

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة
من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

إعداد

د/ أريج أحمد عقران

أستاذ مشارك - جامعة الملك عبدالعزيز

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

د/ أريج أحمد عقران *

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق على جودة الحياة للمرأة العاملة، واعتمدت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهدافها صُممت استبانة لقياس محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، كذلك مقياس جودة الحياة للراشدين. وطبقت على (٣٠٤) مفردة من النساء العاملات في عدد من مراكز التسوق بمدينتي جدة وأبها. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: كان تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق بمستوى متوسط، أما فيما يتعلق بجودة الحياة للعاملات في تلك المراكز فكانت بدرجة مرتفعة. كما وجدت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق وجودة الحياة لدى العاملات في تلك المراكز. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق بين مدينتي جدة وأبها لصالح مدينة أبها. كذلك من نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى جودة حياة العاملات في مراكز التسوق لصالح مدينة أبها. كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق وأثره على جودة حياة العاملات في مراكز التسوق وفق متغيرات الدراسة. وكان أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على البعد الاجتماعي بمحاوره المختلفة المستوى التعليمي، كما كان متغير الحالة الاجتماعية أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على جودة الحياة بأبعادها المتعددة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، البعد الاجتماعي، بيئة العمل، جودة حياة المرأة العاملة، مراكز التسوق.

* د/ أريج أحمد عقران: أستاذ مشارك - جامعة الملك عبدالعزيز.

The Effect of Achieving Social Dimension of Sustainable Development in Work Environment on the Quality of Life

"An applied study on a sample of female employees in shopping centers in Jeddah and Abha cities "

Dr. Areej Ahmed Aqran

Associate Professor - King Abdulaziz University

Abstract:

The study aimed at identifying the effect of Achieving Social Dimension of Sustainable Development in Work Environment on the Quality of Life for working woman. The study adopted the descriptive analytical methodology. To achieve the study objectives, a questionnaire was designed to measure the aspects of the social dimension of sustainable development, as well as the Quality of Life Scale for Adults. The study tools were applied on (304) females working in a number of shopping centers in Jeddah and Abha cities. The study revealed certain findings including: the achievement of social dimensions of sustainable development in work environment in shopping centers came in moderate level. For the quality of life for female workers in those centers, it was high. In addition, the study found a positive correlation between achieving the social dimension aspects in shopping centers and the quality of life among female workers in those centers.

The study findings revealed statistically significant differences in the application of the social dimension aspects in shopping centers between Jeddah and Abha in favor of Abha. The findings also showed differences in the level of quality of life among female workers in shopping centers in favor of Abha city. There are also statistically significant differences in the application of social dimension aspects in shopping centers and its effect on the quality of life among female workers in shopping centers according to the study variables.

The educational level was the most variable affecting the social dimension in its various aspects. Furthermore, the marital status variable was the most influential study variable on the quality of life in multiple dimensions.

Keywords: Sustainable Development, Social Dimension, Work Environment, Quality of Life of Working Women, Shopping Centers.

المقدمة والمشكلة البحثية:

حققت المملكة العربية السعودية من خلال رؤية ٢٠٣٠ قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل. وانعكست الجهود والتشريعات الإصلاحية التي تمت على مستهدفات تمكين المرأة حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل ٣٣.٧% متجاوزين بذلك مستهدف الرؤية لعام ٢٠٣٠ للوصول إلى نسبة ٣٠% (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ١٤٤٤هـ). وقد أشارت إحصاءات الهيئة العامة للإحصاء (٢٠٢٣) إلى أن المرأة السعودية تشكل نصف المجتمع تقريباً بنسبة (٤٩.٨%). ويساهم تمكينها اقتصادياً في نمو اقتصاد المجتمع، ودعم إنتاجيته، وتنوع الأعمال الاقتصادية، حيث تُشارك المرأة في القوى العاملة لتحسين مستوى معيشتها، والتغلب على ظروف الحياة الصعبة (مروان، ٢٠٢٠).

واتجهت سياسات التشغيل في المملكة إلى إناطة مسؤولية توفير فرص العمل للمرأة إلى القطاع الخاص باعتباره يوفر ما يقارب (٩٥%) من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة، مما استوجب توفير بيئة ملائمة جاذبة تتناسب مع احتياجات المرأة العاملة وقدراتها (العتيبي، ٢٠١٨، ص ٢). وهذا ساهم في خلق فرص عمل جديدة في العديد من القطاعات والمجالات، والتي كان أحدثها عمل المرأة السعودية في مجال البيع بالمحلات التجارية (السيبي، ٢٠١٨، ص ١٤٠). وبلغ عدد السعوديات العاملات بنهاية الربع الثالث من عام ٢٠٢٢ حوالي ١.٤٢ مليون امرأة، مقارنة بـ ١.٢٢ مليون امرأة في الربع الثالث من ٢٠٢١ (المصباحي، ٢٠٢٣). وبلغ عدد الوظائف في الأسواق والمتاجر ما يقارب (١٠٤٠٣١) بائعة سعودية وفقاً لنشرة سوق العمل للربع الرابع من عام ٢٠١٨م الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء (الشميري، ٢٠١٨). ومن هذا المنطلق، أكدت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على ضرورة التزام أصحاب الأعمال والعاملات في القطاع الخاص بما ورد في التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة، الذي يهدف إلى إيجاد بيئة عمل جاذبة للمرأة وتمكينها من العمل في مختلف أنشطة سوق العمل، مع الحفاظ على خصوصيتها في العمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ١٤٤١هـ).

وعلى الرغم من النجاح الذي حققته المرأة بقدرتها على ممارسة مهنتها وتحقيق بعض أهدافها الشخصية، لا تزال هناك مصاعب كثيرة تواجهها داخل سوق العمل (النمري، ٢٠١٠).

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

ومنذ عام ٢٠١٥ اعتمدت الأمم المتحدة العمل اللائق كهدف من الأهداف الإنمائية، حيث تعد طبيعة العمل الذي يقوم به الأفراد محدد أساسي لنوعية وجودة حياتهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣).

تمثل جودة الحياة شعور الفرد بالرضا والسعادة، والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه (معمرية، ٢٠٢٠ نقلا عن منسي، وكاظم، ٢٠١٠، ص ١٨). ولا يمكن قياس جودة الحياة في العمل استناداً إلى متغير واحد، حيث تعد بيئة العمل المحفزة والمتميزة، كما تعد سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب، والتطوير، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية والقيم المشتركة أمراً أساسياً للمساعدة بشكل كبير على تحقيق نوعية حياة مرضية للعاملين فيها (الغامدي، ٢٠١٩).

وفي الآونة الأخيرة ظهر مفهوم التنمية المستدامة بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية كأساس لتحسين نوعية حياة الأفراد اقتصادياً، واجتماعياً، ونفسياً، وروحياً. وتتضمن سلسلة من المتغيرات الكمية والنوعية من شأنها أن تؤدي إلى ارتفاع مستوى المعيشة وتغيير أسلوب الحياة (أحمد، ٢٠٢٠، ص ٣٥٨). فالتنمية تعد هدفا تسعى إلى تحقيقه المجتمعات النامية والمتقدمة على حدٍ سواء وذلك باعتبارها وسيلة أساسية يمكن عن طريقها تحقيق معدلات مرتفعة من الرقي والتقدم والرفاهية (الخولي، ومصطفى، ٢٠٢٢، ص ٨٩).

يبرز البعد الاجتماعي من بين أبعاد التنمية المستدامة، كبعد جديد لقياس مستوى التنمية من خلال التركيز على زيادة الإنتاج، وهذا لا يكون إلا بتوفير فرص عمل ملائمة، والوفاء بالحد الأدنى من معايير الأمن، واحترام حقوق الإنسان (عمر، ٢٠١٥، ص ٢). وبمعنى آخر فإن البعد الاجتماعي في منظومة التنمية المستدامة يركز على الإنسان، فهو الذي يشكل جوهر التنمية بجميع صورها، وهدفها النهائي (خنجي، ٢٠١٩). ويبرز ذلك من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية، وتوليد فرص العمل، ورفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع والعمل على تحسين أوضاعهم الاجتماعية (ميلود، ٢٠٢٠).

كما أن دراسة البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة مرتبط بمعرفة ظروف العمل والمكونات النوعية للعمالة من درجة التأهيل والتدريب والكفاءة والإنتاجية ومالها من دور في تحسين مستويات المعيشة (بورزاق، ٢٠١٩، ص ١٣١٣). كما يقتضي إشراك المرأة في كل مناحي الحياة الاقتصادية الاجتماعية والبيئية، والمشاركة الديمقراطية في اتخاذ القرارات والحكم (عمار، ٢٠٠٨، ص ١١).

وبناء على ما سبق يعد العمل اللائق هو المحرك الأساسي للتنمية المستدامة، والعنصر الرئيسي في تحقيق أبعادها (المتولي، ٢٠٢٢، ص ٣). من هنا كانت دراسة جودة حياة المرأة العاملة والمتغيرات التي تؤثر فيها سلباً أو إيجاباً تشكل أولوية، وذلك لما لدور المرأة من أهمية في المجتمع، كما أنه يترافق مع المتغيرات الجديدة في المجتمع السعودي والتي فتحت آفاقاً جديدة لعمل المرأة.

وقد اهتمت العديد من الدراسات بعمل المرأة في مختلف القطاعات، من خلال تناول المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة، والتركيز على بيئة العمل وتحسينها، ودور ذلك في تحقيق جودة الحياة للمرأة العاملة، منها: **دراسة السبيعي (٢٠١٨)** التي توصلت إلى أن هناك العديد من المشكلات التي تتمثل في نظرة المجتمع لعمل المرأة كباثة، وتأثر علاقاتها الاجتماعية بسبب ظروف العمل، عدم تناسب العمل مع العائد المادي، وتسبب ساعات العمل المتأخرة في مشكلات على الصعيد الأسري والاجتماعي. و**دراسة الغامدي والشماسي (٢٠١٢)** التي أكدت وجود تأثير سلبي لأبعاد بيئة العمل الداخليّة على الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين بجامعة جدة.

كذلك دراسة الأهدل (٢٠١١) التي أشارت لوجود أثر مرتفع للبيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في بعض الشركات، كما أظهرت وجود أثر لأبعاد التمكين ونمط القيادة والعمل الجماعي على الأداء الوظيفي لدى العاملين. و**دراسة يونس (٢٠٢١)** التي استهدفت معرفة الظروف البيئية المحيطة بالعمل، من أضاءه وتهوية وضوضاء وساعات العمل ونوع العمل، كما تحاول تعرف تأثير هذه الظروف على عمل العامل وارتياحه ورغبته في العمل وعلى إنتاجه بشكل خاص. وأوضحت **دراسة محمد (٢٠٢١)** أن أكثر أبعاد الجودة تأثيراً على مستوى الرضا كانت المزايا المادية الممنوحة، وبيئة العمل الوظيفية. و**دراسة بوروية (٢٠٢٠)** التي أشارت إلى أن المرأة العاملة تدرك جودة حياة العمل من خلال بعد ظروف العمل المعنوية، وبعد خصائص الوظيفة، ومن خلال بند الأجور والمكافآت. و**دراسة علي وسيد (٢٠٢١)** التي أكدت وجود علاقة بين توافر الدخل، المشاركة الاجتماعية، درجة الرضا عن الخدمات، والشعور بالرضا عن الحياة ودورها في تحسين نوعية الحياة للمرأة. وأشارت **دراسة العنزي (٢٠١٩)** إلى أن النساء بعينة الدراسة يشعرن بأنهن قد حققن الكثير في حياتهن الأمر الذي عزز من رضاهن عن أنفسهن، وأكدن على أهمية تمكين المرأة الذي ينعكس على رضاها عن ذاتها ويعزز من تقديرها لنوعية الحياة، مما يساهم في شعور المرأة برضا نحو جودة حياتها. ووجدت **دراسة البهنساوي (٢٠١٥)** أن الحصول على أجر أثناء فترات الراحة والإجازات المرضية يعد جزءاً أساسياً من جودة حياة المرأة العاملة، كذلك خلق التوازن بين أعباء العمل والأسرة والحياة

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

الاجتماعية، أمان العمل، وتطوير الكفاءات والجدارات، والعلاقات بزملاء العمل تشكل عوامل مؤثرة في جودة حياة المرأة العاملة.

وكشفت دراسة **الهداب والمخلافي (٢٠٢٠)** عن وجود تأثير جوهري نسبي لمتغير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، وبخاصة أبعاده الثلاثة (ظروف العمل، التوازن بين العمل والمنزل، والرفاهية في العمل). و**دراسة السبتي (٢٠٢٢)** التي توصلت إلى أن هناك علاقة طردية موجبة بين جودة حياة المرأة وبعد البيئة، كذلك بينها وبين نوعية الحياة والصحة العامة، وأيضًا بين جودة حياة المرأة ومستوى الاستقلال والعلاقات الاجتماعية وتوافر الراتب الشهري. و**دراسة العتيبي (٢٠١٨)** التي سلطت الضوء على المشكلات الاجتماعية، والمهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، وتعرف أهم دوافع عمل المرأة في هذا المجال. وتوصلت إلى أن نقص الاجازات في مجال العمل، وقلة المردود المادي من أهم المشكلات التي تواجهها. و**دراسة بركات وبوكميش (٢٠١٩)** التي سعت إلى تشخيص الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية ومدى تأثيرها في استقرارها المهني، والمتمثلة في الوضعية الاجتماعية، القبول الاجتماعي والأسري، والعلاقات الاجتماعية للعاملة في بيئة العمل. كذلك **دراسة القحطاني (٢٠٢٢)** والتي أشارت إلى عدد من الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية والتي من أهمها ساعات العمل المتأخرة، تقبل عمل المرأة بالمراكز التجارية من قبل المجتمع، والاختلاف الواضح في المعاملة بينهم وبين العاملين الذكور. و**دراسة قنديل (٢٠١٦)** التي ذكرت أن المرأة العاملة تواجه مجموعة من الضغوط الحياتية تمثلت أهم مظاهرها بالنسبة للضغوط الاجتماعية في الشعور بالتقصير مع الاهل بسبب انشغالهم بالعمل والاسرة، والشعور بالعزلة وعدم الاختلاط مع الآخرين، وعدم تقبل الآخرين لهم، أما بالنسبة للضغوط الاسرية فهي، عدم مساعدة الزوج في تربية الأبناء، وعدم توافر الوقت الكافي لإداء المسؤوليات الاسرية المطلوبة. أيضا **دراسة إبراهيم (٢٠١٣)** التي توصلت إلى أن المرأة العاملة السعودية تتعرض لمعوقات مرتبطة برعاية الأطفال، والزوج، واجبات المنزل، وظيفتها، وأعبائها الاجتماعية، وفي ضوء ذلك تم التوصل لتصور مقترح للتغلب على تلك المعوقات عن طريق إعادة تهيئة المجتمع للتعامل مع المرأة العاملة، واشتراك مؤسسات العمل في تهيئة ظروف العمل لها، وسن التشريعات المعينة على ذلك.

و**دراسة المتولي (٢٠٢٢)** التي أكدت وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللاتق على تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي مباشر لتحسين أداء العاملين

على تحقيق التنمية المستدامة، كذلك وجود تأثير غير مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة. وتناولت دراسة الشهري (٢٠١٩) التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص وذكرت أن العاملات يواجهن أحيانا بعض التحديات الاجتماعية من أهمها النظرة السلبية وعدم تقبل بعض أفراد المجتمع لعملهن، بالإضافة إلى معاناتهن من صراع الأدوار نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة، وضعف العلاقات الاجتماعية بسبب الانشغال بالعمل، كما أظهرت أن أهم التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات أحيانا تتمثل في تدني الأجور وغياب الأمن الوظيفي في ظل عدم وجود راتب تقاعدي، أما عن ظروف العمل فقد بينت النتائج افتقار مكان العمل للاستراحات الخاصة بالعاملات ولأماكن حضانة الأطفال. ودراسة (Tabassum (2012 التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين توافر العدالة والكفاءة في نظام الحوافز للعاملين، وجود ظروف عمل صحية، فرص متاحة لنمو قدرات وخبرات العاملين، والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، وبين الرضا الوظيفي للعاملين. وذكرت دراسة (Rowe et al. (2018 أن التطوير والتحسين المستمر والمتزايد في جودة أداء العاملين في القطاع الصحي سيؤدي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، كذلك تعزيز الثقة الشخصية والتمكين النفسي يؤثر بشكل إيجابي على تحسين أداء العاملين ويعمل على تحقيق التنمية المستدامة. كما ذكرت دراسة (Ngan & Khoi (2020 أن جودة الحياة تتأثر بعوامل رئيسية تتمثل في الحالة الاقتصادية للأفراد، التشريعات الحكومية والتنظيمية، الصحة، المسكن الملائم، أوقات الفراغ، جودة البيئة المحيطة. كما ينبغي أن يكون النمو الاقتصادي جنبا إلى جنب مع التنمية الثقافية والبشرية، وتحقيق التقدم الاجتماعي والمساواة، وتحسين ظروف المعيشة، لضمان لتحسين المستمر لجودة حياة الناس.

ودراسة (Sharma & Mahak (2017 التي وجدت أن النساء غير العاملات يتمتعن بجودة حياة أعلى فيما يتعلق بالجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية مقارنة بالنساء العاملات. وأظهرت دراسة (Mitra (2018 أن المرأة التي تعمل في القطاع الحكومي تتمتع بنوعية حياة أفضل مقارنة بموظفات القطاع الخاص. كما وجدت أن المرأة العاملة التي تتمتع بخبرة عالية تتمتع بنوعية حياة أفضل من المرأة العاملة ذات الخبرة المنخفضة.

يبرز من خلال الاستعراض المرجعي للدراسات السابقة قلة وجود دراسات تناولت تأثير البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على جودة حياة المرأة العاملة. ومن هذا المنطلق جاء اهتمام هذه الدراسة للوقوف على واقع تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل متمثلة في مراكز التسوق وأثره على جودة الحياة لدى العاملات، أملا في تسليط الضوء على أهمية هذا البعد ودوره في تحقيق اندماج أفضل للمرأة السعودية في سوق العمل وتحسين جودة حياتها.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما مدى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل وأثره على جودة حياة العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة وأبها؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق التساؤلات التالية:

١. ما مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق (فرص العمل الملائمة- العدالة والمساواة -تحسين مستوى المعيشة - الارتقاء بالعنصر البشري- تحقيق معايير الأمن - الخدمات الصحية)؟
٢. ما مستوى جودة الحياة للمرأة العاملة في بيئة عمل مراكز التسوق بأبعدها (الصحة الجسمية-الرضا عن الحياة-التفاعل الاجتماعي -أنشطة الحياة اليومية -الحالة المادية-الصحة النفسية)؟
٣. ماهي العلاقة بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق وجوده الحياة للعاملات في تلك المراكز؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجوده الحياة للعاملات في مراكز التسوق وفق المتغيرات الديموغرافية (العمر - المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية -عدد الأبناء- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- مكان العمل)؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق بين مدينتي جدة وأبها؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة بين العاملات في مدينتي جدة وأبها؟
٧. أي من المتغيرات الديموغرافية (العمر -المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية -عدد الأبناء- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- مكان العمل) له درجة مساهمة أكبر في مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل وأثره على جودة الحياة للعاملات في مراكز التسوق؟

فرضيات الدراسة:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق (فرص العمل الملائمة- العدالة

- والمساواة -تحسين مستوى المعيشة - الارتقاء بالعنصر البشري- تحقيق معايير الأمن - الخدمات الصحية).
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول تحقيق أبعاد جودة الحياة للمرأة العاملة في بيئة عمل مراكز التسوق (الصحة الجسمية-الرضا عن الحياة-التفاعل الاجتماعي -أنشطة الحياة اليومية -الحالة المادية- الصحة النفسية).
٣. توجد علاقة ارتباطية بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق، وجودة الحياة للمرأة العاملة في تلك المراكز .
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في مستوى تحقيق البعد الاجتماعي وجودة الحياة تبعاً لاختلاف الخصائص الديموغرافية (العمر -المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية -عدد الأبناء- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- مكان العمل).
٥. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الديموغرافية (العمر -المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية -عدد الأبناء- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- مكان العمل) في تفسير نسبة التباين في تأثير البعد الاجتماعي على جودة الحياة.

أهداف الدراسة:

١. معرفة مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق.
٢. معرفة مستوى جودة الحياة للعاملات في مراكز التسوق.
٣. معرفة العلاقة بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجودة الحياة في بيئة عمل مراكز التسوق.
٤. معرفة الفروق بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجودة الحياة في بيئة عمل مراكز التسوق وفق متغيرات الدراسة.
٥. معرفة الفروق بين مستوى تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة مراكز التسوق بين مدينتي جدة وأبها.
٦. معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة لدى العاملات في مدينتي جدة وأبها.
٧. الكشف عن أي من المتغيرات الديموغرافية له درجة مساهمة أكبر في مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة للعاملات في مراكز التسوق بين مدينتي جدة وأبها.

أهمية الدراسة:

- ١- تكمن أهمية الدراسة في أنها تستهدف المرأة، وما لها من دور مهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي للمجتمع، والاعتراف بها كعنصر فاعل في التنمية.
- ٢- تبرز الدراسة العلاقة التكاملية بين مفهومي البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجودة الحياة، والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق الرفاه الإنساني.
- ٢- يشكل موضوع الدراسة رافدا معرفيا مهما في الميادين الاجتماعية كعلم الاجتماع الاقتصادي وعلم اجتماع التنمية ودراسات المرأة.
٣. نتائج الدراسة قد تساعد المهتمين وصناع القرار على تحسين أوضاع المرأة الموظفة ووضع الحلول المناسبة لمشكلات عملها في المراكز التجارية، مما يساعد على توسيع الفرص أمام المرأة السعودية وإزالة كافة المعوقات التي تحول دون تمكينها اقتصادياً.
- ٤- ندرة الدراسات - على حد علم الباحثة- التي تناولت تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مراكز التسوق ودوره في تحقيق جودة الحياة للمرأة العاملة.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بعض محاوره (توفير فرص عمل ملائمة، العدالة والمساواة، الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق معايير الأمن والصحة) ومدى تأثيره في جودة حياة العاملات في مراكز التسوق في أبعاد (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية).
- **الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة على معرفة مدى تطبيق محاور البعد الاجتماعي وأثره على جودة حياة المرأة العاملة في مراكز التسوق في مدينتي جدة (مول العرب، الرديسي مول، الروشان مول، الياسمين مول، السلام مول)، وأبها (الراشد مول، المها مول).
- **الحدود البشرية:** عينة عشوائية بسيطة من بعض العاملات في مراكز التسوق بمدينتي جدة وأبها.

الإطار النظري:

أولاً- التنمية المستدامة:

هناك مفاهيم عديدة للتنمية، فهناك من يرى أن التنمية عملية تستند إلى الاستغلال الجيد للموارد، ويلاحظ البعض أنها عملية للنهوض بالحياة الاقتصادية والاجتماعية، ويرى آخرون أنها ليست مجرد عملية تلقائية للنمو، ولكنها عملية إحداث للتغيير أي أن التنمية عملية مخططة

وليست تلقائية (البغدادي وآخرون، ٢٠١٩، ص ٤٢١). وأشار براهم وبومعزة (٢٠١١، ص ٢) إلى أنه يمكن تعريف التنمية على أنها توفير عمل منتج، ونوعية من الحياة الأفضل للإنسان، وهكذا تصبح عملية تطوير القدرات والنهوض بالمستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي. فيما تعرف الاستدامة بأنها ضمان التنمية المستمرة بشكل تلقائي غير متكلف. وعرفت هيئة (براند تلاندا) التنمية المستدامة" بأنها عملية التأكد أن قدراتنا لتلبية احتياجاتنا في الحاضر لا تؤثر سلبياً في قدرات أجيال المستقبل وتلبية احتياجاتهم" (السرطان، ٢٠١٤، ص ١٤٠). وذكر Oral (2020, P3) أن التنمية المستدامة هي مطلب لجيلنا لإدارة قاعدة الموارد بحيث يمكن مشاركة جميع الأجيال القادمة في متوسط جودة الحياة التي نضمنها لأنفسنا. يشكل الإنسان محور التعاريف المقدمة بشأن التنمية المستدامة حيث تتضمن تنمية بشرية تؤدي إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاه الاجتماعي (أديب، ٢٠٠٢، ص ٣).

التعريف الإجرائي للتنمية المستدامة هي: الاستجابة لاحتياجات أفراد المجتمع الحاضرة مع الأخذ في الاعتبار قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. مع التركيز على تحقيق مستوى معيشي لائق للجميع.

وتشمل التنمية المستدامة العديد من المجالات الحياتية، مع التركيز على النظرة المستقبلية، ويتم من خلالها تحديد المجتمع المحلي وأهدافه وفقاً لأولويات معينة تراعي جودة الحياة بجميع مجالاتها؛ بما يحقق حاجات الأجيال الراهنة ولا يعرض الأجيال القادمة للخطر (العقل، ٢٠٢٠، ص ٩٠٧). وتسعى من خلال آلياتها ومحتواها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان، احترام البيئة الطبيعية، وتحقيق الاستغلال العقلاني الأمثل للموارد (حمودة، ٢٠٢٢، ص ٢٦٦). كما أنها تظهر الارتباط الحتمي للجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية، في حلقة متكاملة محورها الإنسان وحاجاته الأساسية (الود، وبلاهة، ٢٠١٤، ص ١٩٤). وحدد عمر (٢٠١٢) المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة التي بدورها تشكل المقومات السياسية والاجتماعية والأخلاقية لإرسائها وتأمين فعاليتها كما يلي:

- ١- **الإنصاف**، وحصول كل انسان على حصة عادلة ومتوازنة من ثروات المجتمع.
- ٢- **التمكين**: بمعنى اعطاء افراد المجتمع امكانية المشاركة الكاملة الفعالة في صنع القرارات والآليات أو التأثير عليها.
- ٣- **حسن الادارة والمساءلة**، أي خضوع أهل الحكم والإدارة إلى مبادئ الشفافية والمحاسبة، والحوار، والرقابة، والمسؤولية.

٤- التضامن بين الاجيال وبين الفئات الاجتماعية داخل المجتمع وبين المجتمعات الأخرى، وذلك من خلال الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية للأجيال القادمة، وكذلك تأمين الحصص العادلة من النمو لكافة الفئات الاجتماعية.

وذكر محمد، وآخرون (٢٠١٥، ص ٣٤٢) أن بعض أهداف التنمية المستدامة تتمثل في: تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان، تعزيز وعيهم بالمشكلات البيئية القائمة، تحقيق استغلال واستخدام عقلاني للموارد، ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع، أحداث تغير مناسب في حاجات وأوليات المجتمع. وتشمل العناصر الرئيسية الثلاثة لمفهوم التنمية المستدامة: مفهوم التنمية (التنمية الاجتماعية والاقتصادية بما يتماشى مع القيود البيئية)، مفهوم الاحتياجات (إعادة توزيع الموارد لضمان جودة الحياة للجميع) ومفهوم الأجيال المستقبلية (إمكانية استخدام طويل الأجل للموارد لضمان الجودة اللازمة للحياة للأجيال القادمة) (Klarin 2018, P76).

وللتنمية المستدامة ثلاث أبعاد أساسية تتمثل في، **البعد البيئي**: يركز على مراعاة الحدود البيئية بحيث لكل نظام بيئي حدود معينة لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف، أما في حالة تجاوزها فإنه يؤدي إلى تدهور النظام البيئي، وعلى هذا الأساس يجب وضع الحدود أمام الاستهلاك والنمو والسكاني والتلوث وأنماط الإنتاج السيئة واستنزاف المياه وقطع الغابات وانجراف التربة (باله، ٢٠١٧). **البعد الاقتصادي**: ويقصد به تحسين مستوى معيشة الأفراد من خلال تلبية احتياجاتهم من السلع والخدمات. من خلال توفر عناصر الإنتاج الرئيسية، رفع مستوى وكفاءة وفعالية الأفراد والمنظمات، كذلك زيادة معدلات النمو الاقتصادي (الود، وبلاده، ٢٠١٤، ص ١٩٤). **البعد الاجتماعي**: يقوم هذا البعد على أساس مبدأ تحقيق العدالة الاجتماعية والدخل الكافي وتحسين المستوى المعيشي للأفراد. ويهدف إلى إشباع الحاجات الإنسانية، تحسين العلاقة بين الطبيعة والبشر، النهوض برفاهية الناس، تحسين سبل الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية، والوفاء بالحد الأدنى من معايير الأمن، واحترام حقوق الإنسان (ميلود، ٢٠٢٠). من هذا المنطلق لا تتحقق التنمية في بعدها الاجتماعي إلا بتنمية السكان وتنمية الموارد البشرية التي تعد من العناصر الأساسية للوصول إلى تنمية مستدامة، وذلك لأن الإنسان هو غاية أي برامج للتنمية وهو في الوقت نفسه وسيلة من وسائل تحقيق أهدافها وبذلك تعني:

١- الارتقاء بالعنصر البشري.

٢- تأمين الاحتياجات الأساسية للسكان.

٣- تحسين الرفاهية الاجتماعية (محمد، وآخرون، ٢٠١٥، ص ٣٥١).

وعليه فإن التنمية الاجتماعية لا تتحقق إلا إذا وصل الإنسان إلى حد أدنى لمستوى المعيشة دون أن يحيد عن هذا المستوى، ويكون ذلك بتوفير التعليم، الصحة، العمل، والقضاء على الاستغلال (الود، وبلاهة، ٢٠١٤، ص ١٩٨). ويمكن تعريف البعد الاجتماعي إجرائياً بأنه توفير فرص الحصول على عمل ملائمة تساهم في إشباع الحاجات الأساسية لكل إنسان، وتوفير متطلباته، مما يضمن حياة لائقة للجميع.

ثانياً- بيئة العمل:

تعدُّ بيئة العمل الداخليَّة أحد أهم الموضوعات التي حازت اهتمام كثير من القيادات الإداريَّة، حيث أن تلك المنظمات تواجه الكثير من التَّحوُّلات الاستراتيجية في العصر الحالي، ويُصاحبها كثير من المشكلات؛ ممَّا يُحتم مواكبة تلك التحوُّلات ومحاولة تجنب المعوقات المصاحبة لها من خلال توفير بيئة عمل داخلية مناسبة ومحفزة، تحدُّ من احتمالية إصابة الأفراد العاملين بتزايد ضغوط ومعوِّقات العمل (الغامدي، والشماسي، ٢٠٢٢، ص ٢). وتعني بيئة العمل الموقع الذي يستخدم لأداء مهنة معينة حتى الانتهاء منها، مثل موقع المكاتب، المباني، المجمعات (شناف، ٢٠١١، ص ٥٤٦).

وعلى الرغم من حداثة عهدها أصبحت مراكز التسوق من أبرز المعالم في المدن المعاصرة، ومن أقوى نقاط الجذب لسكانها (النعيم، ٢٠١٩). وعرفتْها منظومة معرفة (٢٠١٩) بأنها بيئة عمل تضم مجموعة من متاجر البيع ومطاعم وبنوك ودور سينما ومكاتب مهنية ومؤسسات أخرى. ويعرف المشتري، عند زيارته لمركز تجاري أنه سيجد في نفس المبنى عدة عروض، وأن لديه إمكانية تلبية احتياجاته الاستهلاكية دون الذهاب إلى مكان آخر (هارفرد بزس، ٢٠٢٢).

وتعمل مراكز التسوق على تلبية الاحتياجات الانسانية حيث تجمع بين الخدمات الترفيهية، والثقافية، والاجتماعية، والتكميلية. وتعتمد المتاجر في المجمعات التجارية على نظام خدمة الزبون حيث يوجد بائعين متخصصين لتقديم الخدمة والمشورة ومساعدة الزبون في اختيار ما يلزمه (الطار وأخرون، ٢٠١٩، ص ٢٧). وتشمل بيئة العمل المادية والفيزيقية: المكاتب، التجهيزات المكتبية من حيث النوعية والكفاية، وأيضاً الضوضاء، الإضاءة، الحرارة، التكيف. كما تتضمن ضغط العمل، وعدد ساعات العمل وفترات الراحة...إلخ. حيث تتعكس هذه الظروف على سلامة العنصر البشري وصحته، وفي أدائه وفاعليته في العمل. كما تتمثل بيئة العمل المعنوية في البيئة النفسية والاجتماعية التي تشمل التعامل الإنساني في العمل، والاضطرابات التي تنتج من العمل كالقلق والتعب والإرهاق والملل، والعلاقة بين الإدارة والعاملين، ويشترط فيها أن تكون مريحة ومحفزة (البويدي، ٢٠١٩، ص ٢٦١). كما تعرف بأنها

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

مجموعة من الخصائص المميزة لبيئة العمل الخاصة بمنظمة بعينها، والتي يكون لها تأثير على أداء ودرجة رضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى بأعضاء هذه المنظمة (الحماد، وعجوة، ٢٠٢٢، ص ٣١).

وتعرف بيئة العمل إجرائياً (يقصد بها في هذه الدراسة مراكز التسوق) "بالمكان الذي يستخدمه الناس للعمل، ولا يقتصر على الموقع الفعلي للعمل، إنما تشمل ساعات العمل، فترات الراحة، العلاقات الاجتماعية في محيط العمل، توفر الاحتياجات الشخصية من مكان للراحة والصلاة ودورات المياه، درجة الحرارة والإضاءة، إلخ... والتي تؤثر على قدرة الشخص على الإنتاج والتكيف.

وذكر بن حمو (٢٠٢٢، ص ٦٤١) أن بيئة العمل النفسية والاجتماعية تشمل المناخ الاجتماعي العام، والروابط الاجتماعية والعلاقات السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة.

وأشارت الغامدي (٢٠٢١) إلى أن وجود تلك المقومات في بيئة العمل تساهم في تحقيق ميزة تنافسية في المنظمات بجذب الكفاءات المتميزة، الحفاظ على راس المال البشري وعلى العاملين ذو المهارات والخبرة، إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا للعاملين، تقليل الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تحقيق مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، ارتفاع الولاء التنظيمي لدى العاملين، وتحقيق فرص نمو والتقدم من خلال الخبرات المتوفرة لدى العاملين. ويرى الحماد، وعجوة (٢٠٢٢، ص ٣١) أن بيئة العمل الصحية تتطلب وجود عدد من العوامل لتكون بيئة صحية منها الاهتمام بالتدريب وصقل خبرات المتدربين، وجود الحوافز المادية والعينية وفق معايير عادلة وموضوعية، تحقيق السلامة في محيط العمل، رفع معنويات العاملين وتحسين علاقات العمل.

ثالثاً- جودة الحياة:

أطلق برنامج جودة الحياة في عام ٢٠١٨م كمستهدف من مستهدفات رؤية المملكة (٢٠٣٠)، ويعنى بتحسين جودة حياة الفرد والأسرة من خلال تهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تُعزز مشاركة المواطن في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية والسياحية والأنماط الأخرى الملائمة التي تساهم في تعزيز جودة الحياة، وتوليد الوظائف، وتنويع النشاط الاقتصادي (برنامج جودة الحياة، ٢٠٢٣). وعند الحديث عن مفهوم الجودة، هناك مفاهيم عديدة تقابل هذا المفهوم كالنوعية والتميز والإتقان، ويرتبط مفهوم جودة الحياة،

بصورة وثيقة، بمفهومين آخرين أساسيين هما: الرفاه والتتعم، ويرتبط كذلك بمفاهيم أخرى، مثل: النمو (توسيع خيارات متعددة تضم حقوق الإنسان، والمعرفة) والتقدم (أي رقي الإنسان في الحياة نتيجة للنمو المعرفي والعلمي)، والتحسن وإشباع الحاجات أي الشعور بالرضا والارتياح، والأمن عند إشباع الحاجات والدوافع (معمرية، ٢٠٢٠، ص ١٩). وتعرف جودة الحياة بأنها الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الايجابية إلى جانب الصحة الجسمية، والإحساس بمعنى السعادة وصولاً إلى عيش حياة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع (عبادالله، ٢٠٢٢، ص ١١٣٥). وجودة الحياة مفهوم يعكس مواقف الحياة المرغوبة لدى الفرد في ثلاث مجالات رئيسية للحياة هي: الحياة الأسرية والمجتمعية، والمهنة أو العمل، والصحة (خضر، ومبروك، ٢٠١١، ص ٨٦).

ويمكن تعريف جودة الحياة إجرائياً بأنها: الشعور بالسعادة والرضا عن أسلوب الحياة التي تعيشها المرأة العاملة، ومدى قدرتها على التكيف وتحقيق التوافق بين الحياة العملية والشخصية والاجتماعية. طرح (Falce & Perry) نموذج ثلاثي العناصر لجودة الحياة يعكس التفاعل بين ظروف الحياة وتتضمن الوصف الموضوعي للأفراد والظروف المعيشية الخاصة بهم، الرضا عن الحياة وهو ما يعرف بالإحساس بحسن الحال، والرضا عن أسلوب الحياة، القيم الشخصية والطموح الشخصي: وتتضمن القيمة والأهمية النسبية التي يسقطها الفرد على مختلف ظروف الحياة أو جودة الحياة الذاتية (صبرين، ٢٠٢٠، ص ١٤٥).

حددت منظمة الصحة العالمية في مقياسها المئوي لنوعية الحياة WHOQOL – 100

- ستة أبعاد أو مجالات أساسية، تضم أربعة وعشرين بعداً فرعياً، هي:
- **البعد أو المجال الجسمي، ويتضمن:** الألم، الطاقة، النوم.
 - **البعد أو المجال النفسي، ويتضمن:** الشعور الإيجابي، التفكير والتعلم، تقدير الذات، صورة الجسم، الشعور السلبي.
 - **بعد أو مجال الاستقلال، ويتضمن:** القدرة على الحركة، النشاط اليومي، الاعتماد على الأدوية، القدرة على العمل.
 - **بعد أو مجال العلاقات الاجتماعية، ويتضمن:** العلاقات الشخصية، الدعم الاجتماعي، النشاط الجنسي.
 - **البعد أو المجال البيئي، ويتضمن:** الأمن والأمان الجسدي، البيئة المنزلية، الموارد المالية، الرعاية الصحية والاجتماعية، اكتساب مهارات ومعلومات جديدة، الترفيه، البيئة الطبيعية، المواصلات.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

- **البعد أو المجال الديني، ويتضمن المعتقدات الدينية (معمرية، ٢٠٢٠، ص٢٣).**
ذكر الخميسي (٢٠٢٢، ص٢٨٩) وجود نوعان من المؤشرات لجودة الحياة وهما:
أ. **المؤشرات الموضوعية:** فجودة الحياة ترتبط بالعوامل الخارجية الذي تشتمل على الخدمات المادية التي يوفرها المجتمع لأفراده، إلى جانب دخل الفرد وحالته الاجتماعية، والزوجية، والصحية، والتعليمية.
ب. **المؤشرات الذاتية:** وتهتم بتقييم جودة الحياة كما يختبرها ويدركها ويستجيب لها الأفراد وما تحققه لهم من إشباع، ومن ثم مدى شعورهم بالرضا أو السعادة (نواوي، ٢٠٢٠، ص٣٢).
كما قدم أبو سريع وآخرون (٢٠٠٦) نموذجاً لتقدير وتفسير جودة الحياة يعتمد على تصنيف المتغيرات المؤثرة في جودة الحياة، حيث أشار إلى أن مصطلح جودة الحياة يمثل ظاهرة متعددة الجوانب: صحية، واجتماعية، واقتصادية، ونفسية، تتأثر بالنظام السائد في المجتمع فضلاً عن النظام السياسي، والتقاليد الاجتماعية، ومفهوم الرفاهية، ومعتقدات الافراد المختلفة (مبارك، ٢٠١٢، ص٧٣٠).

الاستدامة وجودة الحياة:

لقد نال كل من مفهومي جودة الحياة والتنمية المستدامة اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في جميع الميادين العلمية في الدول المتقدمة والنامية، نظراً للعلاقة الوطيدة التي تربطهما، ولما لهما من القدرة على مواجهة التحديات التي تعترض تقدم المجتمعات وازدهارها (عبد الرحمن، ٢٠٢٠، ص١٥٠). وذكر ضيف الله وآخرون (٢٠٢٠، ص٣٥٣) أن هدف التنمية المستدامة هو تمكين أفراد المجتمع من تلبية احتياجاتهم الأساسية والتمتع بنوعية حياة أفضل، دون المساس بنوعية حياة الأجيال المقبلة، وعليه فإن التنمية الاجتماعية المستدامة توفر أنسب مجموعة من القيم لخلق والحفاظ على مستوى جيد من نوعية الحياة. لذا فهي تعد المؤشر الحقيقي للتنمية الشاملة والمستدامة، كما ترتبط الاستدامة بنوعية الحياة في المجتمع كونها تدور حول ما إذا كانت النظم الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تبني المجتمع توفر حياة صحية ذات مغزى. ولتحقيق الاستدامة في جودة الحياة يجب الجمع بين النمو الاقتصادي بشكل متناغم مع التطور الثقافي، وتنفيذ التقدم الاجتماعي والمساواة، والتحسين المستمر لنوعية حياة الناس (Ngan& Khoi,2020, P170).

رابعاً- المرأة العاملة:

ذكرت الشهري (٢٠١٩، ص٤١) أن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، منها الحصول

على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدرا دائما للدخل، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، وتخفيض معدلات البطالة، كما تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة.

مدخل التمكين يجعل التنمية لا تقتصر على مجرد تقديم الرعاية الاجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية الاجتماعية بهدف تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية التي تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، حيث يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي.

كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار (قحطاني، ٢٠١٦، ص ١٢٣). ولا تكفي زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة وحدها لتمكينها، إذ إن المكاسب التي من الممكن أن تحققها من زيادة تلك الفرص تعدُّ قاصرة وغير كافية لاستثمار ما تملكه المرأة من طاقات وقدرات هائلة ما لم يتواءم ذلك مع ظروف عمل تكفل لها الحرية والأمان والكرامة البشرية، ويتحقق ذلك من خلال وضع خدمات رعاية اجتماعية تساعد المرأة على التوفيق بين مقتضيات قيامها بوظيفة الأمومة ووظيفة العمل، مرونة وقت العمل، رفع نسبة مساهمة المرأة في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية (عمر، ٢٠٢٠، ص ٢٦-٢٨).

وتواجه المرأة العاملة الكثير من المشكلات النفسية نظرا للضغوط التي قد تجدها في محيط العمل أو محيطها الأسري والاجتماعي، كما تعاني من المشكلات البدنية نظرا لضيق وقتها مما يجعلها مقصورة في الاهتمام بصحتها، كما تتعرض لمشكلات في بيئة العمل نظرا لوجود مجموعة من السلوكيات التي تنسجم بها منشآت القطاع الخاص والتي قد تكون مرهقة لبعض العاملين داخل المنشأة (السيبي، ٢٠١٨، ص ١٥١-١٥٥). وانطلاقاً من حرص المملكة العربية السعودية على ضمان زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإصدار وتطوير العديد من القرارات والتشريعات والأنظمة بما يعزز من تطوير بيئة العمل المادية وحل العقبات التي تصعب عمل المرأة ومن تلك المبادرات مبادرة تشجيع العمل عن بعد، مبادرة تشجيع العمل المرن، توفير خدمات رعاية الأطفال للنساء العاملات، تسهيل خدمات النقل من وإلى مكان العمل، برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢).

خامساً- جودة حياة المرأة العاملة:

حدد يونس (٢٠٢١، ص٤٩٦) العوامل التي تحسن بيئة العمل وبالتالي تحقق جودة حياة للعاملين بها في التالي:

- ١- المشاركة في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات.
- ٢- تأمين أماكن عمل خالية من المخاطر.
- ٣- وجود مناخ اجتماعي ملائم.
- ٤- التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.
- ٥- وجود نظام أجور وحوافز عادل، وتوافر فرص التوجيه والتدريب والدعم الإيجابي.

وتتحقق جودة الحياة لدى المرأة العاملة حينما يكون هناك رضا عن المسار الوظيفي الذي يتم فيه تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة وإمكانات الفرد، قدرة العاملين على التأثير في محيط عملهم من خلال المشاركة في طرح الآراء والمقترحات، وجود تسهيلات خدمية ومرافق، توافر نظام عمل مرن يحقق للعاملين المواءمة بين وقت العمل والأوقات الشخصية لهم، ظروف عمل ملائمة في بيئة صحية آمنة، وتصميم جيد لمكان العمل، وتوفير المعدات وتوزيعها بشكل جيد، وتوفير سبل الراحة للعاملين (الهداب، والمخلافي، ٢٠٢٠، ص ٢٣٨-٢٣٩).

وأشارت البهنساوي (٢٠١٥، ص٨٥) إلى أن الظروف والعوامل المفضلة للنساء العاملات تتضمن الأمان الوظيفي، الدخل المرتفع، وجود فرص للنمو، توافر علاقات اجتماعية وإنسانية متميزة، انخفاض ضغوط العمل، كذلك إتاحة الفرصة للمواءمة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية. وحدد "Walton" ثمانية معايير لقياس كفاءة الحياة الوظيفية هي مدى كفاية وعدالة نظام الأجور والتعويضات، مدى توافر ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لاستخدام وتنمية قدرات العاملين، الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي وتحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل، حقوق العاملين في المنظمة مثل الخصوصية والمساواة والتعبير عن الرأي، التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية (عقون، وبوخدوني، ٢٠٢٠، ص٨٢).

الإطار المنهجي للدراسة:

أولاً- منهج الدراسة: استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة واقع تطبيق البعد الاجتماعي في مراكز التسوق، ومن ثم معرفة أثر ذلك على جودة الحياة لدى العاملات في تلك المراكز. وكذلك تفسير العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الديموغرافية ومحاور الدراسة والفروق

بين تلك المحاور بين مدينتي جدة وأبها عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مع موضوع الدراسة وتحقيق أهدافها.

ثانياً-مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٣٠٤) من النساء العاملات في ٥ مراكز تسوق بمحافظة جدة، ومركزي تسوق في مدينة أبها تمثل ٢٥% من إجمالي المراكز والبالغ عددها ٢٠ مركز تسوق بمحافظة جدة. و ٥ مراكز تسوق في مدينة أبها.

وتم حساب عدد المراكز المختارة: مجتمع الدراسة = عدد مراكز التسوق × ٢٥% = ٥ مراكز تسوق.

وبلغ عدد عينة الدراسة (١٢٠) عاملة في مدينة أبها (٢٨ عاملة بمركز المها مول- ٩٢ عاملة بمركز الراشد مول).

كذلك (١٨٤) عاملة في مدينة جدة (٤٤ عاملة بمول العرب، ٣٥ عاملة بالرد سي مول، ٢٢ عاملة بالروشان مول، ٣٥ عاملة بالياسمين مول، ٤٤ عاملة بالسلام مول).
وصف عينة الدراسة:

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	%
العمر	أقل من ٢٥ عام	95	31.25
	٢٥ لأقل من ٣٥	169	55.59
	من ٣٥ عام فأكثر	40	13.16
المستوى التعليمي	متوسط فما دون	6	1.97
	ثانوي أو ما يعادلها جامعي	104	34.21
	غير ذلك	187	61.51
الحالة الاجتماعية	عزباء	7	2.30
	متزوجة	218	71.71
	مطلقة	50	16.45
	أرملة	34	11.18
عدد الأبناء	لا يوجد	2	0.66
	أقل من ٣ أبناء	254	83.55
	من ٣ لأقل من ٥ أبناء	33	10.86
	٥ أبناء فأكثر	12	3.95
سنوات الخبرة	أقل من ٣ سنوات	5	1.64
	من ٣ سنوات لأقل من ٦ سنوات	135	44.41
	٦ سنوات فأكثر	115	37.83
مستوى الدخل	أقل من ٥٠٠٠ ريال	54	17.76
	من ٥٠٠٠ لأقل من ١٠٠٠٠	249	81.91
		55	18.09

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

المتغير	الفئة	التكرار	%
	ريال ١٠٠٠٠ فأكثر	0	0.00
مكان العمل	جدة	184	60.53
	أبها	120	39.47
المجموع		304	100

يتضح من الجدول أن ٥٥.٦% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من ٢٥ لأقل من ٣٥ عام، بينما لم تتجاوز من كانت أعمارهم ٣٥ عام فأعلى ١٣% من أفراد العينة. وهذه الفئة تمثل فئة متوسط العمر، والتي تمتاز بالقدرة والرغبة في العمل، كما تحتاج إلى مزيد من الدخل يساعدهن على بداية حياتهن العملية.

كما تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة حاصلات على الشهادة الجامعية بنسبة ٦١.٥%، بينما ٣٤.٢ حاصلات على الشهادة الثانوية. وهي نتيجة تتناسب مع المرحلة العمرية لأفراد العينة. وهذا مؤشر إيجابي إلى حد ما فالتعليم يعتبر مهم في سوق العمل لأنه يمكن المرأة من الحصول على التدريب والتطوير وزيادة الوعي لمواكبة التطورات المختلفة.

وتبين أيضا من النتائج أن ٧١,٧% من أفراد عينة الدراسة غير متزوجات، بينما نسبة قليلة منهن متزوجات أو مطلقات بنسبة (١٦,٥%، ١١,٢%) على التوالي. وربما يعزى ذلك إلى ميل الفتيات قبل الزواج إلى العمل من أجل إثبات الذات والشعور بالاستقلالية وتحقيق عائد مادي من خلال العمل، أما بعد الزواج ومع ازدياد العمر والنضج وزيادة الأعباء الأسرية ربما يقل عمل المرأة وخصوصا في المراكز التجارية.

وأظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة لا يوجد لديهم أطفال بنسبة ٨٣,٥%، وهي نتيجة تتفق مع الحالة الاجتماعية لأفراد العينة. وتبين من النتائج أن ٤٤,٤% من أفراد العينة يملكون سنوات خبرة قليلة في العمل، بينما شكلت ٣٨% من العينة من كانت خبرتهم أقل من ٦ سنوات، فيما حصلت نسبة أعلى من ٦ سنوات على ١٨% من أفراد عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك لصغر عمر أفراد العينة، كذلك حداثة دخولها مجال العمل في المراكز التجارية.

وتشير النتائج إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة يقعون في فئة الدخل المنخفض بنسبة ٨٢%، يليهم فئة الدخل المتوسط بنسبة ١٨% بينما لم تكن هناك أي فئة تقع ضمن فئات الدخل المرتفع. أي أن معظمهن يتقاضين رواتب في الحد الأدنى (٢٥٠٠ ريال) و(٤٥٠٠ ريال) كحد أعلى ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في المراكز التجارية فالشركات المشغلة لهؤلاء العاملات تعطي للموظفة راتب ثابت لا يزيد عن (٥٠٠٠ ريال)، وهي كذلك نتيجة تتناسب مع مستوى

التعليم وسنوات الخبرة لمعظم أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن ٦٠,٥% من أفراد العينة يعملون في مدينة جدة، بينما ٣٩,٤% منهم يعملون في مدينة أبها.

ثالثاً - أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة لجمع البيانات الجمع بين استخدام الاستبانة المغلقة كأداة للدراسة وبين مقابلة البائعات في المراكز التجارية للإجابة عليها. وهذا الأسلوب أكثر دقة لأن الباحث يشرف إشرافاً كاملاً على تسلم نتائج الاستبيان والإجابة على أي استفسارات والاستماع للتوضيحات والتعليقات من المبحوثات مما يضمن صحة ودقة الإجابات، وتكونت من ثلاثة أجزاء رئيسية كما يلي:

الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد العينة، والمتمثلة في: (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، سنوات الخبرة، الدخل، مكان العمل).

الجزء الثاني: محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة (توفير فرص عمل ملائمة، العدالة والمساواة، الإرتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق معايير الأمن والصحة).

الجزء الثالث: أبعاد جودة الحياة واستعانت الباحثة بمقياس جودة الحياة للراشدين الذي أعده هشام عبدالله عام ٢٠١٠م، ويتكون من أبعاد (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية).

صدق المحتوى (validity content): بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة وصياغتها بصورتها الأولية، تم عرضها على بعض المحكمين من الأساتذة في مجال التخصص، وذلك للتعرف على آرائهم من حيث دقة الصياغة اللغوية، وسلامة المضمون، وكفاية العبارات الواردة في كل بعد لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة، وملائمة المحاور. استخدمت الباحثة طريقة اتفاق المحكمين باستخدام معادلة كوبر Cooper، وتراوح نسبة الاتفاق بين (٩٠%، ١٠٠%)، وهي نسب اتفاق مقبولة. وبناء على آرائهم ومقترحاتهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات (البعد الاجتماعي، وجودة الحياة) تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين (المحاور - والدرجة الكلية) للمقياسين وكانت تتراوح بين (**0.344 و**0.624) عند مستوى دلالة ٠.٠١، مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيانات ويسمح للباحثة باستخدامهما في دراستها الحالية.

ثبات المقاييس (Reliability): تم حساب معاملات الثبات للمقياسين باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach والتجزئة النصفية، Split- Half. واتضح من النتائج أن قيم معاملات الثبات للأبعاد والمقياس ككل دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يؤكد ثبات المقاييسين وصلاحيتهما للتطبيق في الدراسة الحالية.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

رابعاً- أساليب المعالجة الإحصائية: تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج Spss21 وحساب العدد والنسب المئوية، والوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب الصدق والثبات، واختبار "ت" t test لحساب الفروق بين المتوسطات بالنسبة لمتغيرات الدراسة، وتحليل التباين الاحادي الاتجاه One Way Anova واختبار LSD للمقارنات المتعددة.

خامساً- عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها:

السؤال الأول: من أسئلة الدراسة الذي ينص على:

١- ما مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق (فرص العمل الملائمة- العدالة والمساواة- تحسين مستوى المعيشة- الارتقاء بالعنصر البشري- تحقيق معايير الأمن - الخدمات الصحية)؟
وللإجابة عن السؤال الأول تم التحقق من صحة الفرض الأول من فروض الدراسة: يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين التكرارات والنسب المئوية لمستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق.

تم تقسيم مستويات تحقيق محاور البعد الاجتماعي (منخفض، متوسط، مرتفع) من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الاستبيان من المعادلات الآتية:

$$\text{المدى} = (\text{أكبر درجة مشاهدة} - \text{أقل درجة مشاهدة}) \text{ طول الفئة} = (\text{المدى} / 3) + 1$$

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي،

والوزن النسبي لكل محور (ن = ٣٠٤)

الترتيب	المتوسط	الوزن	%	العدد	المستوى	البعد
3	75.22	2.26	11.51	35	منخفض (٨<٥)	فرص عمل ملائمة
			51.32	156	متوسط (١٢<٨)	
			37.17	113	مرتفع (١٢ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
4	74.56	2.24	9.54	29	منخفض (٨<٥)	العدالة والمساواة
			57.24	174	متوسط (١٢<٨)	
			33.22	101	مرتفع (١٢ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
2	75.66	2.27	9.21	28	منخفض (١٧<١٠)	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة
			54.61	166	متوسط (٢٣<١٧)	
			36.18	110	مرتفع (٢٣ فأكثر)	
			100	304	المجموع	

الترتيب	المتوسط	الوزن	%	العدد	المستوى	البعد
1	88.93	2.67	3.29	10	منخفض (١٠<٦)	تحقيق معايير الأمن والصحة
			26.64	81	متوسط (١٤<١٠)	
			70.07	213	مرتفع (١٤ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
			3.29	10	منخفض (٤٣<٢٧)	
	77.96	2.34	59.54	181	متوسط (٦٠<٤٣)	البعد الاجتماعي (ككل)
			37.17	113	مرتفع (٦٠ فأكثر)	
			100	304	المجموع	

أوضحت القيم الواردة بالجدول أن عينة البحث ترى أن تحقيق محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق كان بدرجة متوسطة بـ ٥٩.٥٤%، تلتها نسبة التحقيق بمستوى مرتفع بـ ٣٧.١٧%. وقد احتل محور البعد الاجتماعي المتمثل في تحقيق معايير الأمن والصحة المرتبة الأولى كأعلى نسبة تحقق في مراكز التسوق، يليه محور الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، يليه محور توفر فرص عمل ملائمة، واخيراً محور العدالة والمساواة. بعدها قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا ٢ ودلالاتها الإحصائية على كل مؤشر لأبعاد استبان البعد الاجتماعي كما هو موضح بالجدول:

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا ٢ ودلالاتها الإحصائية

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا ٢	نادراً		أحياناً		دائماً		المؤشرات
				%	ك	%	ك	%	ك	
فرص عمل ملائمة										
71.93	2.16	دائماً	11.47**	25.00	76	34.21	104	40.79	124	١- يوجد فرص عمل متاحة للحصول على وظيفة ملائمة.
87.83	2.63	دائماً	205.55*	7.89	24	20.72	63	71.38	217	٢- تعليمات العمل التي تصدر عن الإدارة واضحة ومفهومة.
56.69	1.70	نادراً	43.11**	50.33	153	29.28	89	20.39	62	٣- وظيفتي الحالية تحقق طموحي الوظيفي.
61.73	1.85	نادراً	13.03**	43.09	131	28.62	87	28.29	86	٤- راتبي الشهري يتناسب مع ما أقوم به من عمل
71.27	2.14	دائماً	16.76**	30.26	92	25.66	78	44.08	134	٥- وظيفتي الحالية لا تتناسب مع مؤهلي العلمي.
69.89	2.10	دائماً	8.61*	31.32	95	27.70	84	40.99	125	فرص عمل ملائمة (ككل)
العدالة والمساواة										

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة ت ك	نادراً		أحياناً		دائماً		المؤشرات
				%	ك	%	ك	%	ك	
67.00	2.01	دائماً	8.81*	36.84	112	25.33	77	37.83	115	٦- شروط ومعايير الترقية في عملي واضحة وعادلة.
68.42	2.05	دائماً	12.32*	40.46	123	24.34	74	35.20	107	٧- لا يوجد سلم وظيفي واضح في مجال عملنا.
70.50	2.12	دائماً	17.93*	32.24	98	24.01	73	43.75	133	٨- نظام المكافآت والحوافز المطبق علينا منصف وعادل.
82.89	2.49	دائماً	126.56*	14.80	45	21.71	66	63.49	193	٩- احصل على التقدير والمساواة في المعاملة مع زملائي بالعمل.
67.00	2.01	نادراً	7.43*	37.50	114	25.99	79	36.51	111	١٠- لا يوجد أمان وظيفي في عملي الحالي.
70.33	2.11	دائماً	16.73**	32.37	98	24.28	74	43.36	132	العادلة والمساواة(ككل)
الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة										
56.03	1.68	نادراً	83.93*	57.57	175	16.78	51	25.66	78	١١- لا يصرف لي بدل مادي أو تعويض عن ساعات العمل الإضافية.
67.54	2.03	دائماً	14.85*	37.17	113	23.03	70	39.80	121	١٢- عملي الحالي يؤثر على حياتي خارج العمل.
47.70	1.43	نادراً	167.22*	67.76	206	21.38	65	10.86	33	١٣- عملي يوفر دور حضانة للأطفال أثناء وقت الدوام.
87.83	2.63	دائماً	221.30*	9.87	30	16.78	51	73.36	223	١٤- أحصل على دعم ومساعدة من زميلاتي عندما تواجهني مشكلة في العمل.
47.48	1.42	نادراً	220.24*	73.36	223	10.86	33	15.79	48	١٥- يوفر مكان عملي مواسلات من والي مكان العمل.
86.84	2.61	دائماً	192.35*	9.87	30	19.74	60	70.39	214	١٦- احصل على التوجيه والإرشاد اللازم من رئيسي في العمل.
75.66	2.27	دائماً	44.24**	24.34	74	24.34	74	51.32	156	١٧- أشارك الإدارة في اتخاذ القرارات

المؤشرات	دائماً		أحياناً		نادراً		قيمة كا٢	لصالح	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
	%	ك	%	ك	%	ك				
المتعلقة بالعمل.										
١٨- يوجد برامج تدريب وتطوير مستمرة بمجال عملي.	48.68	65	21.38	91	29.93	91	35.57**	دائماً	2.19	72.92
١٩- أشعر باحترام الآخرين لي في العمل	72.37	59	19.41	25	8.22	25	214.16*	دائماً	2.64	88.05
٢٠- احصل على التحفيز والتقدير لإنجازاتي في العمل	53.62	91	29.93	50	16.45	50	64.59**	دائماً	2.37	79.06
الارتقاء بالنعصر البشري وتحسين مستوى المعيشة(ككل)	46.18	62	20.36	102	33.45	102	30.41*	دائماً	2.13	70.91
تحقيق معايير الأمن والصحة										
٢١- بيئة عملي صحية وآمنة.	60.86	60	19.74	59	19.41	59	103.63*	دائماً	2.41	80.48
٢٢- عملي يوفر لي تامين صحي.	88.49	13	4.28	22	7.24	22	416.55*	دائماً	2.81	93.75
٢٣- أتعرض لبعض المضايقات من الزبائن وخصوصا الرجال.	36.18	99	32.57	95	31.25	95	1.19	دائماً	2.05	68.31
٢٤- يتوفر في مكان عملي إضاءة وتهوية مناسبة.	72.04	49	16.12	36	11.84	36	205.79*	دائماً	2.60	86.73
٢٥- يتوفر في مكان عملي مخارج طوارئ واضحة ومعروفة.	78.95	31	10.20	33	10.86	33	284.66*	دائماً	2.68	89.36
٢٦- يوجد في مكان عملي عيادة لمباشرة الحالات الطارئة.	25.00	62	20.39	166	54.61	166	62.87**	نادراً	1.70	56.80
تحقيق معايير الأمن والصحة (ككل)	60.25	52	17.21	69	22.53	69	100.42*	دائماً	2.38	79.24
البعد الاجتماعي (ككل)	47.69	68	22.39	91	29.92	91	30.80**	دائماً	2.18	72.59

*دالة عند مستوى (٠.٠٠٥).

**دالة عند مستوى (٠.٠٠١).

تشير نتائج الجدول السابق إلى:

- بلغت قيمة كا٢ (٨.٦١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) وبلغ الوزن النسبي (٦٩.٨٩%) لمحور "فرص عمل ملائمة" - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٢٥) بنسبة مئوية (٤٠.٩٩%).

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

- بلغت قيمة كا ٢١ (١٦.٧٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبلغ الوزن النسبي (٧٠.٣٣%) لمحور " العدالة والمساواة " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٣٢) بنسبة مئوية (٤٣.٣٦%).
- بلغت قيمة كا ٢١ (٣٠.٤١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبلغ الوزن النسبي (٧٠.٩١%) لمحور " الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٤٠) بنسبة مئوية (٤٦.١٨%).
- بلغت قيمة كا ٢١ (١٠٠.٤٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبلغ الوزن النسبي (٧٩.٢٤%) لمحور " تحقيق معايير الأمن والصحة " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٨٣) بنسبة مئوية (٦٠.٢٥%).
- بلغت قيمة كا ٢١ (٣٠.٨٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبلغ الوزن النسبي (٧٢.٥٩%) لتحقيق البعد الاجتماعي (ككل) " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٤٥) بنسبة مئوية (٤٧.٦٩%).

في ضوء هذه النتائج يمكن القول بأن وجود فرص عمل متاحة للحصول على وظيفة ملائمة، تعليمات العمل التي تصدر عن الإدارة واضحة ومفهومة، الوظيفة الحالية لا تتناسب مع المؤهل العلمي، نظام المكافآت والحوافز منصف وعادل، الحصول على التقدير والمساواة في المعاملة، الدعم والمساندة من صديقات العمل، وجود برامج تدريب وتطوير مستمرة بمجال العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، وجود بيئة صحية وآمنة، كذلك وجود التأمين الصحي، جميعها عبارات حظيت بموافقة الباحثات. وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة (السبيعي، ٢٠١٨) والتي توصلت لنتيجة أن وجود الدعم من زميلات العمل، وضوح تعليمات العمل، كذلك وجود حوافز مادية ومعنوية، من أسباب رضا الباحثات عن مكان العمل. ودراسة (Wataka, 2018) التي خلصت إلى أن وجود بيئة عمل ملائمة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يؤدي إلى زيادة التزام الموظف وتحسين أدائه. ودراسة (المتولي، ٢٠٢٢) التي أكدت أن أكثر العاملين يشعرون بوجود بيئة عمل آمنة، وتوافر فرص عمل وعلاقات اجتماعية جيدة. أيضاً دراسة (القحطاني، ٢٠٢٢) التي وجدت موافقة من العاملات ورضا عن العمل فيما يتعلق بوجود تدريب للموظفين، تعاون في العمل، ووجود بيئة عمل مناسبة. كذلك دراسة (Moyo et al., 2019) التي توصلت إلى أن ظروف العمل الملائمة للصحة والسلامة تعطي مستويات رضا من العاملين وتساعد على تحسين الإنتاجية.

وأما ما يتعلق بتحقيق الوظيفة للطموح الوظيفي أو للمؤهل العلمي، وجود أمان وظيفي، توفير العمل لمواصلات أو عيادة طبية، صرف بدل أو تعويض عن ساعات العمل الإضافية هذه العبارات لم تحظ بتأييد المبحوثات حيث ذكرن أن عدم توافر هذه العوامل في بيئة العمل يؤثر على حماسهن للعمل والرضا عن وظيفتهن. وهذا ما أكدته دراسة (Eluka & Okafor, 2014) من أن توفير مرافق تساعد العاملين على أداء عملهم وجودة حياتهم يقلل من دوران الموظفين ويحسن أدائهم ويقلل من الإصابات المهنية.

وتتوافق هذه النتائج مع توصلت إليه دراسة (الحري، ٢٠١٣) أن أهم المشكلات التي واجهت عينة الدراسة هو انعدام التوازن بين ما تقوم به من عمل وبين المردود المالي. كذلك دراسة (القحطاني، ٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن عدم وجود تأمين للموظفات، وساعات العمل الطويلة والمتعبة، والمعاملة السيئة من طاقم العمل، قلة الرواتب وعدم انتظام دفعها، عدم وجود أماكن للراحة، استغلال الموظفين الجدد لعدم معرفتهم حقوقهم وواجباتهم يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل.

وترى الباحثة أن هناك قبول إيجابي على عبارات المحاور، ولكنه ليس قوي حيث أشارت الكثير من العائلات إلى عدم تحقيق بعض محاور البعد الاجتماعي مما يؤثر على حياتهن الشخصية ومستوى معيشتهن حيث كان معظمهن يشككي ضغط العمل، والوقوف ساعات طويلة، وعدم توافر مواصلات، وقلة الراتب، عدم قبول التأمين الصحي في كثير من المرافق، عدم صرف الحوافز في وقتها.

السؤال الثاني - من أسئلة الدراسة الذي ينص على:

٢. ما مستوى جودة الحياة للمرأة العاملة في بيئة عمل مراكز التسوق بأبعدها (الصحة الجسمية-الرضا عن الحياة-التفاعل الاجتماعي -أنشطة الحياة اليومية -الحالة المادية- الصحة النفسية)؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم التحقق من صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة: يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين التكرارات والنسب المئوية لتحقيق جودة الحياة للمرأة العاملة في بيئة عمل مراكز التسوق.

تم تقسيم مستويات أبعاد جودة الحياة (منخفض، متوسط، مرتفع) من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الاستبيان من المعادلات الآتية:

$$\text{المدى} = (\text{أكبر درجة مشاهدة} - \text{أقل درجة مشاهدة}) \quad \text{طول الفئة} = (\text{المدى} / 3) + 1$$

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

جدول (٤) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمستوى جودة الحياة، والوزن النسبي لكل بعد (ن = ٣٠٤)

الترتيب	الوزن	المتوسط	%	العدد	مستوى جودة الحياة	البعد
2	92.43	2.77	0.99	3	منخفض (١٥ < ١٠)	الصحة الجسمية والنفسية
			20.72	63	متوسط (٢٠ < ١٥)	
			78.29	238	مرتفع (٢٠ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
1	95.50	2.87	2.63	8	منخفض (٨ < ٤)	الرضا عن الحياة
			8.22	25	متوسط (١١ < ٨)	
			89.14	271	مرتفع (١١ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
3	86.95	2.61	0.66	2	منخفض (١٤ < ٦)	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية
			37.83	115	متوسط (٢٢ < ١٤)	
			61.51	187	مرتفع (٢٢ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
4	75.77	2.27	9.21	28	منخفض (١٣ < ٩)	الحياة المادية
			54.28	165	متوسط (١٦ < ١٣)	
			36.51	111	مرتفع (١٦ فأكثر)	
			100	304	المجموع	
	90.02	2.70	0.66	2	منخفض (٥٩ < ٤٣)	جودة الحياة (ككل)
			28.62	87	متوسط (٧٤ < ٥٩)	
			70.72	215	مرتفع (٧٤ فأكثر)	
			100	304	المجموع	

أوضحت القيم الواردة بالجدول اختلاف نسب مستوى جودة الحياة لدى أفراد عينة الدراسة فقد كانت النسبة الأعلى لذوات مستوى جودة الحياة المرتفع حيث قدرت نسبتهن بـ ٧٠.٧٢%، تلتها نسبة مستوى جودة الحياة المتوسط بـ ٢٨.٦٢% وأخيراً ذوات المستوى المنخفض. ويصف عامة فقط احتل بعد الرضا عن الحياة المرتبة الأولى، تلاها بعد الصحة الجسمية والنفسية، ثم بعد التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، وأخيراً بعد الحياة المادية.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا^٢ ودلالاتها الإحصائية على كل مؤشر لأبعاد استبان جودة الحياة كما هو موضح بالجدول:

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا^٢ ودلالاتها الإحصائية على استبيان جودة الحياة

المؤشرات	دائماً		أحياناً		نادراً		قيمة كا ^٢	لصالح	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
	ك	%	ك	%	ك	%				
الصحة الجسمية والنفسية										
٢٧- حالتى الصحية على ما يرام.	248	81.58	31	10.20	25	8.22	318.61*	دائماً	2.73	91.12
٢٨- أشعر بالإرهاق معظم	120	39.47	128	42.11	56	18.42	30.74*	أحياناً	1.79	59.65

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة ٢٤	نادراً		أحياناً		دائماً		المؤشرات
				%	ك	%	ك	%	ك	
										الوقت
90.02	2.70	دائماً	258.45*	6.25	19	17.43	53	76.32	232	٢٩- تساعدني حالتي الصحية على أداء عملي بهمة ونشاط
74.12	2.22	نادراً	25.45*	46.71	142	28.95	88	24.34	74	٣٠- أجد صعوبة في السيطرة على نفسي عندما أغضب
78.18	2.35	نادراً	68.02*	55.59	169	23.36	71	21.05	64	٣١- أشعر بالقلق والخوف دون سبب
97.70	2.93	دائماً	505.52*	0.99	3	4.93	15	94.08	286	٣٢- لدي الثقة في إمكاناتي وقدراتي
94.19	2.83	دائماً	368.39*	2.30	7	12.83	39	84.87	258	٣٣- هناك أشياء كثيرة في حياتي تجعلني أشعر بالسعادة
80.15	2.40	دائماً	99.08**	19.78	60	19.97	61	60.24	183	الصحة الجسمية والنفسية (ككل)
الرضا عن الحياة										
92.00	2.76	دائماً	303.85*	3.95	12	16.12	49	79.93	243	٣٤- أشعر بالرضا عن حياتي أغلب الأوقات
93.86	2.82	دائماً	396.65*	5.59	17	7.24	22	87.17	265	٣٥- أشعر بالرضا عن علاقتي بأسرتي
86.62	2.60	دائماً	177.98*	8.55	26	23.03	70	68.42	208	٣٦- استثمر أوقات فراغي بما يفيد
90.83	2.72	دائماً	283.25*	6.03	18	15.46	47	78.51	239	الرضا عن الحياة (ككل)
التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية										
91.78	2.75	دائماً	285.29*	2.63	8	19.41	59	77.96	237	٣٧- احرص على الاهتمام بالآخرين
91.34	2.74	دائماً	300.17*	5.92	18	14.14	43	79.93	243	٣٨- لدي العديد من العلاقات الاجتماعية
46.05	1.38	نادراً	230.09*	74.34	226	13.16	40	12.50	38	٣٩- أشعر كأني عبء على أسرتي
73.90	2.22	دائماً	21.60*	22.04	67	34.21	104	43.75	133	٤٠- اهتم بممارسة الأنشطة الرياضية
97.92	2.94	دائماً	511.13*	0.66	2	4.93	15	94.41	287	٤١- اهتم بمظهري الخارجي
71.05	2.13	نادراً	17.40**	44.08	134	25.00	76	30.92	94	٤٢- لا أستطيع أن أوفق بين حياتي الشخصية وأداء عملي
77.21	2.32	دائماً	75.83*	24.95	76	18.48	56	56.58	172	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية (ككل)
الحالة المادية										
64.80	1.94	نادراً	3.68	38.16	116	29.28	89	32.57	99	٤٣- أنا راضية عن الراتب الذي أحصل عليه من عملي
68.09	2.04	أحياناً	2.85*	29.28	89	37.17	113	33.55	102	٤٤- أتعرض باستمرار لضائقة مالية

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا	نادراً		أحياناً		دائماً		المؤشرات
				%	ك	%	ك	%	ك	
68.20	2.05	دائماً	9.03*	34.87	106	25.66	78	39.47	120	٤٥- لدى القدرة على زيادة دخل من مصادر متنوعة
67.03	2.01	دائماً	1.00	34.10	104	30.70	93	35.20	107	الحالة المادية (ككل)
78.81	2.36	دائماً	80.78*	21.22	64	21.15	64	57.63	175	جودة الحياة (ككل)

**دالة عند مستوى (٠.٠٠١). *دالة عند مستوى (٠.٠٠٥).

تشير نتائج الجدول السابق إلى:

- بلغت قيمة كا (٩٩.٠٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)، وبلغ الوزن النسبي (٨٠.١٥%) لبعء " الصحة الجسمية والنفسية " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٨٣) بنسبة مئوية (٦٠.٢٤%).

- بلغت قيمة كا (٢٨٣.٢٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)، وبلغ الوزن النسبي (٩٠.٨٣%) لبعء " الرضا عن الحياة " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (٢٣٩) بنسبة مئوية (٧٨.٥١%).

- بلغت قيمة كا (٧٥.٨٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)، وبلغ الوزن النسبي (٧٧.٢١%) لبعء " التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية " - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٧٢) بنسبة مئوية (٥٦.٥٨%).

- بلغت قيمة كا (١.٠٠٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)، وبلغ الوزن النسبي (٦٧.٠٣%) لبعء " الحالة المادية " لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٠٧) بنسبة مئوية (٣٥.٢٠%).

- بلغت قيمة كا (٨٠.٧٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)، وبلغ الوزن النسبي (٧٨.٨١%) لبعء " جودة الحياة (ككل)" - لصالح (دائماً) حيث بلغت التكرارات (١٧٥) بنسبة مئوية (٥٧.٦٣%).

من النتائج السابقة يتضح حصول عبارات الحالة الصحية على ما يرام، وجود الثقة في الإمكانيات والقدرات، وجود أشياء كثيرة في الحياة تجعلني أشعر بالسعادة، الاهتمام بالمظهر الخارجي، القدرة على زيادة الدخل من مصادر متنوعة، عدم وجود صعوبة في السيطرة على نفسي عندما أعضب، الرضا عن الحياة وعن العلاقات الأسرية والاجتماعية، على موافقة معظم أفراد العينة. قد يرجع ذلك لصغر سن أفراد العينة مما يعزز رضاهن عن حالتهم الصحية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العنزي، والبرديسي، ٢٠١٩) والتي وجدت أن العاملات من أفراد العينة يشعرن بالرضا عن حياتهن.

بينما حصلت عبارات الرضا عن الراتب، والتوفيق بين الحياة الشخصية وأداء العمل على أقل تأييد من أفراد العينة حيث وجدت الباحثة من الحوارات مع أفراد العينة عدم الرضا عن الراتب والرغبة في زيادته ليتوافق مع متطلبات الحياة وزيادة الأسعار ولذلك كانت نسبة منهن لديها مصادر أخرى لزيادة الدخل، أيضا ساعات العمل الطويلة تؤثر على حياتهم الشخصية والاجتماعية. وهذا يدعم نتيجة اتفاق غالبية العينة على ارتفاع مستوى جودة الحياة لديهن فيما يخص أبعاد جودة الحياة ماعدا الحالة المادية حيث أن العينة تعتبر ذات دخل منخفض أقل من ٥٠٠٠ ريال. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له نتائج دراسة (البهنساوي، ٢٠١٥) من أن دخل المرأة في القطاع الخاص يعتبر متدني وأن المرأة تلجأ إلى مصادر أخرى للدخل، حيث يعد الدخل والحوافز التي تحصل عليها المرأة العاملة من المؤشرات الهامة التي تؤثر على جودة حياتهن. كما تتفق مع نتائج دراسة (الشهري، ٢٠١٩) والتي ذكرت أن الأجور والحوافز تشكل تحدي اقتصادي يواجه العاملات في المراكز التجارية، ويتمثل في قلة الرواتب مقارنة بما يبذلنه من جهد وما يقضينه من ساعات في الدوام مما يؤدي إلى التفكير بترك العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السبتي، ٢٠٢٢) حيث أشارت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين جودة حياة المرأة والصحة العامة، الحالة النفسية، والعلاقات الاجتماعية. كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (السبيعي، ٢٠١٨) من أن زيادة ساعات العمل يؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي والجسمي ويؤثر على الحياة الاجتماعية أيضا. كما تتفق مع نتائج دراسة (بوريه، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن الموظفات يجدن أن الأجور التي يتلقونها غير كافية ولا تشبع حاجاتهن، كما أنهن يشكين من ساعات العمل وعدم تناسبها مع ما يحصلن عليه من أجر. في حين لم تتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Sharma & Mahak, 2017) التي وجدت أن النساء غير العاملات يتمتعن بجودة حياة أعلى فيما يتعلق بالجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية مقارنة بالنساء العاملات. كذلك دراسة (الهداب، والمخلافي، ٢٠٢٠) التي وجدت أن العاملات الإداريات يبدن الموافقة بدرجة متوسطة نحو مستوى جودة حياتهن.

السؤال الثالث من أسئلة الدراسة الذي ينص على:

٣. ماهي العلاقة بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة عمل مراكز التسوق وجودة الحياة للعاملات في مراكز التسوق؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من صحة الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي (ككل)، وكل محور من محاوره، وجودة الحياة (ككل)، وكل بعد من أبعادها.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون من الدرجات
الخام Pearson Correlation Coefficient بين المتغيرات، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين البعد الاجتماعي (ككل)،
وكل محور من محاوره، جودة الحياة (ككل)، وكل بعد من أبعادها

جودة الحياة (ككل)	فرصة عمل ملائمة	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	العدالة والمساواة	تحقيق معايير الأمن والصحة	البعد الاجتماعي (ككل)	الصحة الجسمية والنفسية	الرضا عن الحياة	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	الحالة المادية
.213**	.417**	.361**	.458**	.316**	.685**	.029	.187**	.034	.392**
.305**				.418**	.744**	.140°	.145°	.199**	.346**
.350**				.452**	.818**	.176**	.239**	.243**	.291**
.302**					.715**	.176**	.216**	.156**	.276**
.398**					.179**		.269**	.221**	.432**
.727**							.198**	.306**	.276**
.570**								.240**	.217**
.707**									.224**
.613**									

*دالة عند مستوى ٠.٠٥ *دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين البعد الاجتماعي (ككل)، وكل محور من محاوره، حيث بلغت قيمة "ر" دلالتها الإحصائية عند مستوى (٠.٠١).
- وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين جودة الحياة (ككل)، وكل بعد من أبعادها حيث بلغت قيمة "ر" دلالتها الإحصائية عند مستوى (٠.٠١).
- وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين البعد الاجتماعي (ككل)، وكل محور من محاوره، وجودة الحياة (ككل)، وكل بعد من أبعادها حيث بلغت قيمة "ر" دلالتها الإحصائية عند مستوى (٠.٠١).
- وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين أبعاد البعد الاجتماعي وأبعاد جودة الحياة حيث بلغت قيمة "ر" دلالتها الإحصائية عند مستوى (٠.٠١).

وهذه النتائج تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (إبراهيم، ٢٠١٤) من أن توافر عوامل الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعليم، ووجود توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية يعطي جودة حياة للعاملين. كذلك دراسة (محمد، ٢٠٢١) والتي أكدت على أن توافر مزايا مادية ومعنوية، وبيئة عمل جيدة من أقوى المؤثرات على جودة حياة العاملين. كما تتفق مع نتائج دراسة (بورية، ٢٠٢٠) والتي وجدت أن ظروف العمل البيئية ووجود علاقات قوية مع زملاء العمل تؤثر على جودة حياة المرأة العاملة.

وأيضاً دراسة (علي، وسيد، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أن توافر فرص عمل ملائمة تتناسب مع مستوى المرأة التعليمي، وتحقق طموحها الوظيفي، وتحسن مستوياتها المعيشية يؤدي إلى تحسن جودة الحياة لديهن. ودراسة (المتولي، ٢٠٢٢) التي ذكرت وجود تأثير معنوي لتوافر أبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين مما ينعكس على جودة حياتهم ويحقق تنمية مستدامة. كذلك دراسة (يونس، ٢٠٢١) والتي أكدت على أن وجود ظروف عمل ملائمة، نظام حوافز فعال، المشاركة في اتخاذ القرارات، وجود توجيه وتدريب للعاملين، كذلك وجود علاقات اجتماعية جيدة مع زملاء العمل، جميعها عوامل تحسن الإنتاجية، وتزيد الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجابياً على حياة العاملين.

وبالتالي يمكن للباحثة قبول الفرض الثالث من فروض الدراسة الذي ينص على: توجد علاقة ارتباطية بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي (ككل)، وكل محور من محاوره، وجودة الحياة (ككل)، وكل بعد من أبعادها. فكلما تحققت محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق كلما أثر ذلك إيجابياً في جودة حياة العاملات في تلك المراكز.

السؤال الرابع من أسئلة الدراسة الذي ينص على:

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجودة الحياة في بيئة عمل مراكز التسوق وفق متغيرات (العمر-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية-عدد الأبناء-سنوات الخبرة-الدخل الشهري-مكان العمل). ولإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من صحة الفرض الرابع: يوجد تباين دال إحصائياً في مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي وجودة الحياة في مراكز التسوق تبعاً لاختلاف الخصائص الديموغرافية (متغيرات الدراسة).

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

١- تبعا للعمر:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وجودة الحياة وفقا لمتغير (العمر) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

البعد	العمر	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاجتماعي (ككل)	أقل من ٢٥ عام	95	57.85	7.36
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ عام	169	56.24	7.10
	٣٥ عام فأكثر	40	54.90	7.98
جودة الحياة (ككل)	أقل من ٢٥ عام	95	45.21	4.03
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ عام	169	44.63	4.31
	٣٥ عام فأكثر	40	45.60	3.75

يتضح من نتائج الجدول أن الفئة العمرية أقل من ٢٥ عاماً وجدت أن تحقيق محاور البعد الاجتماعي في مراكز التسوق كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٥٧.٨٥)، وبانحراف معياري قدره (٧.٣٦)، كذلك وجدت الفئة العمرية ٣٥ عام فأكثر أن جودة الحياة مرتفعة لديهم، وقد يكون ذلك بسبب نضج الأفراد في هذا العمر فيستطيعون التعايش مع الظروف وتقبلها والتغلب عليها.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار Isd لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت.

جدول (٨) تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
فرص عمل ملائمة		بين المجموعات	36.599	2	18.299	* 3.541	.030
		داخل المجموعات	1555.319	301	5.167		
		الكلية	1591.918	303			
العدالة والمساواة	البعد الاجتماعي	بين المجموعات	44.107	2	22.054	** 5.047	.007
		داخل المجموعات	1315.153	301	4.369		
		الكلية	1359.260	303			
الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة		بين المجموعات	.350	2	.175	.017	.983
		داخل المجموعات	3149.988	301	10.465		
		الكلية	3150.339	303			
تحقيق معايير		بين المجموعات	20.214	2	10.107	2.147	.119

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى
	الأمن والصحة	داخل المجموعات	1416.733	301	4.707		
		الكلية	1436.947	303			
.030	البعد الاجتماعي (ككل)	بين المجموعات	285.959	2	142.980	2.683*	
		داخل المجموعات	16042.590	301	53.298		
	الصحة الجسمية والنفسية	الكلية	16328.549	303			
		بين المجموعات	3.395	2	1.697		
.612	الرضا عن الحياة	داخل المجموعات	1039.049	301	3.452	.492	
		الكلية	1042.444	303			
.541	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	بين المجموعات	2.036	2	1.018	.616	
		داخل المجموعات	497.723	301	1.654		
.685	جودة الحياة	الكلية	499.760	303			
		بين المجموعات	2.359	2	1.179		
.271	الحالة المادية	داخل المجموعات	935.480	301	3.108	1.312	
		الكلية	937.839	303			
.308	جودة الحياة (ككل)	بين المجموعات	4.871	2	2.436	1.183	
		داخل المجموعات	558.800	301	1.856		
		الكلية	563.671	303			
		بين المجموعات	40.908	2	20.454		
		داخل المجموعات	5202.904	301	17.285		
		الكلية	5243.813	303			

*دالة عند مستوى (٠.٠٠١). *دالة عند مستوى (٠.٠٠٥).

يتضح من نتائج الجدول السابق:

- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (فرص عمل ملائمة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (العمر) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن أفراد العينة الأصغر عمراً وجدوا أن هناك فرص عمل متاحة وأن هناك مساواة في التعامل مع غيرهم من العاملين على عكس الأكبر عمراً والتي تكون فرص العمل أمامهم محدودة.
- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، تحقيق معايير الأمن والصحة) تبعاً لمتغير (العمر) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن أفراد العينة وجدوا فرص تدريبية متكافئة، وراتب تحسن مستوى معيشتهم، كما كان الكل يعمل في بيئة آمنة وصحية من وجهة نظرهم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (الغامدي، والشماسي، ٢٠٢١) من عدم وجود فروق دالة إحصائياً

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

لمتغير العمر فيما يتعلق بالرضا عن إجراءات الأمن والسلامة في بيئة العمل. وتتفق أيضا مع ما توصلت له دراسة (اللوزي، ١٩٩٥) من عدم وجود فروق ذات دلالة في الرضا عن بيئة العمل لدى العاملين تعزى لمتغير العمر.

- عدم وجود تباين دال إحصائيا بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، جودة الحياة (ككل)) تبعا لمتغير (العمر) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائيا، وتفسر الباحثة ذلك بأن معظم أفراد العينة يتمتعون بصحة جيدة نظرا لصغر سنهم، بالإضافة إلى رضاهم عن قدراتهم ومهاراتهم وعلاقاتهم الاجتماعية الأمر الذي انعكس على مستوى جودة حياتهم. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، ٢٠٢١) من أن مدى احتياج العاملين لبعض أبعاد الجودة يختلف باختلاف العمر وهو اختلاف نسبي حيث أنه في بعض فترات العمر قد يحتاج تحقيق بعد أكثر من الآخر.

وللوقوف على اتجاه الفروق بين استجابات عينة الدراسة على استبيان البعد الاجتماعي (ككل) تم تطبيق اختبار lsd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٩)

اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر			
العمر	أقل من ٢٥ عام	من ٢٥ عام إلى أقل من ٣٥ عام	٣٥ عام فأكثر
	٥٧.٨٥=م	٥٦.٢٤=م	٥٤.٩٠=م
		١.٦١٠*	٢.٩٥٦*
أقل من ٢٥ عام			
من ٢٥ عام إلى أقل من ٣٥ عام			١.٣٤٢
٣٥ عام فأكثر			

٢- تبعا للمستوى التعليمي:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على محاور استبيان البعد الاجتماعي وجودة الحياة وفقاً لمتغير (المستوى التعليمي) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة

وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

البعد	المستوى التعليمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاجتماعي (ككل)	متوسط	6	60.00	10.45
	ثانوي	104	57.85	6.86
	جامعي	187	55.78	7.45
	غير ذلك	7	55.71	6.52
جودة الحياة (ككل)	متوسط	6	42.50	12.00
	ثانوي	104	45.67	4.04
	جامعي	187	44.65	3.78
	غير ذلك	7	43.71	3.09

يتضح من نتائج الجدول أن العينة ذات مستوى التعليم المتوسط وجدت أن هناك فرص عمل ملائمة، وتحقيق معايير العدالة والمساواة بين العاملين. بينما وجدت العينة ذات التعليم الثانوي أن هناك ارتفاعاً بالعنصر البشري من حيث توافر فرص التدريب والترقية الوظيفية، كذلك تحقيق معايير الأمن والصحة في مكان العمل. أما فيما يتعلق بجودة الحياة تشير النتائج إلى أن العينة ذات التعليم الجامعي أشارت إلى أنها تتمتع بصحة جسمية ونفسية جيدة، بينما العينة ذات التعليم الثانوي لديها رضا عن الحياة وعلاقات اجتماعية وأنشطة يومية جيدة. فيما كانت العينة ذات التعليم المتوسط تجد أن حالتها المادية جيدة مقارنة بباقي أفراد العينة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الاحادي **One Way ANOVA** للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار **Isd** لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت.

جدول (١١) تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
فرص عمل ملائمة		بين المجموعات	42.381	3	14.127	2.735*	.044
		داخل المجموعات	1549.536	300	5.165		
		الكلية	1591.918	303			
العدالة والمساواة		بين المجموعات	42.370	3	14.123	3.217*	.023
		داخل المجموعات	1316.889	300	4.390		
		الكلية	1359.260	303			
الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة		بين المجموعات	17.249	3	5.750	.551	.648
		داخل المجموعات	3133.090	300	10.444		
		الكلية	3150.339	303			
تحقيق معايير الأمن والصحة		بين المجموعات	21.378	3	7.126	1.510	.212
		داخل المجموعات	1415.570	300	4.719		

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
جودة الحياة	البعد الاجتماعي (ككل)	الكلية	1436.947	303			
		بين المجموعات	361.572	3	120.524	2.264*	0.041
		داخل المجموعات	15966.978	300	53.223		
	الصحة الجسمية والنفسية	الكلية	16328.549	303			
		بين المجموعات	6.700	3	2.233	0.647	0.585
		داخل المجموعات	1035.744	300	3.452		
الرضا عن الحياة	الكلية	1042.444	303				
	بين المجموعات	8.928	3	2.976	1.819	0.144	
	داخل المجموعات	490.832	300	1.636			
التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	الكلية	499.760	303				
	بين المجموعات	18.822	3	6.274	2.048	0.107	
	داخل المجموعات	919.017	300	3.063			
الحالة المادية	الكلية	937.839	303				
	بين المجموعات	16.185	3	5.395	2.956*	0.033	
	داخل المجموعات	547.486	300	1.825			
جودة الحياة (ككل)	الكلية	563.671	303				
	بين المجموعات	117.593	3	39.198	2.294*	0.048	
	داخل المجموعات	5126.220	300	17.087			
		الكلية	5243.812	303			

*دالة عند مستوى (٠.٠٠١). *دالة عند مستوى (٠.٠٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (فرص عمل ملائمة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم دالة إحصائية، وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما زاد المستوى التعليمي كلما زادت رغبة العاملات المشاركة في اتخاذ القرارات، وأن تحقق لهن الوظيفة طموهن الوظيفي، وأن يحصلن على التقدير والمساواة في المعاملة مع زملاء العمل بعكس الأقل تعليماً اللاتي وجدن أن الوظيفة تتناسب مع مؤهلن وتحقق طموهن الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الغامدي، والشماسي، ٢٠٢١) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث حول العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بأبعادها المختلفة والاحترق الوظيفي تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي لصالح أصحاب الدبلوم وأقل.

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، تحقيق معايير الأمن والصحة) تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن جميع المستويات التعليمية بحاجة إلى التدريب وتحسين مستوى المعيشة وتحقيق معايير الأمن والصحة في مكان عملهم.

- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الحالة المادية، جودة الحياة (ككل)) تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن مستويات التعليم المتوسطة تجد أنها راضية عن الراتب الذي تحصل عليه لأنها تجده يتناسب مع مستواها التعليمي، بعكس المستويات الأعلى تطمح بأن يكون الراتب أفضل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الهداب، والمخلافي، ٢٠٢٠) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة ككل لدى أفراد عينة الدراسة التي مؤهلهم أقل من الثانوي.

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية)، تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً.

تتناسب هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، ٢٠٢١) والتي ذكرت عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة حياة العمل باختلاف المؤهل العلمي.

للقوف على اتجاه الفروق بين استجابات عينة الدراسة على استبيان البعد الاجتماعي (ككل) تم تطبيق اختبار *Isd* كما هو موضح بالجدول.

جدول (١٢) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة

وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	متوسط	ثانوي	جامعي	غير ذلك
المستوى التعليمي	م=60.00	م=57.85	م=55.78	م=55.71
متوسط		2.153*	4.219*	4.285*
ثانوي			2.065*	2.131
جامعي				.066
غير ذلك				
المستوى التعليمي	متوسط	ثانوي	جامعي	غير ذلك
المستوى التعليمي	م=42.50	م=45.67	م=44.65	م=43.71
متوسط		3.173	2.152*	1.214
جودة				

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

المستوى التعليمي	متوسط م=60.00	ثانوي م=57.85	جامعي م=55.78	غير ذلك م=55.71
الحياة			1.020*	1.958*
ثانوي				.938
جامعي				
غير ذلك				

*دالة عند مستوى (٠.٠٥) .

**دالة عند مستوى (٠.٠١) .

٣- تبعاً للحالة الاجتماعية:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وأبعاد جودة الحياة وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية

لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

البعد	الحالة الاجتماعية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاجتماعي (ككل)	عزباء	218	56.90	6.86
	متزوجة	50	54.60	8.39
	مطلقة	34	57.79	8.28
	أرملة	2	48.50	0.71
جودة الحياة (ككل)	عزباء	218	44.70	4.23
	متزوجة	50	45.24	3.77
	مطلقة	34	46.15	4.21
	أرملة	2	43.00	2.83

يتضح من نتائج الجدول أن العزباء من أفراد العينة تجد تحقيق محور توافر فرص عمل ملائمة. وقد يرجع ذلك لعدم وجود ارتباطات أسرية فتكون هناك فرص متاحة أكثر مقارنة بالمتزوجة أو غيرها من الفئات. بينما وجدت المطلقة أن تحقيق محور العدالة والمساواة، كذلك الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق معايير الأمن والصحة كان أعلى في بيئة العمل مقارنة بباقي المحاور.

أما فيما يتعلق بجودة الحياة كانت المتزوجة من أفراد العينة تجد أن لديها الكثير من العلاقات الاجتماعية وأنها تحرص على الاهتمام بالآخرين من أفراد أسرتها أو صديقاتها في العمل مما يعزز شعورها بالاستقرار والرضى عن الحياة، فيما وجدت المطلقة أن حالتها المادية من رضاها عن الراتب الذي تحصل عليه، والقدرة على زيادة دخلها من مصادر متنوعة أكثر مقارنة بباقي الفئات.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار Isd لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت.

جدول (١٤) تحليل التباين الاحادي الاتجاه

للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
	فرص عمل ملائمة	بين المجموعات	18.738	3	6.246	1.191	.313
		داخل المجموعات	1573.180	300	5.244		
		الكلية	1591.918	303			
	العدالة والمساواة	بين المجموعات	42.020	3	14.007	3.190*	.024
		داخل المجموعات	1317.240	300	4.391		
		الكلية	1359.260	303			
البعد الاجتماعي	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	بين المجموعات	65.465	3	21.822	2.122*	.037
		داخل المجموعات	3084.874	300	10.283		
		الكلية	3150.339	303			
	تحقيق معايير الأمن والصحة	بين المجموعات	12.880	3	4.293	.904	.439
		داخل المجموعات	1424.068	300	4.747		
		الكلية	1436.947	303			
	البعد الاجتماعي (ككل)	بين المجموعات	399.513	3	133.171	2.508*	.049
		داخل المجموعات	15929.036	300	53.097		
		الكلية	16328.549	303			
	الصحة الجسمية والنفسية	بين المجموعات	17.068	3	5.689	1.665	.175
		داخل المجموعات	1025.376	300	3.418		
		الكلية	1042.444	303			
	الرضا عن الحياة	بين المجموعات	8.951	3	2.984	1.824	.143
		داخل المجموعات	490.808	300	1.636		
		الكلية	499.760	303			
	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	بين المجموعات	13.829	3	4.610	1.497	.216
		داخل المجموعات	924.010	300	3.080		
		الكلية	937.839	303			
	الحالة المادية	بين المجموعات	20.551	3	6.850	3.784*	.011
		داخل المجموعات	543.120	300	1.810		
		الكلية	563.671	303			
	جودة الحياة (ككل)	بين المجموعات	74.409	3	24.803	1.439	.231
		داخل المجموعات	5169.403	300	17.231		
		الكلية	5243.813	303			

*دالة عند مستوى (٠.٠٥)

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

يتضح من الجدول الآتي:

- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم دالة إحصائياً، حيث اشارت النتائج إلى أن المطلقة تحتاج دعم ومساندة أعلى من صديقاتها، وجود بدل مادي وتعويض عن ساعات العمل الإضافية، احترام وتقدير الآخرين، كذلك سلم وظيفي ومعايير واضحة للترقية، مقارنة بباقي الفئات. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السبيعي، ٢٠١٨) من أن العمل في المحلات التجارية يتأثر ويؤثر في المرأة العاملة باختلاف الحالة الاجتماعية.
- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (فرص عمل ملائمة، تحقيق معايير الأمن والصحة) تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن كل العينة حتى مع اختلاف حالتها الاجتماعية تحتاج إلى توافر فرص عمل ملائمة متناسبة مع مؤهلها العلمي، راتب يتناسب مع مقدار العمل الذي يقمن به، التقدير والمساواة في المعاملة مع باقي الزملاء، وجود تدريب وتحفيز وتقدير للإنجازات، كذلك توافر بيئة عمل صحية وأمنه.
- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الحالة المادية) تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) حيث كانت المطلقة أكثر فئة غير راضية عن حالتها المادية وترغب في زيادة دخلها من مصادر أخرى وقد يرجع ذلك لرغبتها في الاستقلال والاعتماد على نفسها مقارنة بباقي الفئات.
- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، جودة الحياة (ككل))، تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يعزى ذلك إلى أن غالبية أفراد العينة هن من غير المتزوجات وليس لديهن أولاد، وبالتالي قد يكون ضغط العمل والتأثر بالعوامل الأخرى أقل من باقي أفراد العينة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الهداب، والمخلفي

(٢٠٢٠،) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول جودة الحياة والاحترق الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية. للوقوف على اتجاه الفروق بين استجابات عينة الدراسة على استبيان البعد الاجتماعي (ككل) تم تطبيق اختبار Isd كما هو موضح بالجدول.

جدول (١٥) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

أرملة	مطلقة	متزوجة	عزباء	الحالة الاجتماعية
48.50=م	57.79=م	54.60=م	56.90=م	
8.403	.890	2.303*		عزباء
6.100	3.194*			متزوجة
9.294				مطلقة
				أرملة

*دالة عند مستوى (٠.٠١) *دالة عند مستوى (٠.٠٥)

٤- تبعاً لعدد الأبناء

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وأبعاد جودة الحياة وفقاً لمتغير (عدد الأبناء) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الأبناء

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	عدد الأبناء	البعد
6.94	56.79	254	لا يوجد	البعد الاجتماعي (ككل)
8.95	57.03	33	أقل من ٣ أبناء	
5.20	52.17	12	من ٣ لأقل من ٥ أبناء	
15.43	53.00	5	٥ أبناء فأكثر	
4.14	44.80	254	لا يوجد	
4.55	46.18	33	أقل من ٣ أبناء	جودة الحياة (ككل)
3.68	44.42	12	من ٣ لأقل من ٥ أبناء	
2.83	45.00	5	٥ أبناء فأكثر	

يتضح من النتائج أن عينة الدراسة التي لديها أقل من ٣ أبناء تجد أن فرص العمل ملائمة، وأن هناك عدالة ومساواة في محيط العمل، كذلك تجد أن هناك فرص تدريب وحوافز تساهم في تحسين المستوى المعيشي. وقد يرجع ذلك لقلّة الالتزامات والضغوط مقارنة بغيرها من الفئات. أما فيما يتعلق بجودة الحياة فكانت العينة التي لديها أقل من ٣ أبناء لديها رضى عن

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

حياتها، وعن صحتها الجسمية والنفسية، ولديها علاقات اجتماعية. وقد يرجع ذلك أيضا لقلة الالتزامات وصغر السن وعدم الارتباط مقارنة بغيرها من الفئات. وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار Isd لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت.

جدول (١٧)

تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الأبناء

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	فرص عمل ملائمة	بين المجموعات	28.253	3	9.418	1.807	.146
		داخل المجموعات الكلي	1563.665	300	5.212		
	العدالة والمساواة	بين المجموعات	27.304	3	9.101	2.050	.107
		داخل المجموعات الكلي	1331.956	300	4.440		
	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	بين المجموعات	24.448	3	8.149	.782	.505
		داخل المجموعات الكلي	3125.891	300	10.420		
	تحقيق معايير الأمن والصحة	بين المجموعات	21.981	3	7.327	1.553	.201
		داخل المجموعات الكلي	1414.966	300	4.717		
	البعد الاجتماعي (ككل)	بين المجموعات	315.393	3	105.131	1.970	.119
		داخل المجموعات الكلي	16013.156	300	53.377		
	الصحة الجسمية والنفسية	بين المجموعات	17.980	3	5.993	1.755	.156
		داخل المجموعات الكلي	1024.464	300	3.415		
	الرضا عن الحياة	بين المجموعات	2.117	3	.706	.425	.735
		داخل المجموعات الكلي	497.643	300	1.659		
	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	بين المجموعات	9.772	3	3.257	1.053	.369
		داخل المجموعات الكلي	928.067	300	3.094		
	الحالة المادية	بين المجموعات	1.906	3	.635	.339	.797
		داخل المجموعات الكلي	561.765	300	1.873		
	جودة الحياة (ككل)	بين المجموعات	59.227	3	19.742	1.142	.332
		داخل المجموعات الكلي	5184.586	300	17.282		
		المجموع الكلي	5243.812	303			

يتضح من الجدول النتائج التالية:

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (فرص عمل ملائمة، تحقيق معايير الأمن والصحة الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (عدد الأبناء) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً.
 - عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، جودة الحياة (ككل))، تبعاً لمتغير (عدد الأبناء) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً. وتفسر الباحثة ذلك بأن الغالبية العظمى من العينة ليس لديها أولاد، وهذا يشير إلى عدم زيادة الأعباء والمسؤوليات على المرأة العاملة، وذلك يقلل من صراع الأدوار بين العمل والأمومة.
- وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السبيعي، ٢٠١٨) من أن الأمهات العاملات اللاتي لديهن أبناء يعانون من الضغوط وعدم القدرة على الموازنة بين العمل والمنزل مما يزيد الشعور بالقلق، زيادة الانفعالات، وذلك يؤثر بالتالي على جودة حياتهن.

٥- تبعاً لسنوات الخبرة:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وجودة الحياة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	سنوات الخبرة	البعد
7.20	57.89	135	أقل من ٣ سنوات	البعد الاجتماعي (ككل)
7.14	55.25	115	من ٣ إلى ٦ سنوات	
7.66	56.07	54	٦ سنوات فأكثر	
3.67	45.25	135	أقل من ٣ سنوات	جودة الحياة (ككل)
4.22	44.55	115	من ٣ إلى ٦ سنوات	
5.11	44.98	54	٦ سنوات فأكثر	

يتضح من النتائج أن أفراد العينة من لديهن خبرة أقل من ٣ سنوات أبدوا موافقة على عبارات وجود فرص عمل ملائمة، وجود علاقات اجتماعية وعدالة ومساواة في محيط العمل، وجود فرص تدريبية وحوافز وراتب مناسب لتحسين مستوى معيشتهم، كذلك تحقيق معايير

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

الأمن والصحة في مكان العمل. وترجع الباحثة ذلك لعدم وجود خبرة لديهم مما يجعلهم أكثر تقبلاً لظروف العمل مقارنة بغيرهن من الفئات.

وفيما يتعلق بجودة الحياة وجدت العينة من كانت خبرتهن أقل من ٣ سنوات رضا عن الصحة الجسمية والنفسية وقد يرجع ذلك لصغر سنهن. أما في بعد الرضا عن الحياة كانت من خبرتهن ٦ سنوات فأعلى أكثر رضا عن الحياة، ولديهن علاقات اجتماعية وأنشطة يومية. وقد يرجع ذلك لاستقرارهن في العمل، والقدرة على التأقلم مع ظروف وضغوط العمل مقارنة بغيرهن من الفئات. أما فيما يتعلق بالجانب المادي أبدت العينة التي لديها خبرة أقل من ٣ سنوات رضا أكثر عن الحالة المادية مقارنة بغيرها من الفئات.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار Isd لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت.

جدول (١٩)

تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	فرص عمل ملائمة	بين المجموعات	47.148	2	23.574	4.593*	.011
		داخل المجموعات	1544.770	301	5.132		
		الكلية	1591.918	303			
	العدالة والمساواة	بين المجموعات	40.979	2	20.489	4.678*	.010
		داخل المجموعات	1318.281	301	4.380		
		الكلية	1359.260	303			
البعد الاجتماعي	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	بين المجموعات	60.584	2	30.292	2.951*	.044
		داخل المجموعات	3089.755	301	10.265		
		الكلية	3150.339	303			
	تحقيق معايير الأمن والصحة	بين المجموعات	3.589	2	1.795	.377	.686
		داخل المجموعات	1433.358	301	4.762		
		الكلية	1436.947	303			
	البعد الاجتماعي (ككل)	بين المجموعات	447.825	2	223.913	4.244*	.015
		داخل المجموعات	15880.724	301	52.760		
		الكلية	16328.549	303			
	الصحة الجسمية والنفسية	بين المجموعات	13.246	2	6.623	1.937	.146
		داخل المجموعات	1029.199	301	3.419		
		الكلية	1042.444	303			
جودة الحياة	الرضا عن الحياة	بين المجموعات	.498	2	.249	.150	.861
		داخل المجموعات	499.262	301	1.659		

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
		الكلية	499.760	303			
التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	بين المجموعات	داخل المجموعات	1.213	2	.607	.195	.823
		داخل المجموعات	936.625	301	3.112		
	الكلية	937.839	303				
الحالة المادية	بين المجموعات	داخل المجموعات	3.714	2	1.857	.998	.370
		داخل المجموعات	559.957	301	1.860		
	الكلية	563.671	303				
جودة الحياة (ككل)	بين المجموعات	داخل المجموعات	30.907	2	15.454	.892	.411
		داخل المجموعات	5212.905	301	17.319		
	الكلية	5243.813	303				

*دالة عند مستوى (٠.٠١) *دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من نتائج الجدول ما يلي:

- وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (فرص عمل ملائمة، الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما كانت العاملة أكثر وعياً باحتياجاتها من فرص الترقية وتحسين وضعها المعيشي وتحقيق طموحها الوظيفي.
- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (تحقيق معايير الأمن والصحة) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن جميع الفئات بلا استثناء يرغبن في بيئة عمل صحية وآمنة.
- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، جودة الحياة (ككل))، تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً، وتفسر الباحثة ذلك بأن العوامل على اختلاف سنوات الخبرة يحتجن لتحقيق أبعاد جودة الحياة على جميع المستويات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد، ٢٠٢١) والتي أشارت انه لا يوجد تأثير معنوي بين أبعاد جودة الحياة باختلاف سنوات الخبرة. كذلك دراسة (الهداب، والمخلافي، ٢٠٢٠) والتي أكدت عدم وجود

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

فروق ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة لدى الموظفات الإداريات باختلاف عدد سنوات الخبرة.

للقوف على اتجاه الفروق بين استجابات عينة الدراسة على استبيان البعد الاجتماعي (ككل) تم تطبيق اختبار lsd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢٠)

اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٣ سنوات	من ٣ إلى ٦ سنوات	٦ سنوات فأكثر
	٥٧.٨٩=م	٥٥.٢٥=م	٥٦.٠٧=م
أقل من ٣ سنوات		٢.٦٣١*	١.٨١٤
من ٣ إلى ٦ سنوات			٠.٨٢١٩
٦ سنوات فأكثر			

**دالة عند مستوى (٠.٠٠١). *دالة عند مستوى (٠.٠٠٥)

٦- تبعا لمستوى الدخل:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وجودة الحياة وفقاً لمتغير (مستوى الدخل) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل

البعد	مستوي الدخل	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاجتماعي (ككل)	أقل من ٥٠٠٠ ريال	٢٤٩	٥٦.٢٧	٧.٤٩
	من ٥٠٠٠ ريال إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٥٥	٥٧.٩٥	٦.٥٢
جودة الحياة (ككل)	أقل من ٥٠٠٠ ريال	٢٤٩	٤٤.٨٦	٤.٠٢
	من ٥٠٠٠ ريال إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٥٥	٤٥.٢٩	٤.٧٦

يتضح من النتائج أن أفراد العينة ذوات الدخل أقل من ١٠٠٠٠ ريال وجدن أن مستوى تطبيق محاور البعد الاجتماعي كان مرتفعاً، وأن جودة الحياة أيضاً مرتفعة، وذلك يتطابق مع نتيجة من كانت خبرتهن أقل من ٣ سنوات، ومستواهن التعليمي متوسط، ولا يوجد لديهن أبناء. وذلك لحدثة توظيفهن، وعدم وجود التزامات عائلية أو ضغوط أسرية فيكون لديهن رضا عن أوضاعهن.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "ت" Te-test كما يوضح بالجدول التالي:

جدول (٢٢)

اختبار "ت" للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل

البعد	مستوى الدخل	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البعد الاجتماعي	فرص عمل ملائمة	302	1.722	.086
	العدالة والمساواة	302	.507	.613
	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	302	1.527	.128
	تحقيق معايير الأمن والصحة	302	1.614	.108
	البعد الاجتماعي (ككل)	302	1.540	.125
جودة الحياة	الصحة الجسمية والنفسية	302	.660	.510
	الرضا عن الحياة	302	1.463	.144
	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	302	.051	.959
	الحالة المادية	302	2.556	.111
	جودة الحياة (ككل)	302	.696	.487

يتضح من الجدول:

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (تحقيق معايير الأمن والصحة، فرص عمل ملائمة، الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (مستوى الدخل) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً.

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، جودة الحياة (ككل))، تبعاً لمتغير (مستوى الدخل) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة ذلك بأن معظم عينة البحث ذات مستوى دخل منخفض مما يقلل أو يلغي الفروقات حيث كانت العينة متفقه على أهمية معظم المحاور. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (قنديل، ٢٠١٦) والتي تشير إلى عدم شعور المرأة العاملة بالرضا المهني من العمل لكثرة مهامه والجهد المتطلب وضعف الأجر الذي تحصل عليه وأن تحقيق مثل هذه العناصر يؤثر على أدائها لمهامها وشعورها بالرضا والسعادة.

٧- تبعاً لمكان العمل:

قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على محاور استبيان البعد الاجتماعي وجودة الحياة وفقاً لمتغير (مكان العمل) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير مكان العمل				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	مكان العمل	البعد
6.82	56.46	184	جدة	البعد الاجتماعي (ككل)
8.10	56.74	120	أبها	
4.42	44.77	184	جدة	جودة الحياة (ككل)
3.73	45.20	120	أبها	

يتضح من النتائج أن عينة الدراسة في مدينة أبها تجد أن محاور البعد الاجتماعي مطبق في مراكز التسوق بمستوى مرتفع. حيث أبدت العينة موافقة على العبارات: يوجد فرص عمل متاحة، الوظيفة الحالية لا تتناسب مع المؤهل العلمي، ولا تحقق الطموح الوظيفي، توافر الإضاءة والتهوية ومخارج طوارئ في مكان العمل، في حين لم تبد موافقتها على وجود عيادة طبية في مكان العمل. أما عينة الدراسة من مدينة جدة فأبدت موافقتها على: وجود نظام مكافآت عادل في مكان العمل، تقدير ومساواة في العمل مع الزملاء، وجود دعم ومساعدة من زملاء العمل، ووجود برامج تدريب وتطوير في مجال العمل. في حين كان هناك عدم موافقة على عبارات: توفر حضانة، وجود مواصلات، وعدم وجود أمان وظيفي. أما فيما يتعلق بجودة الحياة عينة الدراسة في مدينة أبها تجد أن جودة حياتها مرتفعة بجميع أبعادها مقارنة بأفراد العينة من مدينة جدة. وقد ترجع الباحثة ذلك إلى صغر حجم مدينة أبها مقارنة بمدينة جدة، كذلك متطلبات الحياة في مدينة أبها أقل منها في مدينة جدة مما ينعكس على الرضا عن الحياة بشكل عام.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "ت" Te-test كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٢٤) اختبار "ت" للفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير مكان العمل

البعد	مكان العمل	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البعد الاجتماعي	فرص عمل ملائمة	302	.715	.475
	العدالة والمساواة	302	.217	.828
	الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة	302	.391	.696
	تحقيق معايير الأمن والصحة	302	1.155	.249
	البعد الاجتماعي (ككل)	302	.331	.741
	الصحة الجسمية والنفسية	302	.767	.444
جودة الحياة	الرضا عن الحياة	302	.098	.922
	التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية	302	1.217	.224
	الحالة المادية	302	.005	.996
	جودة الحياة (ككل)	302	.888	.375

يتضح من نتائج الجدول:

- عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان محاور البعد الاجتماعي (تحقيق معايير الأمن والصحة، فرص عمل ملائمة، الارتقاء بالعنصر البشري وتحسين مستوى المعيشة، العدالة والمساواة، البعد الاجتماعي (ككل)) تبعاً لمتغير (مكان العمل) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً،
 - عدم وجود تباين دال إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة على استبيان أبعاد جودة الحياة (الصحة الجسمية والنفسية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي وأنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، جودة الحياة (ككل))، تبعاً لمتغير (مكان العمل) حيث كانت قيمة (ف) على التوالي قيم غير دالة إحصائياً،
- وتفسر الباحثة ذلك بأن أفراد العينة على اختلاف أماكنهم يرون ضرورة تحقيق محاور البعد الاجتماعي في بيئة العمل لتوفير ظروف ملائمة للعمل تتعكس على إنتاجيتهم وراحتهم وجودة حياتهم. فالإحساس بجودة الحياة يرتبط بالظروف المحيطة بالفرد ولا يرتبط بمكان معين. حيث وجدت الباحثة من حواراتهن تشابه احتياجاتهن والظغوط التي يشعرون بها بالأغلبية منهن يرغبن في تعديل ساعات العمل، زيادة الراتب، وجود أماكن استراحة، وجود حضارة بأسعار رمزية، توافر مواصلات من وإلى العمل، أن تتناسب الوظيفة مع المؤهل العلمي والطموح الوظيفي، الكثير منهن يشعر بالإرهاك والتعب لطول ساعات العمل، وقلة العلاقات الاجتماعية، وغيرها من احتياجات لم تختلف مع اختلاف المكان.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

السؤال الخامس- من أسئلة الدراسة الذي ينص على:

هل تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الديموغرافية (العمر-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية -عدد الأبناء- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- مكان العمل) في مستوى تحقيق محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة للعاملات في مراكز التسوق؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من صحة الفرض الخامس: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الديموغرافية في تفسير نسبة التباين في البعد الاجتماعي، وجودة الحياة تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.

أولاً- البعد الاجتماعي:

لتعرف أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على البعد الاجتماعي بمحاوره المتعددة تم حساب معادلة الانحدار بطريقة inter بإدخال متغيرات الدراسة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية لمستوى تحقيق البعد الاجتماعي. وقد احتل متغير المستوى التعليمي المرتبة الأولى، يليه الدخل الأسري، يليه سنوات الخبرة، يليه عدد الأبناء، يليه العمر، يليه الحالة الاجتماعية، ثم مكان العمل في المرتبة الأخيرة. وقد استطاعت المتغيرات السابقة الذكر أن تفسر ٢٦% من التباين الحادث في تحقيق محاور البعد الاجتماعي، في حين أن ٧٤% من التباين الحادث في تحقيق البعد الاجتماعي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (٢٥) نتائج الانحدار الخطي المتعدد

ليبيان أثر المتغيرات المستقلة على تحقيق محاور البعد الاجتماعي

ترتيب المتغير	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار	المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار
5	.414	.818	.655	العمر
1	.005	2.853**	2.178	المستوى التعليمي
6	.619	.498	.369	الحالة الاجتماعية
4	.160	1.409	1.285	عدد الأبناء
3	.085	1.727	1.120	سنوات الخبرة
2	.011	2.554**	2.899	الدخل الشهري
7	.685	.406	.343	مكان العمل
	0.263			معامل الارتباط البسيط R
	0.069			معامل التحديد R Square
	0.047			معامل التحديد المصحح Adjusted R Square
	3.153*			قيمة F

*دالة عند مستوى ٠.٠٥ **دالة عند مستوى ٠.٠١

وتفسر الباحثة ذلك، بأنه بارتفاع المستوى التعليمي تكون عينة الدراسة أكثر وعياً واحتياجاً لمتطلبات جودة بيئة العمل أكثر من غيرها من الفئات. أيضاً متغير الدخل أثر على استجابة العينة حيث كانت العينة من ذوات الدخل المنخفض، فكان تركيزهن على كيفية زيادة الدخل والبحث عن فرص كيفية زيادته ليتناسب مع متطلبات حياتهن. وأما ما يتعلق بسنوات الخبرة وجدت الباحثة أن كلما زادت سنوات الخبرة كلما كان هناك استقرار للمرأة العاملة لتفهمها ظروف العمل وتكيفها مع الضغوط المختلفة التي تنشأ في بيئة العمل بعكس حديثات التعيين.

وكانت نسبة تأثير الحالة الاجتماعية والعمر وعدد الأبناء بسيطة لأن معظم العينة صغيرات في السن، ومن غير المتزوجات وليس لديهن أبناء. كما لم يكن لمكان العمل تأثير واضح لأن العاملات يرغبن في وجود بيئة عمل جاذبة مناسبة لاحتياجاتهن مهما اختلف مكان عملهن.

ثانياً - جودة الحياة:

ولتعرف أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على جودة الحياة بأبعادها المتعددة تم حساب معادلة الانحدار بطريقة *inter*. بإدخال متغيرات الدراسة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية لمستوى تحقيق جودة الحياة. وقد احتل متغير الحالة الاجتماعية المرتبة الأولى، يليه المستوى التعليمي، يليه الدخل الشهري، يليه سنوات الخبرة، يليه مكان العمل، يليه عدد الأبناء، ثم العمر في المرتبة الأخيرة. وقد استطاعت المتغيرات السابقة الذكر أن تفسر ١٦% من التباين الحادث في تحقيق جودة الحياة، في حين أن ٨٤% من التباين الحادث في تحقيق أبعاد جودة الحياة يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (٢٦) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر المتغيرات المستقلة على أبعاد جودة الحياة

المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	ترتيب المتغير
العمر	.041	.089	.930	7
المستوى التعليمي	.559	1.262	.208	2
الحالة الاجتماعية	.657	1.530	.127	1
عدد الأبناء	.154	.292	.771	6
سنوات الخبرة	.421	1.119	.264	4
الدخل الشهري	.741	1.126	.261	3
مكان العمل	.549	1.117	.265	5
معامل الارتباط البسيط R	0.158			
معامل التحديد R Square	0.025			
معامل التحديد المصحح Adjusted R Square	0.002			
قيمة F	1.088*			

*دالة عند مستوى ٠.٠٠١

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أن غالبية أفراد العينة من غير المتزوجات، وبالتالي قد يكون ضغط العمل والتأثر بالعوامل الأخرى أقل مما يؤثر إيجاباً على جودة حياتهن. كما كان للمستوى التعليمي أثر في احتياج العاملات لوظائف تتناسب مع مؤهلاتهن العلمية وترضي طموههن الوظيفي. أما فيما يتعلق بالدخل الشهري وسنوات الخبرة كانت معظم العينة ذات سنوات خبرة قليلة ودخلها يتناسب مع سنوات خبرتها، ولكنه لا يتناسب مع احتياجاتها ويؤدي متطلبات حياتها، وأما ما يتعلق بمكان العمل وكذلك العمر وعدد الأبناء لم تكن ذات تأثير واضح على جودة حياة العاملات. قد يكون بسبب صغر سنهن، وعدم وجود أبناء لدى معظمهن.

توصيات الدراسة:

- إعداد برامج تدريبية لإكساب المرأة العاملة مهارة إدارة الضغوط وممارسة الاسترخاء، وإدارة، وتقدير الذات، وغيرها.
- إيجاد قنوات اتصال فعالة لتتمكن كل موظفة من توصيل مطالبها وشكاواها واحتياجاتها إلى الإدارة المعنية.
- ضرورة إعادة النظر من قبل الإدارات المختلفة بالأجر مقابل كمية العمل الذي يقوم به العاملین، حيث أنها أكثر عبارة وافقت عليها العينة بجميع متغيراتها.
- الاهتمام بعمل استطلاعات رأي دورية لمعرفة احتياجات ومتطلبات العاملات في مراكز التسوق.
- التركيز على خلق جو من المنافسة وتحفيز العاملات على الإبداع، وتفعيل نظام الحوافز المادية والمعنوية.
- تحسين المناخ الاجتماعي من خلال تبني أساليب العدل والمساواة بين العاملات.
- تحديد ساعات عمل للمحلات التجارية بما يتناسب مع حياة المرأة وظروفها العائلية.
- إعادة تصميم الوظائف بحيث يُسند إلى كل موظفة العمل الذي يتناسب مع قدراتها ومؤهلاتها.
- توفير وتأمين بعض الخدمات الاجتماعية للعاملات في مراكز التسوق مثل دور حضانة، ومواصلات. أماكن للراحة والصلاة.
- إجراء مزيد من الدراسات المماثلة للدراسة الحالية في مدن أخرى، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.
- إجراء دراسة عن متطلبات عمل المرأة السعودية، وكيفية إعدادها للعمل.

المراجع

- أحمد، سناء. (٢٠٢٠). "تحسين جودة الحياة الحضرية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في المدن الجديدة مدينة أسيوط نموذجًا". مجلة البحث العلمي في الآداب (العلوم الإنسانية والاجتماعية): ٨ (٢١): ٣٧٥-٤١١.
- إبراهيم، علي. (٢٠١٣). "تصور مقترح للتغلب على المعوقات التي تواجه المرأة السعودية العاملة". رابطة التربويين العرب (دراسات عربية في التربية وعلم النفس): ٤ (٣٩): ٢٥٣-٢٨٠.
- إبراهيم، خليل. (٢٠١٤). "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين". دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسمايلية.
- أديب، عبد السلام. (٢٠٠٢). "أبعاد التنمية المستدامة". الاجتماع السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين التابعة للاتحاد المغربي للشغل.
- الأهدل، أمجد. (٢٠١١). "أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية". رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- البغدادي، عبد الصاحب، السعدون، عبد الجليل، وجابر، خديجة. (٢٠١٩). "البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ومؤشرات قياسه (دراسة تحليلية لأحياء سكنية مختارة في مدينة الكوت)". مجلة كلية التربية (٣٤): ٤١٩-٤٦٦.
- البهنساوي، ليلي. (٢٠١٥). "جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي". مجلة كلية الآداب: (٧٥): ٣: ٥١-١٣٢.
- الشميري، عبد السلام. (٢٠١٨). "٥٢٩ ألف بائع في الأسواق السعودية: ٤٥% يعملون في الرياض". <https://www.aleqt.com/2018/01/05/article>
- الحري، هيا. (٢٠١٣). "الواقع الاجتماعي والمهني للمرأة الإعلامية في المجتمع السعودي". رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
- الحماد، أمجاد، وعجوة، أحمد. (٢٠٢٢). "مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن". المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث- مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: (٦): ٣: ٢٨-٤٥.
- الخميسي، عبدالسلام. (٢٠٢٢). "تقنين مقياس جودة الحياة المختصر الصادر عن منظمة الصحة العالمية على عينة من طلبة جامعة صنعاء بالجمهورية اليمنية". مجلة أبحاث، جامعة الحديدة، كلية التربية: (٩): ٣: ٢٨٣-٣١٢.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

الخولي، أماني، وإبراهيم، إيمان. (٢٠٢٢). " جهود التنمية الريفية في تحسين جودة حياة المرأة الريفية المعيلة بقري مركز أشمون بمحافظة المنوفية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: ٦ (١٢): ٨٨-١١١.

السبتي، خولة. (٢٠٢٢). " جودة حياة المرأة السعودية العاملة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية في ظل رؤية المملكة (٢٠٣٠): دراسة وصفية مطبقة على منسوبات جامعة الملك سعود". مجلة الخدمة الاجتماعية: ٧٤(١): ١٥-٤٣.

السبيعي، منيرة. (٢٠١٨). "مشكلات عمل المرأة في المحلات التجارية: دراسة ميدانية على محافظة الرياض والخرج". مجلة البحث العلمي في التربية: العدد ١٩: ١٣٧-١٦٨.

السرطان، حسين. (٢٠١٤). "التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة". مجلة أهل البيت: ١٦: ١٣٨-١٥٥.

الشهري، حنان. (٢٠١٩). "التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية". مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية: (٤٩): ٣٩-٥٤.

العتيبي، هند. (٢٠١٨). "المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية: دراسة مطبقة على عينة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة". شؤون اجتماعية: ٣٥ (١٣٨): ٢٢١-٢٧٤.

الطار، شريف، مصلحي، محمد، وحسن، لمياء. (٢٠١٩). " نموذج مقترح لتقييم المراكز التجارية بالمجتمعات العمرانية الجديدة". مجلة جامعة الفيوم للهندسة: (٢) ٢: ٢٥-٤٢.

العقل، عقل. (٢٠٢٠). "أبعاد التنمية المستدامة ومصادرها وتطبيقاتها في ضوء التربية الإسلامية". المجلة التربوية- كلية التربية، جامعة سوهاج: (٨٢) ٢: ٨٩٥-٩٤٠.

العنزي، سلمى، والبرديسي، مرضية. (٢٠١٩). "مدى انعكاسات محاور تمكين المرأة في رؤية ٢٠٣٠ على تحسين جودة حياتها: دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة". مجلة الخدمة الاجتماعية: (٤): ٦٢: ٤٣-٩٩.

الغامدي، أحمد. (٢٠١٩). "الموارد البشرية ورؤية ٢٠٣٠ - بيئة العمل المحفزة". صحيفة مال الإلكترونية. <https://maaal.com/2019>

الغامدي، سحر. (٢٠٢١). "جودة الحياة الوظيفية". <https://www.linkedin.com>

الغامدي، ليلى، والشماسي، أريج. (٢٠٢١). " دور أبعاد بيئة العمل الداخليّة في الحد من الاحتراق الوظيفي - دراسة ميدانيّة على الإداريين بجامعة جدة". المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: (١١) ٥: ١-٢٥.

القحطاني، منيرة. (٢٠٢٢). "الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في ظل التغيرات الحديثة". مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية: ٣(٦): ٧٤-٩٦.

اللوزي، موسى. (١٩٩٥). "الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الأفراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الأردن". مجلة الدراسات، الجامعة الأردنية: ٢٦(٦): ١٤٥ - ١٧١.

المتولي، سامح. (٢٠٢٢). "توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية". المجلة المصرية للدراسات التجارية: ٤٦(٢): ١٠٠-١٥٠.

المصباحي، عبدالرحمن. (٢٠٢٣). "١٠% ارتفاع الموظفين السعوديين في عام". عكاظ الاقتصادية. <https://www.okaz.com.sa/economy/saudi/2123824>

النعيم، مشاري. (٢٠١٩). "ثقافة المراكز التجارية: مدن بلا أسواق- أسواق بلا مدن". <https://qafilah.com/ar>

النمري، ديانا. (٢٠١٠). "أهمية العمل للمرأة". <https://www.ammonnews.net/article>. الهداب، تغريد، والمخلافي، عبدالملك. (٢٠٢٠). "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض".

المجلة العربية للإدارة: ٤٠(٣): ٢٣٣-٢٥٤.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٣). "تقدير عدد السكان للربع الأول للعام ٢٠٢٣". <https://www.stats.gov.sa/ar>

الود، حبيب، ويلاهدة، حنان. (٢٠١٤). "التنمية المستدامة: صورة للارتباط الحتمي للبيئة بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية". مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية-جامعة الوادي: (٧): ١٩٠-٢٠٧.

باله، صباح. (٢٠١٧). "التنمية المستدامة". <https://political-encyclopedia.org/dictionary>

براهم، سعاد وبومعزة، صورية. (٢٠١١): "التنمية البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة حالة الجزائر". رسالة ماجستير. قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، الجزائر.

بركات، حليلة السعدية، وبوكميش، لعل. (٢٠١٩). "الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني- دراسة ميدانية بمدينة أدرار". مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ: ١٥(٢): ٩-٤٦.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٢٣). "أهداف التنمية المستدامة في العمل". <https://www.undp.org/ar/Arab>

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

- بن حمو، نجاة. (٢٠٢٢). "علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين-دراسة حالة المديرية الجهوية موليس بشار". مجلة البشائر الاقتصادية: (٨): ٦٣٨-٦٥٤.
- بوبيدي، لامية. (٢٠١٩). "علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي". مجلة العلوم النفسية والتربوية: (٣): ٥: ٢٥٧-٢٨٧.
- بورزاق، صغير. (٢٠١٩). "التحدي الاجتماعي وأثره على تحقيق التنمية المستدامة في تونس". مجلة العلوم القانونية والسياسية: ١٠ (٢): ١٣١٠-١٣٢٧.
- بوروية، سلمى. (٢٠٢٠). "إدراك جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية بسكرة". رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- حمودة، رشا. (٢٠٢٢). "عمل المرأة غير مدفوع الأجر والتنمية المستدامة: دراسة ميدانية في قرية مصرية". مجلة كلية الآداب -جامعة بني سويف: (٦): ٦٥: ٢٤٩-٣١٢.
- خضر، محمد، ومبروك، أحلام. (٢٠١١). "جودة حياة الأسرة وتأثيرها على قدرة الأم لاكتشاف وتنمية الذكاءات المتعددة لدى الأطفال في سن ما قبل المدرسة". مجلة بحوث التربية النوعية- جامعة المنصورة: (٣٣): ٨٠-١٢٦.
- خنجي، زكريا. (٢٠١٩). "البعد الاجتماعي ومؤثراته في التنمية المستدامة". أخبار الخليج، العدد ١٦٣٩٦، البحرين.
- شناف، خديجة. (٢٠٢٢). "استراتيجية كايزن لتفادي الضغوط النفسية في بيئة العمل". مجلة آفاق للعلوم: (٧): ٣: ٥٤٣-٥٥٧.
- صبرين، هبيبة. (٢٠٢٠). "جودة الحياة: قراءة في المفهوم، الأبعاد، القياس". مجلة آفاق العلوم: (٥): ٤: ١٤٢-١٥٠.
- ضيف الله، محمد، عباية، علي، وليزة، هشام. (٢٠٢٠). "الاستدامة وجودة الحياة: نموذج التنمية". أعمال الملتقى الوطني: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الأبعاد والتحديات: (١): ٣٤٥-٣٥٩.
- عباد الله، محمد. (٢٠٢٢). "محددات جودة الحياة لدى عينة من الريفيين بمحافظة الغربية". مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي: (٤٣): ٣: ١١٣١-١١٦٤.
- عبدالله، هشام. (٢٠١٠). "مقياس جودة الحياة للراشدين". مكتبة الشقيري للنشر والتوزيع.

- عبد الرحمان، بو فارس. (٢٠٢٠). "العلاقة التكاملية بين مفهومي التنمية البشرية وجودة الحياة (دراسة تحليلية لبعض التقارير)". مجلة الدراسات النفسية والتربوية: (٤): ١٤٩-١٦٢.
- عقون، شراف، وبوخدوني، لقمان. (٢٠٢٠). "جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة". مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية: (٥): ٢: ٧٨-٩٠.
- علي، انتصار، وسيد، منال. (٢٠٢١). "دور المنظمات الأهلية في تحسين نوعية الحياة للمرأة (دراسة ميدانية في مثلث شلاتين حلايب أبو رماد)". مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية: ١٢(٦): ٤٤١-٤٥٣.
- عمار، عماري. (٢٠٠٨). "إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها". المؤتمر العلمي الدولي للتنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، المغرب.
- عمر، أحلام. (٢٠٢٠). "التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية- الأبعاد والمعوقات". مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية: ١٢(٢): ٣-٤١.
- عمر، حافظ. (٢٠١٥). "البعد الاجتماعي في التنمية المستدامة بتونس: العمل والبطالة والفقير كمؤشر قياس". مجلة المستقبل العربي: ٤٢٢.
- عمر. (٢٠٢١). "التنمية المستدامة، ماهي؟، مفهومها، اهدافها، اهميتها، ابعادها ومتطلباتها". <https://www.starshams.com/2021/12/sustainable-development.html>
- قحطاني، إيمان. (٢٠١٦). "اتجاهات الاكاديميات السعوديات نحو قضية تمكين المرأة". مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية: العدد الثاني: ١١٥-١٤١.
- قنديل، نجلاء. (٢٠١٦). "الضغوط الحياتية التي تواجه المرأة العاملة وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف منها: دراسة مطبقة على المرأة العاملة في بعض مؤسسات المملكة العربية السعودية". مجلة الخدمة الاجتماعية: ٥٦(٦): ١٥-٧١.
- مبارك، بشرى. (٢٠١٢). "جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج". مجلة كلية الآداب: (٢): ٩٩: ٧١٤-٧٧١.
- مروان، محمد. (٢٠٢٠). "أهمية عمل المرأة". <https://mawdoo3.com>
- محمد، عبدالله، داوي، مهدي، وخضير، إسراء. (٢٠١٥). "التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والإبعاد". مجلة ديالي: ٦٧: ٣٣٨-٣٥٦.
- محمد، محمد. (٢٠٢١). "مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات (دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة)". المجلة المصرية للدراسات التجارية: ٤٣(٤): ١٣٥-١٨٢.

أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة -أبها

معمرية، بشير. (٢٠٢٠). " جودة الحياة تعريفاتها محدداتها مظاهرها أبعادها". أعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الأبعاد والتحديات، ١٥-٢٦.

منظومة معرفة. (٢٠٢٢). "مراكز التسوق". <https://www.marefa.org>

ميلود، موسعي. (٢٠٢٠). "التنمية المستدامة". مجلة آفاق البيئة والتنمية (مجلة إلكترونية): (١٢٢).

<https://www.maan-ctr.org/magazine/article>

نشرة قطاع التنمية الاجتماعية. (٢٠٢٢). " تمكين المرأة". <https://www.hrsd.gov.sa>

نواوي، غنية. (٢٠٢٠). " جودة الحياة وعلاقتها بمهارة حل المشكلات لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس وسنة ثانية ماستر تخصص توجيه وإرشاد: دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف المسيلة". قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

هارفرد بزنس ريفيو. (٢٠٢٢). "المفاهيم الإدارية: ما هو مركز التسوق؟". <https://hbrarabic.com>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قطاع التنمية الاجتماعية. (١٤٤٤هـ). " تمكين المرأة".

<https://hrsd.gov.sa/ar/services/768464>

يونس، هاني. (٢٠٢١). "انعكاسات أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية- ميدانية". مجلة الجامعة العراقية: ٥١(٢): ٤٩٢-٥٠٣.

Eluka, J. C., & Okafor, N. C. (2014). A critical review of the effect of working conditions on employee performance: evidence from Nigeria. *Afr J*, 1-12.

Klarin, Tomislav. (2018). "The Concept of Sustainable Development: From its Beginning to the Contemporary Issues". *Zagreb International Review of Economics & Business*: (21):1: 67-94.

Mitra, Sauli. (2018). "Quality of Life among Working Women". *The International Journal of Indian Psychology*: (6):4: 165- 168.

Moyo, T., Crafford, G., & Emuze, F. (2019). Decent working conditions for improved construction workers' productivity on Zimbabwean building projects. *Acta Structilia*, 26(2), 1-38.

Ngan, Nguyen, & Khoi, Huy. (2020). "Factors Influencing on Quality of Life: Model selection by AIC". *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*: (24): 2: 162-171.

75- Rowe, A. K., Labadie, G., Jackson, D., Vivas-Torrealba, C., & Simon, J. (2018). "Improving health worker performance: an

-
- ongoing challenge for meeting the sustainable development goals". Bmj, 362.
<https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>.
- Shuchita, Anand, & Sharma, Mahak. (2017). "A comparative study on the quality of life of working and non-working females". International Journal of Health Sciences and Research; 7(7):256-259.
- Tabassum, Ayesha. (2012). "Inter Relations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh". European Journal of Business and Management: (4): 4: 79-89.
- Oral, Hassan. (2020). "Sustainable Development". The Palgrave Encyclopedia of Global Security Studies, Palgrave Macmillan, Cham: 1-6.
- Wataka, N. (2018). Decent work environment, employee engagement and job performance among employees of the aids support organization (taso) Mbale district (Doctoral dissertation, Makerere university).