودوافعه، وقدرته على التخطيط والإنجاز. (ناجواني، 2019، ص.220)، بالإضافة إلى ذلك فقد أشارت دراسة كل من (Masude, et al., 2014; Pidgeon & Keye, 2012) إلى وجود "علاقة إيجابية بين الرضا المهني واليقظة الذهنية، فهي تمنح الفرد القدرة على النظر إلى الأشياء برؤية موضوعية، تحظى بالرعاية والاهتمام، مما يؤدي إلى الدقة في اتخاذ القرارات المناسبة، والاختيار الأنسب من بين البدائل المتاحة" (Kocapinar Batmaz, & Ergen, 2020: 56).

تمنح اليقظة الذهنية الفرد مستويات عالية من التركيز؛ مما يكسبه الثقة والقوة والسيطرة في نواحي الحياة كافة، مما يعمل على تحسين مستويات الأداء في العمل، ويُعزز من شعوره بمعنى وجوه الحياة، كما تُسهّم أيضًا في تسهيل الانفتاح على الخبرات، والإحساس بها، وتعزيز قدرة الأفراد على إدارة البيئة المحيطة بهم، عن طريق رفع كفاءة الاستجابة لمختلف المواقف والأمر لأجل مواجهة ضغوط الحياة العملية المختلفة (الشلوي، 2018، ص.24).

توجد علاقة وطيدة بين الرضا المهني واليقظة الذهنية، حيث تُسهّم الأخيرة في تخفيف ما يعانيه الأفراد من ضغوط مختلفة، وتعمل على زيادة الإحساس بالرضا عن العمل، كما تُخفّف من الاحتراق الوظيفي، ونوعية حياة الفرد، وترفع من كفاءته الإنتاجية، مما يعمل على زيادة قدرة المنظّمات على ملاحظة القضايا والمشكلات، مع توفير حلول لها، والاستجابة للإنذارات الأولية لمشكلات العمل الطارئة (الهاشم، 2017، ص.22)، بينما انعدام اليقظة الذهنية لدى الشخص نظرة أحادية للأمر التي يشهدها، ويواجهها، مما يترتب عنه الركود الفكري، والرتابة، وعدم قبوله التجديد والتحديث، الأمر الذي ينعكس على سلوكه ويشهد تصرفات مثل: السلوك الآلي والدوران في حلقة مفرغة (يونس، 2015، ص.13).

من هذا المنطلق جاءت أهمية تحديد رضا الفرد عن المهنة والوظيفة التي يقوم بها، ومدى شعوره بالسعادة تجاه أي نشاط أو مهمة وظيفية مكلف بها، والتي تكون سبباً في رفع كفاءته الإنتاجية، وزيادة القدرة الإبداعية لديه، أمّا في حالة عدم الشعور بالرضا الوظيفي، فهذا يكون سبباً في سوء التوافق لديه، وتكوين الإحباط ومشاعر الملل بداخله، وقلّة القدرة والكفاءة الإنتاجية (حويحي، 2008، ص11).

### مشكلة وأسئلة الدراسة:

تمثلت جوانب مشكلة الدراسة الحالية في ملاحظة الباحث لتعرض العديد من الكوادر الدينية داخل المهن والوظائف المختلفة للكثير من الضغوط والمشكلات على المستويات الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية، والذاتية، والتي تؤثر بصورة سلبية على مدى توافق العاملين النفسي والجسدي، وتؤثر سلباً على العلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل المؤسسات، مما يجعلهم عرضةً للفشل، وعدم النجاح في مهامهم الوظيفية، والذي يشعرهم بعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى وكفاءة أدائهم الوظيفي.

لذا أشارت العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة (عبد الرحمن، 2020؛ والعكايشي، 2019؛ وناجواني، 2019؛ والشلوي، 2018؛ وحسانين، 2017؛ Nivenitha, & Nagalakshmi, 2016) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بين اليقظة الذهنية وارتفاع مستوى إحساس الموظفين بالرضا المهني، مما يزيد من كفاءتهم الوظيفية، وهناك ارتباط إيجابي بين أبعاد اليقظة الذهنية لدى الموظفين، والسمات الإيجابية لديهم، والشعور بالرضا عن الحياة، والاستقرار، والتوافق النفسي، واحترام الذات. أما دراسة عبد الرحمن (2020) "أظهرت علاقة عكسية سلبية في قلة اليقظة الذهنية لدى الفرد، وزيادة مشاعر الإحباط والاكتئاب، والعديد من الاضطرابات النفسية، وقلّة القبول، وعدم الرضا الوظيفي" (العكايشي، 2019، ص262).

من خلال العرض السابق، تتضح أهمية العلاقة بين الرضا المهني واليقظة الذهنية لدى الموظفين، كما تبرز أهمية الدراسة الحالية أيضاً من خلال العينة التي تمثلها والتي تتمحور في الكوادر الدينية في إدارة أوقاف نزوى ومكتب أوقاف بهلاء في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، حيث لاحظ الباحث عدم تناول الدراسات السابقة لموضوع الرضا المهني وعلاقته باليقظة الذهنية لدى هذه الفئة الوظيفية المهمة، التي تعمل على زيادة الوعي لدى المواطنين، في ضوء المعتقدات والقيم الإسلامية والعربية، ولكي تتمكن من كفاءتها الوظيفية، لا بد من ارتفاع مستويات الشعور بالرضا الوظيفي لديهم، والذي يتحقق في ضوء من يمتلكون يقظةً وانتباهاً ذهنياً نحو كل ما هو مستحدث في طبيعة وظيفتهم الدعوية والتربوية، في ضوء النظرة والرؤية المستقبلية التقدمية، التي تتطلع لها سلطنة عُمان (2040)، دون المساس بالمعتقدات، والقيم الثقافية الإسلامية، والهوية العربية والعُمانية.

وتأتي مشكلة الدراسة في طرح تساؤلها الرئيس حول: "ما هي العلاقة بين الرضا المهني واليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان؟"

وينبثق عنه عدة تساؤلات فرعية، تتمثل في:

1. ما مستوى الرضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟
2. ما مستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الرضا المهني لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، يُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى اليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، يُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي؟
5. ما مساهمة الرضا المهني باليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟

#### أهمية الدراسة: (النظرية، التطبيقية)

تكمن أهمية الدراسة في كونها تبحث في مجال موضوع يرتبط بشريحة مهمة من المجتمع، وهم الكوادر الدينية، ومعرفة ما إذا كان مستوى الرضا المهني له علاقة باليقظة الذهنية لدى تلك الكوادر في محافظة الداخلية؛ وبناء عليه تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين، وهما الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية:

#### الأهمية النظرية:

- تناولت الدراسة عددًا من عوامل علم النفس الإيجابي المهمة في الحياة اليومية للفرد والمجتمع، مثل الرضا المهني واليقظة الذهنية، وتعد هذه العوامل من المتغيرات المهمة التي يجب مراعاتها في دراسة علم النفس الإيجابي. تناولت الدراسة في عينتها فئةً من الكوادر الدينية، التي تقوم بمهمة عملها على إعداد أجيال في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، متمسكة بكتاب الله وسنة رسوله، وتسعى لتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية، والهوية العربية والعمانية.
- توجيه نظرة القائمين على عمليات تدريب ورفع كفاءة الإدارة العليا داخل وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، إلى أهمية تدعيمهم المفاهيم النفسية الإيجابية، التي تعمل على تشجيع الكوادر الدينية

في رفع كفاءتهم وأدائهم الإبداعي والوظيفي، والذي يرفع من مستوى الرضا المهني لديهم، والاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم الإبداعية داخل مجالات الدعوة والتنشئة الإسلامية.

- في حدود علم الباحث، فإن دراسة علاقة الرضا المهني بمتغير اليقظة الذهنية، تُعدُّ الأولى من نوعها من الدراسات ذات العلاقة بعينة موظفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظة الداخلية.

#### الأهمية التطبيقية:

- بناء على النتائج المرجوة من الدراسة، تكمنُ الأهمية التطبيقية لها، في مساعدة العاملين في مجال تنمية الكوادر الدينية على تحسين الرضا الوظيفي ورفع الكفاءة.
- توجيه الانتباه والنظر إلى أهمية إعداد وتوظيف مزيد من الدراسات والبحوث العلمية والبرامج الإرشادية والتوعوية، تجاه تحسين مستوى اليقظة الذهنية لدى الموظفين، ورفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف إلى ما يلي:

- التعرف إلى مستويات الرضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.
- التعرف إلى مستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.
- التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا المهني واليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا المهني تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي).
- الكشف على الفروق في مستوى اليقظة الذهنية تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي).

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في مدى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا المهني، وبين اليقظة الذهنية، لدى الكوادر الدينية في إدارة أوقاف نزوى ومكتب أوقاف بهلاء في

محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، من الأئمة، والخطباء، والوعاظ، ومعلمات القرآن الكريم، والمرشديات، ومدى امتلاكهم للرضا المهني واليقظة الذهنية لديهم.

- **الحدود المكانية:** إدارة أوقاف نزوى، ومكتب أوقاف بهلاء، التابع لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان.

- **الحدود البشرية:** عينة مكونة من (529) من الكوادر الدينية في إدارة أوقاف نزوى، ومكتب أوقاف بهلاء، التابع لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان.

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة في السنة الأكاديمية 2022 - 2023م.

**مصطلحات الدراسة:**

**1- الرضا المهني:**

يُعرّف الرضا لغويًا، على أنه الوجه الآخر المعاكس للسُّخط، حيث يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (اللهم إني أعوذُ برضاك عن سخطك)، ويقصد منه "تقبُّل قدر الله دون اعتراض، ودون تردد" (يونس، 2015، ص22).

وعرّف القليش (2017) الرضا الوظيفي اصطلاحًا بأنه: "الموقف العام تجاه الوظيفة والعمل، ويُعبّر عن الفرق بين ما يتحصّل عليه العامل أو الموظف، خلال أدائه لمهامه الوظيفية، وبين ما يستهدف الموظف من أدائه الوظيفي على نفس الوظيفة" (عيساوي والهزام، 2022، ص.161).

**ويُعرّفه الباحث إجرائيًا بأنه:** مقياس الرضا الوظيفي الذي يحصل عليه الفرد داخل الدراسة الحالية.

**2- اليقظة الذهنية:**

عرف عبد الرحمن (2020، ص.125) اليقظة الذهنية: "هي ما يمتلك الفرد من قدرة على الانتباه والتركيز داخل اللحظة الحالية للموقف، والطريقة الواعية في التعامل معها في الوقت الحاضر، وما يستطيع الفرد ملاحظته، واكتسابه من خبرات داخل الأحداث الخارجية التي تحيطه، من أجل تحسين كفاءته داخل أداء مهامه الوظيفية".

**ويُعرّفه الباحث إجرائيًا:** بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس اليقظة الذهنية في الدراسة الحالية.

## الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة:

### أولاً: الرضا المهني

يُعدُّ موضوع الرضا المهني من أهم الموضوعات التي تم تناولها في علم النفس والعلوم التربوية وعلم الإدارة التنظيمية، وذلك لأنه يمثل عاملاً مهماً في حياة الفرد والمجتمع. ونظراً لأنَّ الأفراد يقضون الكثير من وقتهم في العمل، فإن رضاهم المهني يعد مقياساً لنجاحهم في حياتهم المهنية وأساساً لتقدم المؤسسات والمنظمات. وينعكس رضا العاملين عن عملهم على فاعلية أدائهم وإنجازاتهم المهنية، سواء كانوا يعملون في القطاع الحكومي أو الخاص.

يُمثِّلُ الرضا المهني لدى العاملين في أي منشأة أو مؤسسة تنظيمية، أحد أهم العوامل الرئيسية الداعمة لسير العمل، فكلما كان مستوى الرضا المهني لدى العاملين مرتفعاً، كلما كان له مردودٌ إيجابيّ تجاه ارتفاع مستوى أدائهم المهني، وزيادة قدرتهم الإنتاجية، وضمان ولائهم وانتمائهم الوظيفي، على عكس انخفاض درجة الرضا المهني لديهم، والتي تكون مؤشراً في انخفاض الأداء المهني والقدرة الإنتاجية، وعدم المشاركة الفعالة في العمل، وارتفاع معدلات الغياب اليومي، وعدم الولاء والانتماء لبيئة عملهم، وزيادة الرغبة في تركه (زياده والشريف، 2018).

### ثانياً: اليقظة الذهنية

مع التطور والتقدم الحديث في العصر الحالي، أصبحت البشرية تعيش جملةً من الضغوطات وتزاحم الأحداث، التي فرضت على الأفراد مسaire الحياة اليومية بشكلٍ روتيني، مهملين في ذلك أعمال العقول التي هي آلة التفكير والإبداع التي وهبها الله للبشر، لتمنحهم إنجاز مهامهم المهنية، وواجباتهم الأسرية، وإنجازهم الأكاديمي، وما غير ذلك من أوجه أنشطة الحياة المختلفة، وليعيد الاستقرار والتوازن الداخلي لنفسه، قدّم علم النفس الإيجابي عدداً من المهارات والفنيات للناس، إن قاموا بالتدريب عليها وممارستها، يجعلهم يستمتعون بأنشطة الحياة اليومية، ويحققون فهمًا أفضل لذاتهم، من خلال الوقف لملاحظة المواقف التي تلفت انتباههم، دون تكوين وعي أو انتباه به، وتُعرفُ هذه المهارة باليقظة الذهنية (دغوش، 2022).

وتمثل اليقظة الذهنية هدفاً رئيساً نحو التأمل، فتمكّن الأفراد من تنمية قدراتهم على ممارسة أنشطة الحياة اليومية، والتخلّص من العادات السلبية بشكلٍ تدريجي، وفتح آفاقٍ جديدةٍ لرؤية الآخرين والعالم بصورةٍ أفضل من التي كانوا عليها (الهاشم والشريفي، 2017).

### ثالثاً: الدراسات السابقة:

تنقسم الدراسات السابقة في هذا الجزء إلى محورين، وفقاً لمتغيرات الدراسة الحالية، أحدهما يتعلق بمتغير الرضا المهني، والآخر خاص بمتغير اليقظة الذهنية، والتي تم عرضها وفقاً للتسلسل الزمني من الأحدث للأقدم، وهي كالآتي:

#### 1) الدراسات السابقة التي تناولت الرضا المهني

دراسة عيساوي والهزام (2022) بعنوان: "الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS فرع تندوف)". هدفت الدراسة للتعرف على دور التحفيز كوسيط بين الأجر والرضا الوظيفي، لدى موظفي صندوق التأمينات داخل مدينة تندوف، ودراسة أثر علاقة الأجر الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في ظل تواجد التحفيز، باعتباره متغيراً وسيطاً. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تحليل النتائج الخاصة بالاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة، و لتحقيق هذا الغرض تم القيام بتوزيع استبيان لعينة من مختلف الرتب الإدارية حجمها 60 موظفاً وتم استرجاع 45 استمارة منها، وتظهر النتائج التي تم الحصول عليها عن طريق التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، تكونت عينة الدراسة من (45) عاملاً داخل هيئة التأمينات. حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للأجر الوظيفي على التحفيز، بنسبة 46.6% من التغيرات الحاصلة داخل الأجر على التحفيز، كما أنّ هناك أثراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية للتحفيز على مستوى الرضا الوظيفي، وأثراً إيجابياً لمستوى الأجر الوظيفي على الرضا الوظيفي.

دراسة قادة وعبد القادر (2021) بعنوان: "التغير التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي بمؤسسة نفطال بسعيدة". هدفت الدراسة للكشف عن مدى تأثير التغير التنظيمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة نفطال بسعيدة، لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يتلاءم وطبيعة الموضوع، وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة، ثم إجراء دراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة نفطال بسعيدة من أجل فهم واقع التغيير التنظيمي في جميع مجالات المؤسسة وعلاقته بالرضا الوظيفي، اقتصرت أدوات الدراسة على الاستبيان الذي يعتبر كأداة لجمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالدراسة، حيث قاموا بتوزيع 60 استبياناً تم استرداد 52 منها أي بنسبة 67,86%، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عددهما 52 عاملاً، وقد اختيرت من مختلف الرتب الوظيفية (إطار، عون تحكم وعون تنفيذ) باستخدام الطريقة العشوائية القصدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية، بين التغير التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما تم صياغة نموذج بالتنبؤ بين التغير التنظيمي والرضا الوظيفي.

**دراسة الغامدي (2020) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض".** هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي على أداء المرشدين الطلابيين، في ضوء متغيرات (الأجر الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، والكشف عن الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعملون فيها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشد طلابي داخل مراحل التعليم العام الثلاثة. وتوصلت الدراسة إلى وجود صلة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بمتغير عدد سنوات الخبرة ويؤثر بدوره على أداء الموظفين، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

## (2) المحور الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت اليقظة الذهنية

**دراسة الجرايدة وآخرون (2022) بعنوان: درجة توافر أبعاد اليقظة الذهنية الاستراتيجية لدى مديري المدارس في سلطنة عُمان.** هدفت الدراسة إلى تقييم درجة توافر اليقظة الذهنية الاستراتيجية لدى مديري المدارس في سلطنة عُمان. واتبعت الدراسة منهج الوصفي الارتباطي، وتعد أدوات الدراسة مقياساً لليقظة الذهنية من إعداد الباحث د. محمد سليمان الجرايدة، حيث تكونت العينة من (206) مديراً ومديرة. وكشفت النتائج عن عدم ملاحظة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد اليقظة الذهنية الاستراتيجية بين مديري المدارس، ويمكن تفسير ذلك بالنسبة لكل من المتغيرات الديمغرافية: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة)، كما أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة في توافر أبعاد اليقظة الذهنية الاستراتيجية، بين مديري مدارس سلطنة عُمان.

**دراسة هشابة (2022) بعنوان: اليقظة الذهنية وعلاقتها بأساليب القيادة لدى العاملين بالجهاز القضائي - بولاية الخرطوم.** هدفت الدراسة إلى إظهار طبيعة العلاقة بين اليقظة الذهنية وأساليب القيادة لدى العاملين في الجهاز القضائي داخل ولاية الخرطوم. ولتحقيق أهدافها اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام مقياس اليقظة الذهنية ومقياس أساليب القيادة. وتكونت عينة الدراسة من (100) عامل وعاملة داخل الجهاز القضائي في ولاية الخرطوم. حيث أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى درجة اليقظة الذهنية وأساليب القيادة قد جاءت بدرجة أعلى من المتوسط لدى العاملين في الجهاز القضائي، حيث بعد التحليل الإحصائي، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية وأساليب القيادة، وترجع هذه الفروق إلى متغير النوع الاجتماعي وصالح الذكور. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق لصالح الأعزب. ومن جهة أخرى، لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية ترجع إلى متغير المستوى التعليمي، وكذلك

لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب القيادة ترجع إلى متغير الحالة الاجتماعية. كما تم العثور على علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية وأساليب القيادة لدى أفراد العينة.

**دراسة الغريبة والشريفين (2021) بعنوان:** "اليقظة الذهنية وعلاقتها بالجهد الانفعالي لدى العاملين في مجال الصحة النفسية". هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة اليقظة الذهنية بالجهد الانفعالي لدى العاملين في مجال الصحة النفسية. ولتحقيق أهدافها اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، عن طريق تطبيق مقياس اليقظة الذهنية خماسي العوامل، الذي أعده ( Baer et al., 2006)، ومقياس الجهد الانفعالي من إعداد (yin, 2012). وتكونت عينة الدراسة من (319) عامل وعاملة في مجال الصحة النفسية، داخل المنظمات الإنسانية الدولية المحلية والعالمية، في دولة الأردن. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى درجة اليقظة الذهنية لدى العاملين في مجال الصحة النفسية جاء متوسطاً، وأنّ مستوى الجهد الانفعالي جاء بدرجة مرتفعة لدى العاملين، كما أنه بعد إجراء الاختبارات الإحصائية لدى المجموعة المدروسة لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اليقظة الذهنية ومستوى الجهد الانفعالي.، تُعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، والجنس، والمستوى التعليمي)، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين اليقظة الذهنية، ويُعد التصرف بسطحية، داخل أبعاد الجهد الانفعالي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، بين اليقظة الذهنية، ويُعد التصرف بعمق، والتصرف بواقعية.

## الإطار الميداني للدراسة

### (1) منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، وذلك بناءً على ملاءمته لمتغيرات الدراسة الحالية، حيث يهدف هذا المنهج إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا المهني واليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. يساعد الأسلوب الارتباطي في وصف طبيعة العلاقة بين المتغيرات وتحليل البيانات المستمدة من أفراد العينة في ضوء بعض المتغيرات، والتي تشمل الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص الوظيفي.

### (2) مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الموظفين والموظفات، من الأئمة، والخطباء، والوعاظ، ومعلمات القرآن الكريم، والمرشدات، وجميعهم من العاملين في إدارة أوقاف نزوى ومكتب أوقاف بهلاء في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، والبالغ عددهم (529) موظفاً وموظفة، منهم (224)

موظفًا، و(305) موظفة، وذلك حسب إحصائية إدارة الأوقاف والشؤون الدينية في نزوى، خلال عام 2022م، كما هو موضَّح في جدول (1):

جدول 1(): توزيع أفراد العينة تبعًا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	224	42%
إناث	305	57%
المجموع	529	100%

### 3) عينة الدراسة:

تم تطبيق المقاييس على أفراد مجتمع الدراسة الأصلي كافةً، وقد عاد منها (150) بما يعادل (28%) من المجتمع الأصلي. الجدول (2) يوضِّح مكونات الخصائص الديمغرافية للعينة:

جدول 2 ( ) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية

الجنس	التخصص الوظيفي	المؤهل العلمي		الإجمالي
		دبلوم ثانوية	بكالوريوس فأعلى	
ذكور	الأئمة والخطباء	24	13	37
	الوعاظ والمرشادات	0	12	12
	معلمات القرآن الكريم	16	7	23
	الإجمالي	40	32	72
أنثى	الأئمة والخطباء	13	15	28
	الوعاظ والمرشادات	0	23	23
	معلمات القرآن الكريم	16	11	27
	الإجمالي	29	49	78

#### 4) أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة الأدوات التالية:

##### 1. مقياس الرضا المهني:

بعد مراجعة عدد من الأدبيات والمقاييس تم استخدام مقياس الحازمي وجويلي (2021)، والذي يقيس مدى شعور الفرد بالسعادة والارتياح في بيئة عمله والرضا عن الراتب ومهام العمل، وكذلك العلاقات مع الزملاء والرؤساء والشعور بالانتماء والولاء للعمل، بالاطلاع على بعض المقاييس المتناولة للرضا المهني، توصل الباحث لتحديد العبارات المناسبة للمقياس الحالي، في ضوء تعريف الرضا المهني (الحازمي وجويلي، 2021)، والذي تكون من (40) فقرة، كما يتضح في ملحق (1). يتألف المقياس في نسقه الأولي من (40) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، هما: (بيئة العمل، والكفايات والحوافز المادية، وتقدير الذات والمكانة الاجتماعية، العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل). ويتمتع هذا المقياس بخصائص سيكومترية مناسبة، من خلال حساب صدقها وثباتها.

##### 2. صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس أولاً، من خلال طريقة الصدق الظاهري، وحساب صدق المفردة، وهي درجة الارتباط بين كل من الفقرات والدرجة الكلية للبعد.

##### الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس الذي يتألف من 40 فقرة موزعة على 4 أبعاد، في صورته الأولية، على مجموعة من المحكمين من داخل وخارج الجامعة. وبلغ عددهم 19 محكماً، وذلك للتحقق من صحة النتائج الظاهرية.

وكان المحكمون من المتخصصين في علم النفس الإكلينيكي، وعلم الإرشاد النفسي، والتربية الخاصة، وعلم النفس التربوي، والصحة والإرشاد النفسي، وعلم نفس الطفل، والباحث التربوي. كما يتضح في الملحق (1)، ونموذج من رسالة التحكيم ملحق (2).

تم تعديل الفقرات الآتية (2)، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 14، 15، 18، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 29، 30، 33، 34، 35، 36) الملحق (3) يعرض ويبين المقياس في شكله الأولي، وملحق (4) يبين المقياس في شكله النهائي.

#### صدق المفردة:

تم احتساب صدق المفردات في مقياس الرضا المهني، وذلك لتحديد مدى اتساق الفقرات مع بعضها البعض. وتم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لتحديد درجة الارتباط بين كل فقرة ودرجة البعد الذي ينتمي إليها.

كما تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس، ودرجة المقياس ككل. يوضح جدول (3)، معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا المهني، مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه الفقرة. مقياس (الحازمي وجويلي 2021)، والذي تكوّن من (40) فقرة في الملحق (1).

#### 3. معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا المهني والمقياس ككل:

جدول (3) معاملات الارتباط بيرسون بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس

العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل	تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	الكفايات والحوافز المادية	بيئة العمل	البعد
0.76**	0.74**	0.61**	0.79**	معامل الارتباط
0.01	0.01	0.01	0.01	مستوى الدلالة
** دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)				

يوضح جدول (3) معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس الرضا المهني، إذ تراوحت بين (0.61 - 0.79) عند مستوى دلالة (0.01)، وتشير النتائج إلى أن جميع العلاقات بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ذات أهمية إحصائية وقيم عالية. مما يشير إلى أنّ هذه القيم يُمكن الوثوق بها، كمؤشّر على صدق المقياس.

#### 4. صدق الفقرات:

تم احتساب صدق فقرات مقياس الرضا المهني، عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقراته، للبُعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (4) الآتي:

جدول (4) يوضح معاملات الارتباط كل فقرة من فقرات المقياس للبعد الذي تنتمي إليه

البعد (4): العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل		البعد (3): تقدير الذات والمكانة الاجتماعية		البعد (2): الكفايات والحوافز المادية		البعد (1): بيئة العمل	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.62	31	0.50	21	0.64	11	0.60	1
0.61	32	0.65	22	0.70	12	0.48	2
0.47	33	0.70	23	0.43	13	0.61	3
0.46	34	0.64	24	0.42	14	0.61	4
0.28	35	0.41	25	0.54	15	0.38	5
0.66	36	0.48	26	0.48	16	0.45	6
0.40	37	0.33	27	0.34	17	0.71	7
0.51	38	0.60	28	0.37	18	0.60	8
0.57	39	0.50	29	0.61	19	0.70	9
0.35	40	0.56	30	0.38	20	0.63	10

يوضح جدول (4)، أنّ جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه، تراوحت ما بين (0.28 - 0.71)، وهي قيم ذات درجات جيدة، ومؤشّر على مدى الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس، وعليه اعتمد الباحث جميع فقرات مقياس الرضا المهني، والتي عددها (40) فقرة، لأغراض تطبيق المقياس على عينة الدراسة لمقياس (الحازمي وجويلي 2021)، والذي تكوّن من (40) فقرة، كما في الملحق (1).

الثبت باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

أجرى الباحث تحليلاً لثبات مقياس الرضا المهني، عن طريق حساب معامل الثبات ألفا لكرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس على حدة، ثم قام بحساب معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، وجدول (5)، يوضح قيم معاملات ألفا لكرونباخ لكل بعد على حدة والمقياس ككل.

### جدول ( 5) معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ للأبعاد والمقياس ككل

المقياس ككل	بيئة العمل	الكفايات والحوافز المادية	تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل
0.89	0.86	0.81	0.81	0.80

يلاحظ من جدول (5)، تبين أنّ معامل الثبات للمقياس الكلي باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ يبلغ (0.89)، في حين تراوحت معاملات الثبات للأبعاد بين 0.86 - 0.80، وتشير هذه النتائج إلى أنّ معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس، وأيضاً معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس، تتمتع بدرجة عالية من الثبات في العلوم الإنسانية، مما يشير إلى مدى اتساق الأبعاد المختلفة في المقياس. وعليه، فإن جميع الأبعاد يمكن اعتبارها صالحة لأغراض الدراسة.

يوضح جدول (6) توزيع الفقرات على مقياس الرضا المهني:

### جدول ( 6) يوضح توزيع الفقرات على مقياس الرضا المهني

الأبعاد	أرقام الفقرات
بيئة العمل	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10
الكفايات والحوافز المادية	11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20
تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30
العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل	31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40

### (5) الأساليب الإحصائية:

استخدم في هذه الدراسة البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ للإجابة عن أسئلة الدراسة، إذ استُخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- معادلة ألفا لكرونباخ (Cronbach Alpha)؛ لحساب ثبات كل من مقياس الرضا المهني، واليقظة الذهنية.
- معادلة ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق المفردة، عن طريق حساب كل بُعد، مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في مقياس الرضا المهني، وحساب ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية بالنسبة لمقياس اليقظة الذهنية، كذلك التعرّف إلى العلاقة الارتباطية بين درجات المقياسين: الرضا المهني، واليقظة الذهنية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- اختبار (ت) للعينات المستقلة (T-TEST)؛ لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والحوافز والأجور.

#### أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

الذي نصّ على الآتي: ما مستوى الرضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟ للإجابة عن السؤال المطروح، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين أبعاد المقياس كأدوات لتحديد مستويات الرضا المهني للكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؛ لقد أجرى الباحث تحديداً لمدى المقياس الخماسي، بحساب (الحدود الدنيا والعليا)، ثم حساب المدى الإجمالي بطرح الحد الأدنى من الحد الأعلى، أي تصبح (أعلى قيمة - أقل قيمة) = (5 - 1 = 4)، ولتحديد طول الفئة، تم تقسيم المدى على أعلى قيمة في المعيار، أي (4/5 = 0.80)، ثم تمت إضافة قيمة طول الفئة إلى الحد الأدنى في المعيار، الذي كان يساوي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وبهذا النحو تم تحديد مستويات المقياس في التدرج الخماسي، كما هو موضّح في الجدول (11) كآتي:

#### جدول 7: (المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة

الترميز	المتوسط الحسابي	المستوى
1	1.79 - 1.00	منخفض جداً
2	2.59 - 1.80	منخفض
3	3.39 - 2.60	متوسط
4	4.19 - 3.40	مرتفع
5	5.00 - 4.20	مرتفع جداً

#### جدول 8: (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية

الرقم	الرتبة	أبعاد مقياس الرضا المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	4.13	0.58	مرتفع
4	2	العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل	3.96	0.56	مرتفع
1	3	بيئة العمل	3.33	0.65	متوسط
2	4	الكفايات والحوافز المادية	2.96	0.76	متوسط
		الدرجة الكلية	3.59	0.45	مرتفع

يتضح من جدول (12)، أنّ مستوى الرضا المهني لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية جاء مرتفعاً جداً، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.59)، والانحراف المعياري (0.45)، حيث حصل بُعد "تقدير الذات والمكانة الاجتماعية" على أعلى المتوسطات بشكل مرتفع وبلغ (4.13)، أما الانحراف المعياري، بلغ (0.58)، وفي المرتبة الثانية بُعد "العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل"، بمتوسط حسابي مرتفع، بلغ (3.96)، وانحراف معياري بلغ (0.56)، أما المرتبة الثالثة فجاء بُعد "بيئة العمل"، بمتوسط حسابي متوسط بلغ (3.33)، وانحراف معياري (0.65)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد "الكفايات والحوافز المادية"، بمتوسط حسابي "متوسط"، بلغت قيمته (2.96)، وانحراف معياري بلغ (0.76).

### ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

الذي نصّ على الآتي: ما مستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟

لقياس مستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين أبعاد المقياس للحصول على نتائج دقيقة للوصول إلى إجابة لهذا السؤال، حيث قام الباحث بتحديد المدى للمقياس الخماسي، من خلال حساب (الحدود الدنيا والعليا)، ثم حساب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) = (5 - 1 = 4)، وللحصول على طول الفئة تم تقسيم المدى على أكبر القيم في المعيار أي (5/4=0.80)، ثم تمت إضافة قيمة طول الفئة إلى أقل قيمة في المعيار، وهي (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، ثم على هذا النسق تمت إضافة طول الفئة؛ لتحديد كافة مستويات المقياس في التدرج الخماسي، كما هو موضح في الجدول (17)، كالآتي:

### جدول (9): (المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الثاني للدراسة

الترميز	المتوسط الحسابي	المستوى
1	1.79 - 1.00	منخفض جداً
2	2.59 - 1.80	منخفض
3	3.39 - 2.60	متوسط
4	4.19 - 3.40	مرتفع
5	5.00 - 4.20	مرتفع جداً

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية

الرقم	الرتبة	أبعاد مقياس اليقظة الذهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الملاحظة والانتباه	3.82	0.70	مرتفع
2	3	التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة	3.58	0.77	مرتفع
3	2	الوصف والتعبير	3.49	0.64	مرتفع
4	5	عدم التفاعل مع التجارب الداخلية	3.39	0.64	متوسط
5	4	عدم إصدار الأحكام	3.01	0.62	متوسط
		الدرجة الكلية	3.46	0.37	مرتفع

يتضح من جدول (18)، أنّ مستوى اليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية جاء مرتفعاً، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.46)، والانحراف المعياري (0.37)، حيث حصل بُعد "الملاحظة والانتباه" على أعلى قيمة بين المتوسطات، حيث بلغ (3.82)، وبانحراف معياري بلغ (0.70)، وفي المرتبة الثانية بُعد "التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة"، بمتوسط حسابي مرتفع، بلغ (3.58) وبانحراف معياري بلغ (0.77)، بينما في المرتبة الثالثة جاء بُعد "الوصف والتعبير" بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.49) وبانحراف معياري بلغ (0.64)، وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد "عدم التفاعل مع التجارب الداخلية" بمتوسط حسابي متوسط بلغ (3.39) وبانحراف معياري بلغ (0.64)، وأخيراً، في المرتبة الخامسة جاء بُعد "عدم إصدار الأحكام"، بمتوسط حسابي متوسط، بلغ (3.01)، وبانحراف معياري بلغ (0.62).

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

الذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الرضا المهني لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، يُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي؟

- متغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل البيانات باستخدام اختبار (t-test)؛ لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس ومستوى الرضا المهني، على النحو الآتي:

جدول (11): اختبار (t-test) لأثر متغير الجنس حول مستوى الرضا المهني لدى عينة من الكوادر الدينية

أبعاد الرضا المهني	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة (Sig.)	مستوى الدلالة
بيئة العمل	ذكر	72	3.37	0.71	0.61	0.53	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.30	0.59			
الكفايات والحوافز المادية	ذكر	72	2.86	0.78	-1.51	0.13	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.05	0.74			
تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	ذكر	72	4.12	0.56	-0.12	0.89	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	4.13	0.60			
العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل	ذكر	72	4.00	0.52	0.82	0.41	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.92	0.59			
الدرجة الكلية	ذكر	72	3.59	0.45	-0.20	0.84	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.60	0.46			

يلاحظ من جدول (24)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الرضا المهني، لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، التي تُعزى لمتغير الجنس.

- متغير سنوات الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، باستخدام اختبار (t-test)؛ للتحقق من دلالة الفروق في مستوى الرضا المهني التي يمكن أن ترتبط بمتغير سنوات الخبرة، وتم توضيح ذلك بالتفصيل كالتالي:

جدول (12): اختبار (t-test) لأثر متغير سنوات الخبرة حول مستوى الرضا المهني لدى عينة من الكوادر الدينية

أبعاد الرضا المهني	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة (Sig.)	مستوى الدلالة
بيئة العمل	من 10 سنوات فأقل	88	3.42	0.62	1.91	0.05	لصالح فئة من 10 سنوات فأقل
	من 10 سنوات فأكثر	62	3.21	0.66			

الكفايات والحوافز المادية	من 10 سنوات فأقل	88	3.06	0.78	لصالح فئة من 10 سنوات فأقل	0.05	1.97
	من 10 سنوات فأكثر	62	2.82	0.70			
تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	من 10 سنوات فأقل	88	4.17	0.60	غير دالة إحصائياً	0.23	1.18
	من 10 سنوات فأكثر	62	4.06	0.55			
العلاقات الإنسانية والانتماء للعمل	من 10 سنوات فأقل	88	4.07	0.56	لصالح فئة من 10 سنوات فأقل	0.00	3.02
	من 10 سنوات فأكثر	62	3.80	0.51			
الدرجة الكلية	من 10 سنوات فأقل	88	3.68	0.46	لصالح فئة من 10 سنوات فأقل	0.00	2.84
	من 10 سنوات فأكثر	62	3.47	0.42			

يتضح من جدول النتائج الإحصائية (25)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ )، في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الرضا المهني، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ومن خلال المتوسط الحسابي جاءت الفروق لصالح الأشخاص الذين تقل سنوات خبرتهم عن 10 سنوات، ما عدا بُعد "تقدير الذات والمكانة الاجتماعية" لم يظهر فيها.

#### رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

الذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى اليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، يُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي؟

#### - متغير الجنس:

لأجل الإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من البيانات التي تم تحليلها، باستخدام اختبار (t-test)؛ للتحقق من دلالة الفروق التي تُعزى لمتغير الجنس لمستوى اليقظة الذهنية، على النحو الآتي:

جدول (13): اختبار (t-test) لأثر متغير الجنس حول مستوى اليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية

أبعاد اليقظة الذهنية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة (Sig.)	مستوى الدلالة
الملاحظة والانتباه	ذكر	72	3.89	0.65	1.26	0.20	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.75	0.75			
الوصف والتعبير	ذكر	72	3.57	0.64	1.50	0.13	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.41	0.65			

التصرف بوعي في اللحظة الحاضرة	ذكر	72	3.69	0.81	1.66	0.09	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.48	0.72			
عدم إصدار الأحكام	ذكر	72	3.00	0.63	-0.15	0.88	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.02	0.62			
عدم التفاعل مع التجارب الداخلية	ذكر	72	3.46	0.64	1.27	0.20	غير دالة إحصائياً
	أنثى	78	3.32	0.65			
الدرجة الكلية	ذكر	72	3.52	0.37	2.06	0.04	لصالح الذكور
	أنثى	78	3.40	0.37			

يُلاحظ من جدول (30)، يشير التحليل الإحصائي إلى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى الدلالة المحدد بـ ( $\alpha=0.05$ ) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى اليقظة الذهنية، لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، التي تُعزى لمتغير الجنس، استناداً إلى المتوسط الحسابي يتضح أن الذكور حققوا مستوى أعلى من الإناث في هذا الجانب.

#### خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

الذي نصّ على الآتي: ما مساهمة الرضا المهني باليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب نسبة ما تُفسّره مساهمة الرضا المهني في التنبؤ باليقظة الذهنية، لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وفقاً لما يوضحه الجدول التالي:

#### جدول (14): يوضح معامل الارتباط بين الرضا المهني واليقظة الذهنية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الرضا المهني	3.390	1	0.00
اليقظة الذهنية	27.735	148	
الكلية	31.124	149	

يتضح من خلال الجدول (36)، وجود تأثير دالة إحصائياً بين الرضا المهني واليقظة الذهنية، لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، وما يؤكده أن النسبة الفأئية بلغت (18.088) بدلالة (0.00).

**جدول (15): نتائج معامل الارتباط لمتغير الرضا المهني في التنبؤ باليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية**

المقياس	معامل الارتباط (R)	مربع معامل الارتباط ( $R^2$ )	التباين المفسر	الخطأ المعياري
الرضا المهني	0.330	0.109	0.103	0.43289

من خلال جدول (37)، فإنه يمكن معرفة ما يُفسّره متغير الرضا المهني ككل، في التنبؤ بمستوى اليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.330)، فيما بلغ مربع معامل الارتباط ( $R^2$ )، (0.109)؛ أي بقدرة تفسيرية (10.9%) من اليقظة الذهنية.

**جدول (16): نتائج تحليل الانحدار الخطي لمتغير الرضا المهني في التنبؤ باليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية**

المتغير المستقل	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا (B)	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
(الثابت)	2.222	0.326		6.958823	0.00
اليقظة الذهنية	0.398	0.094	0.330	4.253	0.00

يتضح من جدول (38)، أنّ الدلالة الاحصائية في الرضا المهني أصغر من مستوى الدلالة، ويعني ذلك أنّ الرضا المهني يُمكن التنبؤ به في اليقظة الذهنية لدى عينة من الكوادر الدينية في محافظة الداخلية، كما تُشير النتائج إلى أنّ قيمة معامل بيتا (B) جاءت موجبة، وهو ما يؤكّد مدى الإسهام الإيجابي لليقظة الذهنية في زيادة درجة الرضا المهني لديهم.

### توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة، ونظراً لارتفاع مستوى الرضا المهني واليقظة الذهنية، خرجت الدراسة بعدة توصيات كما يلي:

- إعداد الكوادر الدينية لبرامج ومحاضرات وندوات للأخريين، بطرق وأساليب تحث على الرضا المهني، وتحقيق النتائج المرجوة منها.
- العمل على العوامل الأساسية التي يجب أن توفرها أي شركة أو مؤسسة في مكان العمل؛ حتى تكسب موظفيها، وتحقق رضاهم الوظيفي، كالاتي:

- الاتصالات: يحافظ تواصل المؤسسة مع موظفيها بصفة مستمرة، على مستويات الرضا لديهم، سواء كان ذلك بصفة مهنية أو شخصية.
- الثقافة: يرتبط رضا الموظفين ارتباطاً وثيقاً بثقافة الشركة؛ نظراً لكونها توفر قيماً وإرشادات متنوعة، بداية من وضع الأهداف، وحتى طريقة التعامل والتفاعل مع الموظفين، فيجب مراعاة احتياجات العاملين عند وضع ثقافة الشركة.
- الأمان: كلما حققت الشركة الأمان لموظفيها، كلما زاد رضاهم وولائهم تجاه مكان العمل، ومن أمثلة عوامل الأمان: تعزيز التواصل الصادق، وخلق الشفافية داخل مكان العمل، والتأمين على الموظفين.
- التطوير الوظيفي: حتى يصبح العاملون راضين عن وظائفهم، فإنهم بحاجة إلى التطوير من مهاراتهم؛ لتحقيق النجاح في عملهم.
- بيئة العمل: يجب أن تتسم بيئة العمل بالمرونة وخلق روح التعاون بين الإدارة والموظفين، مع احترام الآراء والأفكار المتنوعة، وإتاحة فرص التوجيه والإرشاد لأي موظف بحاجة إلى ذلك.
- المكافآت والامتيازات: فبالإضافة إلى الأجور العادلة، يجب أيضاً توفير مكافآت وحوافز متنوعة، سواء مادية أو معنوية؛ تقديراً لجهودهم أثناء تأدية مهامهم.

### مقترحات الدراسة:

- إنشاء مركزٍ أو نادٍ خاص للكوادر الدينية في المحافظة، يهتم بمهارات الاتصال والتواصل، وتنمية الذات ومهارات القيادة، والقدرة على تقبل متغيرات الوظيفة، والوصول إلى الرضا المهني، ويكون بإشراف وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.
- إبراز دور وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في رفع الرضا المهني لدى الموظفين.
- القيام بدراسة موضوع الرضا المهني واليقظة الذهنية على عينة الذكور فقط، ودراسة أخرى مقارنة للموضوع نفسه بين الإناث والذكور.

## قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

### أولاً: المصادر والمراجع العربية

- إبراهيم، حيدر معن. (2019). اليقظة الذهنية والمعتقدات المعرفية وكيفية قياسهما. دار كلكامش للطباعة والنشر والتوزيع (ط.1). بغداد، العراق.
- أبو حسان، لينا بلال والتل، شادية أحمد (2019). مستوى اليقظة الذهنية لدى الطلبة ثنائبي اللغة وأحادييها: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
- أبو شلحة، عائشة علي سليمان، والسعود، راتب سلامة. (2018). مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوى التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة التربوية الأردنية. 4(2)، 90-115.
- أنيس، إبراهيم، ومنتصر، عبد الحليم، والصوالحي، عطية، وأحمد، محمد خلف الله. (2022)، نوفمبر 19). المعجم الوسيط. مجمع اللغة العربية بالقاهرة: مكتبة الشرق الدولية، ط4، مج1، 2004، 1- 1097. <https://shamela.ws/book/7028/1065#p9>.
- البحري، عبد الرقيب أحمد والضبع، فتحي عبد الرحمن وطلب، أحمد علي والعوامل، عائدة أحمد. (2017). الصورة العربية لمقياس العوامل الخامسة لليقظة الذهنية - دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء أثر متغير الثقافة والنوع. مجلة الإرشاد النفسي، 1(60)، 39 - 119.
- بن عبد الله، محمد، عويد، خالد بن. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(9)، 99 - 118.
- بو عزة، ربحه. (2022). فاعلية برنامج تدريبي قائم على اليقظة الذهنية لتخفيض الضغط المدرك لدى أمهات أطفال المعاقين عقليا، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.
- بو لفعة، عائشة، وبو بلال، رانيا. (2022). اليقظة الذهنية وعلاقتها بأساليب التعلم: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.

- الجرايدة، محمد سليمان، والبرعمي، سمية سعيد، والقاسمي، عايدة بطي. (2022). درجة توافر أبعاد اليقظة الذهنية الاستراتيجية لدى مديري المدارس في سلطنة عُمان. مجلة اتحاد الجامعات العربية في التربية وعلم النفس، 20(1)، 186-213.
- الحازمي، أسماء بنت محمد محمد وجويلي، بسام صلاح محمود. (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جازان.
- الحجاجي، عبدالله عبد العزيز والشهاري، عائض سعد أبو نخاع. (2018). الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية والمراكز الصحية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز.
- الحرايزة، جعفر عبد العزيز، وعربيات، أحمد عبد الحليم عبد المهدي. (2017). فاعلية برنامج إرشادي تدريبي في تحسين مستوى الرضا المهني وخفض ضغوط العمل لدى عمال مصانع الأغذية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة.
- حزنه، إلهام حسن محمد ومنسي، تيسير حسن. (2018). بناء بطارية اختبار لقياس بعض القدرات البدنية والتعرف على مستوى اليقظة الذهنية لدى حكام كرة السلة وكرة اليد في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- حسانين، أحمد عبد الجواد. (2017). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية والقلق الاجتماعي لدى طلاب جامعة عنيزة. مجلة كلية الآداب، 1(48)، 90 - 152.
- حويحي، مروان أحمد. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل: حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة).
- دغنوش، نورة. (2022). اليقظة الذهنية، الضغوطات النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خضير، بسكرة.
- الدهون، مأمون أحمد محمد، وحمد، محمد نزيه عبد القادر. (2016). الرضا المهني وعلاقته بالتوجيه الوالدي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية بالأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية.

- الرخيص، مها محمد. (2017). أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي: دراسة تحليلية توصيفية. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*, 1(1)، 98 – 108.
- رمضان، مراد هشام مصطفى والزعول، رافع عقيل. (2021). التنبؤ باليقظة الذهنية والتقاؤل من خلال منظور زمن المستقبل، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.
- زيادة، حسام راضي، والشريف، بسمة عيد. (2018). مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة من مرضي الطوارئ في بعض المراكز الصحية وعلاقتها بالرضا المهني، وبعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان الأهلية.
- زهراوي، مريم. (2017). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي. *مجلة الباحث الاجتماعي*. 13(1)، 428 – 423.
- زين الدين، عدودة. (2015). علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي: دراسة حالة ملبنة الأوراس باتنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، بسكرة.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822- 848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and Emotion Regulation: Insights from Neurobiological, Psychological, and Clinical Studies. *Frontiers in Psychology*, 220.

- 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.
- IZIEM, G., & Nurdan, C. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, V (299), 253–266.
- Kabat– Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Hyperion.
- Kabat– Zinn, J. (2009). *Clinical Handbook of Mindfulness* (Vol. 18, pp. 5–18). Springer.
- Kadir, M. H., & Amalia, L. (2017). The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture towards Job Satisfaction and Employee Performance of the Ministry of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80.
- Kocapinar Batmaz, F., & Ergen, A. (2022). Mindfulness and Sustainable Consumption: Evidence from Students in Istanbul. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.
- Langer, E., J. (2007). Role of Mindfulness in the Perception of Deviance. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Molla, M. I. H. (2015). Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2), 155–166.
- Mutlag, F, A. (2017). The Effect of Mindfulness in Positive Thinking among University Students. *Route Educational & Social Science Journal*, 6 (8), 645–676.