

## بناء أداة لقياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية

رحاب المفلح

دكتوراه في علم النفس الصناعي والتنظيمي، المملكة العربية السعودية

Rehabmosad0@gmail.com

### ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير أداة قياس مستوفية للخصائص السيكوتيرية المعتمدة لقياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية، والتحقق من أبعاد رفاهية الموظفين. وبعد دراسة مستفيضة لأدبيات البحث قامت الباحثة بكتابة عدد من البنود بمفردات لفظية بسيطة وواضحة تدور حول الجوانب النفسية والعاطفية والجوانب المهنية والوظيفية، الجوانب الثقافية والتنظيمية والجوانب الصحية والبيئية المتعلقة ببيئة العمل مراعية فيها بروز خاصية التقييم، بعد ذلك عرضت الباحثة تلك البنود على عينة مكونة من 30 موظف وموظفة للتأكد من مقروئية البنود، وقامت بتعديل صياغات بعض البنود لضمان اتساق مدلول البنود لدى الباحثة مع مدلولها لدى أفراد العينة. بعد ذلك عرضت النسخة الأولية على عدد من المحكمين، ثم استوفت التعديلات المقترحة من قبلهم. طبقت الباحثة النسخة المنقحة على 150 موظف وموظفة في المملكة العربية السعودية، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة نهائية مطونة من 700 موظف وموظفة في القطاعات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية لاختبار صدق وثبات الأداة. وقد أظهرت نتائج تلك الاختبارات تمتع المقياس ككل وأبعاده بمستويات صدق وثبات مرتفعة. توصلت الدراسة إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الرفاهية فيما بينها ومع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، واستقر رأي الباحثة على أن الأداة يمكن استعمالها لجمع البيانات واختبار الفرضيات، كما أوصت الباحثة باعتماد المقياس كأداة معيارية محلية لتقييم رفاهية الموظفين بالمملكة العربية السعودية.

**الكلمات المفتاحية:** رفاهية الموظفين، قياس الرفاهية، الصحة المهنية، الرفاهية النفسية، بيئة العمل.

## Developing a tool to measure Employee wellbeing in Saudi work Environment

Rehab Almofleh

Ph.D. in organizational psychology, Kingdom of Saudi Arabia  
Rehabmosad0@gmail.com

### Abstract

This study aimed to develop a tool to measure the multidimensional well-being of employees in Saudi work environment. It sought to identify and assess the psychological, emotional, professional, organizational, cultural, health, and environmental aspects of workplace well-being. The researcher designed the tool based on theoretical frameworks and previous studies, and ensured its validity and reliability through psychometric analysis.

The tool consists of 20 items distributed across four dimensions: psychological and emotional, professional and functional, organizational and cultural, and health and environmental. It was applied to a pilot sample of 150 employees, followed by a final sample of 700 employees across various sectors. The results confirmed the high internal consistency and reliability of the tool using Cronbach's Alpha, Omega, and split-half methods. The items demonstrated significant correlations at the (0.01) level with their respective dimensions and with the total score of the scale.

Based on these findings, the study recommends adopting this tool as a standardized local measure to assess employee well-being in the Saudi workplace, and to support institutional efforts aimed at enhancing employee satisfaction and productivity.

**Keywords:** Employee Wellbeing, Workplace Environment, Occupational Health, Psychological Wellness.

### 1. مقدمة

تعد رفاهية الموظفين في بيئات العمل من القضايا الأساسية التي شهدت اهتمامًا متزايدًا في العقود الأخيرة، نظرًا لأهميتها المباشرة في تعزيز الإنتاجية، وتقليل مستويات الإجهاد، وتحسين الأداء المؤسسي. مع تطور طبيعة العمل وتزايد الضغوط الوظيفية، أصبح التركيز على صحة الموظفين النفسية والجسدية أحد المحاور الرئيسية التي تعكس جودة بيئة العمل داخل المؤسسات الحديثة. وفقًا لمنظمة العمل الدولية (ILO, 2022)، فإن عدم توفر بيئة عمل داعمة يساهم في زيادة معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، مما يؤدي إلى خسائر اقتصادية

مباشرة للمؤسسات.

شهد العالم تحولاً ملحوظاً في كيفية إدارة المؤسسات لرأس المال البشري، حيث أصبحت استراتيجيات رفاهية الموظفين جزءاً لا يتجزأ من السياسات التنظيمية في الشركات الرائدة عالمياً. في دراسة أجرتها جالوب ( Gallup, 2021)، تبين أن المؤسسات التي تطبق برامج تعزيز رفاهية الموظفين تحظى بنسبة رضا وظيفي أعلى بنسبة 45% مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى مثل هذه البرامج، كما تقل معدلات الإرهاق الوظيفي بنسبة 35%. هذه المؤشرات تعكس بشكل واضح العلاقة بين البيئة التنظيمية الداعمة وأداء الموظفين، مما يستدعي ضرورة تطوير أدوات قياس دقيقة لرصد وتحليل مستوى رفاهية الموظفين داخل المؤسسات المختلفة.

في السياق السعودي، ومع التوجهات الحديثة التي تتبناها رؤية المملكة 2030 لتعزيز جودة الحياة في بيئات العمل، أصبح من الضروري العمل على تطوير مقياس محلي يعكس واقع بيئة العمل في المملكة، ويتناسب مع المعايير الثقافية والاجتماعية والتنظيمية السائدة. إذ تهدف عدد من المبادرات الحكومية إلى خلق بيئات عمل أكثر استدامة وصحة، مع التركيز على تحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز دور الصحة النفسية في مكان العمل. ومع ذلك، لا تزال معظم المنظمات السعودية تعتمد على مقاييس عالمية قد لا تعكس الاحتياجات الفعلية للموظفين المحليين، مما يستدعي الحاجة إلى تطوير أداة تقييم تستند إلى الواقع المحلي وتعكس احتياجات سوق العمل السعودي بشكل أكثر دقة وموضوعية

### 1.1 مشكلة الدراسة:

تحتل رفاهية الموظفين أهمية متزايدة في بيئات العمل الحديثة، حيث أصبحت عنصراً أساسياً في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الرضا والإنتاجية. فقد أظهرت دراسة روبرتسون وكوبر (Cooper, & Robertson, 2010) أن المؤسسات التي تعتمد ممارسات تعزيز رفاهية الموظفين تتمتع بمعدلات دوران وظيفي أقل بنسبة 30% مقارنة بالشركات التي تفتقر إلى برامج دعم الموظفين. كما أوضحت الدراسة أن تعزيز رفاهية الموظفين يساهم في زيادة الولاء الوظيفي وتقليل معدلات الغياب، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. وتشير هذه النتائج إلى أن دعم الصحة النفسية للموظفين ينعكس بشكل مباشر على استقرارهم الوظيفي وإنتاجيتهم. وفقاً لتقرير قائم على دراسة مسحية لحالة العافية النفسية في مكان العمل لعام 2022، والذي أجرته منصة تهون، تبين أن 82% من المؤسسات في المملكة العربية السعودية لا تخصص ميزانية لمعالجة مسائل مرتبطة بالصحة النفسية، مما يؤدي إلى ضعف السياسات الموجهة لدعم الموظفين وتحسين بيئة العمل. كما أظهرت دراسة أجرتها CIPD (2021) أن المؤسسات التي تطبق سياسات تهتم برفاهية الموظفين تحقق مستويات أعلى من الولاء الوظيفي والإبداع، وهو ما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 في تحسين بيئات

العمل وتحفيز الكفاءات الوطنية.

على الرغم من تعدد المقاييس العالمية المستخدمة في تقييم رفاهية الموظفين، إلا أن هذه المقاييس قد لا تكون مناسبة تمامًا للبيئة السعودية نظرًا لاختلاف الثقافات التنظيمية، وأنماط العمل، والتوقعات المهنية. وعلى الرغم من تزايد الاهتمام العالمي والمحلي برفاهية الموظفين، لا تزال العديد من المنظمات في المملكة العربية السعودية تفتقر إلى أدوات قياس معيارية تمكنها من تقييم مدى رضا الموظفين عن بيئات العمل، وتحديد العوامل التي تؤثر على صحتهم النفسية والمهنية، ففي حين تركز بعض المقاييس العالمية على الاستقلالية الفردية ودور التقدير الشخصي، قد يكون للعوامل الاجتماعية والتنظيمية مثل بيئة العمل الجماعية، وسياسات التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، دور أكبر في التأثير على رفاهية الموظفين في المملكة.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح وجود عدد من الأبعاد التي يُستند عليها في قياس رفاهية الموظفين، حيث أظهرت دراسة هارتر وآخرين (Harter et al., 2002) وجود علاقة إيجابية بين رفاهية الموظفين ومؤشرات الأداء الرئيسية، مثل الإنتاجية، الربحية، ورضا العملاء. كما وجدت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم برفاهية موظفيها تحقق معدلات دوران وظيفي أقل، مما يؤكد أهمية الاستثمار في تحسين بيئة العمل لضمان استمرارية الأداء الوظيفي العالي.

وفي سياق أبعاد الرفاهية، حددت دراسة دانا وغريفين (Danna & Griffin, 1999) ستة أبعاد رئيسية لرفاهية الموظفين، تشمل الرفاهية النفسية، الاجتماعية، المهنية، البيئية، المالية، والبدنية. أشارت الدراسة إلى أن بيئة العمل المصممة بشكل جيد تعزز من رفاهية الموظفين وتقلل من مستويات التوتر، مما ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

أما دراسة غراويتش وآخرين (Grawitch et al., 2006) فقد وجدت أن المؤسسات التي تعزز بيئة اجتماعية داعمة تقلل من معدلات التوتر وتحسن الروح المعنوية للموظفين، مما يعزز من جودة العلاقات بين الزملاء والإدارة ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر تحفيزًا.

من ناحية أخرى تناولت دراسة بورك وآخرين (Burke et al., 2013) العلاقة بين التطور المهني والرضا الوظيفي، حيث تبين أن الموظفين الذين يشعرون بفرص للنمو والتقدم في العمل يكونون أكثر التزامًا وإنتاجية. كما أشارت دراسة ديسي ورايان (Deci & Ryan, 2008) إلى أن الشعور بالكفاءة المهنية والاستقلالية يساهم في زيادة التحفيز الداخلي لدى الموظفين، مما يعزز من أدائهم ويقلل من احتمالية الاحتراق الوظيفي.

كما أوضحت دراسة جوو (Joo, 2008) أن الموظفين الذين يشعرون بالاستقرار المالي يكونون أقل عرضة

للقلق وأكثر قدرة على التركيز على أداء مهامهم، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم الوظيفي. كما أظهرت دراسة غارمان وآخرين (Garman et al., 1996) أن تحسين البرامج المالية للموظفين يقلل من القلق المالي ويزيد من الإنتاجية داخل بيئة العمل.

أما دراسة فورد وآخرين (Ford et al., 2011) فقد أوضحت أن المؤسسات التي توفر برامج صحة وعافية للموظفين تقلل من معدلات الغياب بسبب المرض وتحسن الأداء الوظيفي بشكل عام. كما أكدت دراسة غوتزل وآخرين (Goetzel et al., 2014) أن تعزيز الصحة الجسدية للموظفين يمكن أن يقلل من التكاليف الصحية العامة للمؤسسة، مما يشير إلى أهمية دمج استراتيجيات دعم الصحة البدنية في بيئات العمل.

بناءً على هذه الدراسات، يتضح أن رفاهية الموظفين مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الجوانب النفسية، الاجتماعية، المهنية، البيئية، المالية، والبدنية، وأن تعزيز هذه الأبعاد يساهم في تحسين أداء الموظفين، وزيادة رضاهم، وتقليل معدلات الإرهاق الوظيفي، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر استدامة وإنتاجية. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تطوير مقياس شامل لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية يأخذ في الاعتبار العوامل المختلفة التي تؤثر على تجربة الموظف داخل المنظمات في بيئات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.

من هنا، تنبع أهمية هذه الدراسة، حيث تسعى إلى تطوير مقياس محلي لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية، يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية، المهنية، التنظيمية، والبيئية التي تؤثر على تجربة الموظف في بيئة العمل. يعتمد هذا المقياس على أسس علمية حديثة تستند إلى المعايير السيكمترية لضمان الدقة والثبات والصدق في قياس رفاهية الموظفين، مما يمكن المنظمات من اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على بيانات حقيقية لدعم موظفيها وتعزيز بيئات العمل الصحية والمحفزة.

## 2.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بناء مقياس محلي مقنن لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية، يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية، المهنية، التنظيمية، والصحية. وتحليل موثوقية وثبات المقياس المقترح، لضمان دقته في قياس رفاهية الموظفين في البيئات التنظيمية السعودية من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية؟
- ما مدى صدق المقياس المقترح في قياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية؟
- ما مدى ثبات المقياس وفقاً لمعاملات الثبات الإحصائية؟

### 3.1 أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات العلمية في مجال الرفاهية المؤسسية من خلال تطوير أداة قياس حديثة.
- تحاول الدراسة الحالية، من خلال استيفاء الخصائص السيكمترية المعتبرة لأداة قياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية، أن تقدم مساهمة في تسليط الضوء على موضوع الدراسة وهي رفاهية الموظفين والعوامل المؤثرة فيها.
- تدعم الدراسة صانعي القرار من خلال توفير أداة معتمدة تساعد في قياس وتحسين مستوى رفاهية الموظفين وبالتالي رفع كفاءة الأداء المؤسسي.
- تعد الدراسة إضافة علمية في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي وتدعم التوجهات الحديثة نحو العناية بالصحة النفسية وجودة الحياة في بيئات العمل.

#### الأهمية التطبيقية: المرجو أن:

- تقدم الدراسة نموذج علمي يرجى أن يكون مرجعا للدراسات المستقبلية في البيئات السعودية.
- يساعد بناء مقياس رفاهية الموظفين في رصد وتنمية رفاهية الموظفين بطريقة علمية.
- يستخدم المقياس كأداة معيارية لقياس جودة بيئات العمل وتحديد نقاط التحسين.

### 4.1 حدود الدراسة:

- المحددات البشرية: تقتصر الدراسة على الموظفين في القطاعات الحكومية والخاصة في بيئات العمل السعودية.
- المحددات الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال شهر سبتمبر من العام 2024.
- المحددات المكانية: أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية.
- المحددات الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة الحالية بالكشف عن درجة صدق وثبات أداة الدراسة لدى الموظفين في بيئات العمل السعودية

### 5.1 مصطلحات الدراسة:

- مقياس Scale: يعتبر القياس حجر الزاوية في أي عمل علمي لأنه مما تتحقق به موضوعية المعرفة العلمية. وتستعمل المقاييس لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث والتحقق منها.
- رفاهية الموظفين: Employee Wellbeing تعرف رفاهية الموظفين بأنها الحالة الشاملة التي يتمتع فيها الموظف بصحة نفسية وجسدية واجتماعية جيدة داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائه

وانتاجيته ورضاه الوظيفي.

## 2. إجراءات الدراسة

### 1.2. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة الحالية استخدم المنهج الوصفي وذلك لملائمته لتحقيق هدف الدراسة وطبيعة إجراءاتها.

### 2.2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات في القطاعات الحكومية والخاصة في جميع المستويات الوظيفية في بيئات العمل السعودية

### 3.2. عينة الدراسة:

طبقت الأداة على عينة استطلاعية تكونت من 150 موظف وموظفة في المملكة العربية السعودية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، بعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة نهائية مكونة من 700 موظف وموظفة من الموظفين في المملكة العربية السعودية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

### 4.2. إجراءات بناء الدراسة:

تم بناء مقياس رفاهية الموظفين بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الرفاهية في بيئة العمل، وتم اتخاذ الإجراءات الآتية في بناء المقياس:

- الاطلاع على الدراسات والنظريات المتعلقة برفاهية الموظف مثل نموذج Seligman J PERMA، ونموذج Gallup لرفاهية الموظف، وعدد من الدراسات العربية والمحلية التي تناولت الرفاهية النفسية والتنظيمية في بيئات العمل.
- تحليل المحتوى لاستخلاص الأبعاد الرئيسة التي تشكل مفهوم رفاهية الموظف، وتحديدتها في أربعة أبعاد: (الرفاهية العاطفية والنفسية - الرفاهية التنظيمية والثقافية - الرفاهية المهنية والوظيفية - الرفاهية الصحية والبيئية).
- صياغة فقرات المقياس بحيث تتناول كل بُعد من الأبعاد الأربعة 5 فقرات تعكس مواقف وسلوكيات الموظفين في بيئات العمل السعودية.
- عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والموارد البشرية، وذلك للتأكد من سلامة الصياغة، ووضوح العبارات، وصدق المحتوى.
- إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظات المحكمين، حيث تم تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغة

- البعض الآخر لتصبح أكثر وضوحًا ودقة.
- اعتماد مقياس خماسي التدرج (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا) للإجابة على فقرات المقياس، بحيث يعكس الدرجة التي تنطبق بها العبارة على الموظف.
  - تجريب المقياس مبدئيًا على عينة استطلاعية مكونة من 150 موظف وموظفة، للتأكد من وضوح العبارات، وتحديد الخصائص السيكومترية المبدئية (الصدق والثبات).

### 1. التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس:

تم اختبار الدلالات المعنوية للبنود من خلال تجريبيها على عينة استطلاعية تكونت من 150 موظف وذلك للتأكد من وضوح البنود ومدى اتساق دلالات معانيها كما فهمها المشاركون مع ما في ذهن الباحثة، وتبادل الرأي إن كان في بعض البنود غموضاً حول الصياغات المناسبة لجعل البنود أكثر وضوحاً.

بعد ذلك عرضت تلك الأداة المنقحة على عينة من المحكمين للاستئارة بمبرئياتهم حول مدى وضوح البنود ومناسبتها لرصد أبعاد رفاهية الموظفين، ومدى انتمائها لمحاور المقياس، واقتراح أي تعديلات يرونها ضرورية. وبناء على ما سبق، قامت الباحثة بتعديل صياغة بعض البنود قبل التحقق من صدقها وثباتها، للوصول إلى النسخة النهائية للمقياس.

ويوضح جدول (1) أبعاد المقياس، وبنود كل بُعد في صورته الأولية.

جدول (1): يبين أبعاد وبنود مقياس الرفاهية

البُعد النفسي والعاطفي	البُعد المهني والوظيفي	البُعد التنظيمي والثقافي	البُعد الصحي والبيئي
1	6	11	16
2	7	12	17
3	8	13	18
4	9	14	19
5	10	15	20

### 2. الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية للعينة الاستطلاعية:

#### 1.2 صدق مقياس الرفاهية:

##### أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس الرفاهية تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد ولمقياس الرفاهية للعينة الاستطلاعية (ن = 150)

البُعد الصحي والبيئي		البُعد التنظيمي والثقافي			البُعد المهني والوظيفي			البُعد النفسي والعاطفي			
مع البُعد	مع المقياس	الفقرة	مع البُعد	مع المقياس	الفقرة	مع البُعد	مع المقياس	الفقرة	مع البُعد	مع المقياس	الفقرة
0.179*	0.336**	16	0.352**	0.118	11	0.500**	0.227**	6	0.456**	0.256**	1
0.386**	0.163*	17	0.459**	0.219**	12	0.468**	0.225**	7	0.451**	0.193*	2
0.419**	0.126	18	0.362**	0.175*	13	0.540**	0.307**	8	0.288**	0.210**	3
0.514**	0.072	19	0.386**	0.091	14	0.462**	0.237**	9	0.526**	0.306**	4
0.520**	0.341**	20	0.472**	0.199*	15	0.387**	0.287**	10	0.422**	0.219**	5

يتضح من جدول (2) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات الأبعاد الأول (النفسي والعاطفي) بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.193 - 0.306)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.288 - 0.526) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05، 0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الثاني (المهني والوظيفي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.225 - 0.307)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.378 - 0.540) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الثالث (التنظيمي والثقافي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.091 - 0.219)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.352 - 0.472) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الرابع (الصحي والبيئي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.072 - 0.341)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.179 - 0.520) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01، 0.05).

كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في جدول (3):

جدول (3): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرفاهية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس للعينة الاستطلاعية (ن = 150)

الأبعاد	الدرجة الكلية	البُعد النفسي والعاطفي	البُعد المهني والوظيفي	البُعد التنظيمي والثقافي	البُعد الصحي والبيئي
الدرجة الكلية	-				
البُعد النفسي والعاطفي	0.533**	-			
البُعد المهني والوظيفي	0.554**	0.044	-		
البُعد التنظيمي والثقافي	0.426**	0.086	0.086	-	
البُعد الصحي والبيئي	0.392**	0.065-	0.059	0.135-	-

\*\* دال عند مستوى (0.01)

### ب. ثبات مقياس الرفاهية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرو نباخ (Cronbach's Alpha) وثبات أوميغا، وثبات التجزئة النصفية، والجدول (4) يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بُعد على حده.

جدول (4): يوضح نتائج معاملات الثبات لمقياس الرفاهية للعينة الاستطلاعية (ن=150)

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات أوميغا	ثبات التجزئة
البُعد النفسي والعاطفي	5	0.801	0.719	0.823
البُعد المهني والوظيفي	5	0.871	0.803	0.845
البُعد التنظيمي والثقافي	5	0.805	0.830	0.829
البُعد الصحي والبيئي	5	0.789	0.816	0.749
الدرجة الكلية للمقياس	20	0.859	0.912	0.869

يتضح من الجدول (4) أن معامل ثبات ألفا للبُعد الأول (البُعد النفسي والعاطفي) بلغ (0.801)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.719)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.823)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الثاني يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد المهني والوظيفي) بلغ (0.871)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.803)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.845)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الثالث يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد التنظيمي والثقافي) بلغ (0.805)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.830)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.829)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الرابع يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد الصحي والبيئي) بلغ (0.789)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.816)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.749)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس الرفاهية يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.859)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.912)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.869)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

### 3. الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية للعينة النهائية:

#### 1.3 صدق مقياس الرفاهية:

##### أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس الرفاهية تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (5): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد ولمقياس الرفاهية للعينة النهائية (ن = 700)

البُعد النفسي والعاطفي		البُعد المهني والوظيفي			البُعد التنظيمي والثقافي			البُعد الصحي والبيئي	
الفقرة	مع المقياس	مع البُعد	الفقرة	مع المقياس	مع البُعد	الفقرة	مع المقياس	مع البُعد	مع المقياس
1	0.276**	0.460**	6	0.226**	0.438**	11	0.227**	0.427**	16
2	0.253**	0.483**	7	0.256**	0.434**	12	0.258**	0.458**	17
3	0.195**	0.449**	8	0.149**	0.414**	13	0.215**	0.508**	18
4	0.152**	0.448**	9	0.218**	0.478**	14	0.256**	0.467**	19
5	0.239**	0.467**	10	0.216**	0.483**	15	0.259**	0.483**	20

يتضح من جدول (5) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات الأبعاد الأول (النفسي والعاطفي) بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.152 - 0.276)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد تراوحت بين (0.448 - 0.483) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01)، وفيما يتعلق بالبُعد الثاني (المهني والوظيفي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.149 - 0.256)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد تراوحت بين (0.414 - 0.483) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وفيما يتعلق بالبُعد الثالث (التنظيمي والثقافي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.215 - 0.259)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد تراوحت بين (0.427 - 0.508) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وفيما يتعلق بالبُعد الرابع (الصحي والبيئي) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.203 - 0.258)، وارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد تراوحت بين (0.406 - 0.467) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في جدول (6):

جدول (6): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرفاهية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس للعينة النهائية (ن = 700)

الأبعاد	الدرجة الكلية	البُعد النفسي والعاطفي	البُعد المهني والوظيفي	البُعد التنظيمي والثقافي	البُعد الصحي والبيئي
الدرجة الكلية	-	-	-	-	-
البُعد النفسي والعاطفي	0.484**	-	-	-	-
البُعد المهني والوظيفي	0.474**	0.051	-	-	-
البُعد التنظيمي والثقافي	0.519**	0.047-	0.025	-	-
البُعد الصحي والبيئي	0.508**	0.042	0.017-	0.019	-

\*\* دال عند مستوى (0.01)

ب. ثبات مقياس الرفاهية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرو نباخ (Cronbach's Alpha) وثبات أوميغا، وثبات التجزئة النصفية، والجدول (7) يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بُعد على حده.

جدول (7): يوضح نتائج معاملات الثبات لمقياس الرفاهية للعينة النهائية (ن = 700)

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات أوميغا	ثبات التجزئة
البُعد النفسي والعاطفي	5	0.760	0.800	0.774
البُعد المهني والوظيفي	5	0.779	0.841	0.882
البُعد التنظيمي والثقافي	5	0.814	0.794	0.809
البُعد الصحي والبيئي	5	0.827	0.837	0.846
الدرجة الكلية للمقياس	20	0.852	0.901	0.920

يتضح من الجدول (7) أن معامل ثبات ألفا للبُعد الأول (البُعد النفسي والعاطفي) بلغ (0.760)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.800)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.774)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الثاني يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد المهني والوظيفي) بلغ (0.779)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.841)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.882)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الثالث يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد التنظيمي والثقافي) بلغ (0.814)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.794)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.809)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبُعد الرابع يتضح أن معامل ثبات ألفا (البُعد الصحي والبيئي) بلغ (0.827)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.837)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.846)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس الرفاهية يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.852)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.901)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.920)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

4. نتائج الدراسة

1.4. إجابة السؤال الأول: ما الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء اختبار تي لأبعاد مقياس الرفاهية الأربعة.

جدول (8): يبين الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
البُعد النفسي والعاطفي	4.02	0.66	0.698	0.000
البُعد المهني والوظيفي	4.19	0.64	0.356	0.000
البُعد التنظيمي والثقافي	4.00	0.67	0.147	0.000
البُعد الصحي والبيئي	4.25	0.62	2.229	0.000

من خلال جدول (8) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الأول (النفسي والعاطفي) يساوي (4.02) بانحراف معياري (0.66) وقيمة تي (0.698) ومستوى دلالة (0.000) وعليه نجد أن البعد النفسي والعاطفي يعتبر من الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين، وأن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الثاني (المهني والوظيفي) يساوي (4.19) بانحراف معياري (0.64) وقيمة تي (0.356) ومستوى دلالة (0.000) وعليه نجد أن البعد المهني والوظيفي يعتبر من الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية، وأن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الثالث (التنظيمي والثقافي) يساوي (4.00) بانحراف معياري (0.67) وقيمة تي (0.147) ومستوى دلالة (0.000) وعليه نجد أن البعد التنظيمي والثقافي يعتبر من الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين، وأن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الرابع (الصحي والبيئي) يساوي (4.25) بانحراف معياري (0.62) وقيمة تي (2.229) ومستوى دلالة (0.000) وعليه نجد أن البعد الصحي والبيئي يعتبر من الأبعاد الأساسية التي يمكن من خلالها بناء مقياس لرفاهية الموظفين.

#### 2.4. إجابة السؤال الثاني: ما مدى صدق المقياس المقترح في قياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية؟

تشير نتائج التحقق من الصدق للعينة الاستطلاعية والنهائية الى أن مقياس الرفاهية لدى الموظفين يتمتع بدرجة عالية من الصدق. حيث أسفرت النتائج أن جميع قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وقيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض دالة احصائيا عند مستوى (0.05) في التطبيق الاستطلاعي والنهائي.

#### 3.4. إجابة السؤال الثالث: ما مدى ثبات المقياس وفقاً لمعاملات الثبات الإحصائية؟

تشير نتائج التحقق من الثبات للعينة الاستطلاعية والنهائية الى أن مقياس الرفاهية لدى الموظفين يتمتع بدرجة عالية من الثبات. حيث أسفرت النتائج أن جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة للمقياس في كل من التطبيقين.

#### 5. مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى بناء أداة لقياس رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية من خلال أربعة أبعاد رئيسية (النفسية والعاطفية، المهنية والوظيفية، التنظيمية والثقافية، الصحية والبيئية). وأسفرت نتائج الدراسة عن تحقق الخصائص السيكومترية للمقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، سواء على العينة الاستطلاعية أو النهائية.

وأظهرت نتائج تحليل الاتساق الداخلي ومعاملات الثبات (ألفا كرونباخ، أوميغا، والتجزئة النصفية) أن جميع

الأبعاد الأربعة تتمتع بمستويات ثبات مرتفعة، مما يدل على اتساق المقياس وموثوقيته في قياس الرفاهية متعددة الأبعاد.

كما أظهرت نتائج اختبار T أن المتوسطات الحسابية لكل بعد جاءت مرتفعة ودالة إحصائية، مما يشير إلى أن الأبعاد الأربعة تُعد مكونات أساسية يمكن من خلالها بناء مقياس فعال لرفاهية الموظفين. ويؤكد هذا ما توصلت إليه الأدبيات السابقة التي تربط بين الرفاهية في العمل ومستوى الرضا، والارتباط الوظيفي، والصحة النفسية، والدعم التنظيمي، وغيرها من العوامل.

وتنسجم هذه النتائج مع ما طرحه "Seligman" في نموذج PERMA، وكذلك مع ما ورد في دراسات مثل Grawitch et al (2006) و Harter et al (2002) التي أكدت أهمية تبني أطر شاملة لقياس رفاهية الموظفين.

## 6. التوصيات

- تؤكد الباحثة على أهمية تبني مقياس متعدد الأبعاد لرفاهية الموظفين يُستخدم في المؤسسات لتحسين البيئة الداخلية وتعزيز الإنتاجية.
- تشجيع الجهات المعنية على استخدام الأداة لتشخيص مواطن القصور في بيئة العمل، وتطوير برامج تدخل تستهدف الأبعاد المختلفة للرفاهية.
- توصي الباحثة باعتماد مقياس رفاهية الموظفين بوصفه أداة معيارية محلية يمكن استخدامها من قبل المنظمات والجهات المعنية لتقييم مستوى رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية.
- توصي الباحثة بإجراء دراسات مستقبلية على عينات متنوعة في قطاعات مختلفة؛ للتحقق من استقرار المقياس وتعميمه على بيئات عمل أخرى.
- يمكن الاستفادة من نتائج المقياس في بناء وتقييم البرامج والسياسات بما يتماشى مع احتياجات الموظفين الفعلية في بيئات العمل.
- يمكن تطوير المقياس لاستخدامه في تقييم أثر برامج التدريب، أو الحوافز، أو بيئة العمل على مستوى رفاهية الموظف.
- إجراء دراسات مستقبلية لتحديد العوامل الأكثر تأثيراً على رفاهية الموظفين في بيئات العمل السعودية.

## 7. المراجع

- Burke, R. J., Page, K. M & ,Cooper, C. L .(2013) .Flourishing in life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences .Edward Elgar Publishing.
- Danna, K & ,Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature .Journal of Management, 25-357 ,(3) .384https://doi.org/10.1177014920639902500305/
- Deci, E. L & ,Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains .Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49-14 ,(1) .23https://doi.org/10.1037/07085591.49.1.14-
- Ford, M. T., Matthews, R. A., Wooldridge, J. D., Mishra, V., Kakar, U. M & ,Strahan, S. R. (2011). Psychological work characteristics, employee well-being, and absence: A meta-analysis .Journal of Occupational Health Psychology, 16 .237-220 ,(3)https://doi.org/10.1037/a0022726
- Tuhoon. (2022). State of wellness at the workplace 2022. Tuhoon. https://tuhoon.com/pdf/State\_of\_Wellness\_at\_the\_Workplace\_2022\_Tuhoon\_ar.pdf
- Garman, E. T., Kim, J., Kratzer, C. Y., Brunson, B. H & ,Joo, S. H. (1996). Workplace financial education improves personal financial wellness .Financial Counseling and Planning, 7-157 ,(1) .168
- Goetzel, R. Z., Roemer, E. C., Holingue, C., Fallin, M. D., McCleary, K., Eaton, W & ,Mattingly, C. R. (2014). Mental health in the workplace: A call-to-action proceedings from the mental health in the workplace-public health summit .Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56 .815-810 ,(8)https://doi.org/10.1097/JOM0000000000000260.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M & ,Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements .Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58-129 ,(3) .147https://doi.org/10.1037/10659293.58.3.129-
- Harter, J. K., Schmidt, F. L & ,Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.) ,Flourishing: Positive psychology and the life well-lived (pp. 205-224). American Psychological Association.
- Joo, S. H. (2008). Personal financial wellness. In J. J. Xiao (Ed.) ,Handbook of consumer finance research (pp. 21-33). Springer .https://doi.org/10.1007/978-02\_6-75734-387-
- Robertson, I & ,Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being .Leadership & Organization Development Journal, 31 .336-324 ,(4)https://doi.org/10.110801437731011043348/