مجلـــة العلـــوم التربـــوية والدراســـات الإنســـانيـــة
ISSN: 2709-0302 (online)

Humanities and Educational Sciences Journal
ISSN: 2617-5908 (print)

الرضا الوظيفي وعلاقته باستدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة في ضوء "رؤية المملكة 2030"(*)

د/ سارة غرم الله الزهراني
أستاذ تسويق الأزياء المساعد - قسم تصميم الأزياء كلية التصاميم والفنون - جامعة جدة

*) تاريخ تسليم البحث 13/9/2021 تاريخ قبوله للنشر 7/10/2021
*) موقع المجلة: http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index

الرضا الوظيفي وعلاقته باستدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة في ضوء "رؤية المملكة 2030"

د/ سارة غرم الله الزهراني
أستاذ تسويق الأزياء المساعد - قسم تصميم الأزياء كلية التصاميم والفنون - جامعة جدة

ملخص الدراسة

من أبرز التحديات التي تواجه صناعة الملابس مشكلة التسرب الوظيفي للعاملين، والتي تستدعي إجراء العديد من الدراسات حول الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع تجزئة الأزياء واستدامة العمل بها، لذلك هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء، حيث تم استيفاء البيانات من خلال تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في (استمارة البيانات العامة، استبانة الرضا الوظيفي، استبانة استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء) إلكترونياً على عينة صدفية غرضية بلغ قوامها (134) سيدة من السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء، بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى ثُلة من النتائج أهمها:

أن أكثر من نصف السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة ذوات مستوى متوسط من الرضا الوظيفي واستدامة العمل بنسبة 72.4%، كما تبين أن الرضا عن طبيعة العمل في قطاع تجزئة الأزياء جاء في أولوية محاور الرضا الوظيفي لديهن بأهمية نسبية بلغت 13.7%. وأوضحت النتائج وجود تباين دالة إحصائيا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في إجمالى مستوى الرضا الوظيفي تبعًا لمتغيري السن وعدد ساعات العمل اليومية، وفي مستوى استدامة العمل تبعًا لعدة متغيرات أبرزها متغير السن. وأخيرًا أن الرضا عن الأجور كان من أكثر العوامل تأثيرًا في مستوى استدامة العمل بقطاع تجزئة الأزياء.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، استدامة العمل، قطاع تجزئة الأزياء.

The Job Satisfaction and its Relationship to Working Sustainability in Fashion Retail Sector in Jeddah, under Saudi Vision 2030

Dr. Sarah G. Alzahrani
Assistant Professor of Fashion Marketing
Department of Fashion Design
College of Design and Arts - University of Jeddah

Abstract:

One of the most prominent challenges facing the garment industry is employee turnover, Thus, the study aims to investigate the relationship between job satisfaction and working sustainability in fashion retail sector. Data were collected via a E-questionnaire asking about (general data, job satisfaction, work sustainability in the fashion retail sector) on a purposeful sample of (134) working female in the fashion retail sector, Jeddah, Saudi Arabia. The study followed the analytical approach, and the main findings of the study are:

More than half of the women working in the fashion retail sector in Jeddah have an average level of job satisfaction and work sustainability at 72.4%, and it was found that satisfaction with the nature of work in the fashion retail sector came first in their job satisfaction variables with a relative importance of 13.7%. The results showed a statistically significant difference between the average scores of women working in the fashion retail sector in the total level of job satisfaction according to the variables of age and the number of daily working hours, and in the level of working sustainability according to several variables, most notably the age variable. Finally, satisfaction with wages was one of the most influential factors in the level of business sustainability in the fashion retail sector.

Keywords: job satisfaction, business sustainability, fashion retail sector.

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

انطوت رؤية المملكة العربية السعودية "2030"، على الاستراتيجية السياسية والاقتصادية والإنمائية للبلاد، والتي أولت اهتمامًا كبيرًا بتنمية القطاع التجاري والصناعي فيها، والتأكيد على أن تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة يعد الاستثمار الأمثل للاقتصاد الوطني، لذا هدفت الرؤية إلى تمكين قطاع أعمال لا يكتفي فقط بالوصول إلى الأرباح المالية فحسب؛ وإنما يسهم في النهوض بالمجتمع والوطن من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة ومحفزة تهدف إلى الاستفادة القصوى من طاقات الشباب والشابات على حد سواء، بالإضافة إلى أن قصر العمل على السعوديين من شأنه أن يدعم حظوظ المرأة في سوق العمل بما يسهم في تحقيق استدامة للاقتصاد الوطني (رؤية المملكة العربية السعودية "2030"). ولقد أظهرت المنظمات الدولية في العقد الأخير من القرن الحادي والعشرين اهتمامًا جليًا بتمكين المرأة؛ لكونها نصف المجتمع وقوة لابد من الاستفادة منها، ونظراً للتغيرات الكبيرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية اليوم، بات من الضروري فهم قوة العمل النسائية في قطاعات العمل المختلفة، لاسيما في مجال مبيعات الملابس (سالم وآخرون، 2020، 28). ويعتبر قطاع الملابس من القطاعات التي تؤدي دورًا حيويًا في اقتصاديات العديد من الدول (الكرديس وجوهر، 2018، 361).

ومما لا شك فيه أن قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية يعتبر من القطاعات الاقتصادية الواسعة، ويسهم إسهامًا كبيرًا في الناتج المحلي الإجمالي، حيث بلغ حجم قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية 375 مليار ريال، وهناك العديد من المساعي التي تهدف لأن يصل القطاع عام 2030م إلى 1.2 تريليون ريال (الخرشة، 2019، 234). ويشير إدريس (2017، 45-44) إلى أهمية قطاع البيع بالتجزئة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لكونه يخلق فرص عمل للكثيرين، حيث تصل نسبة الأيدي العاملة في هذا المجال إلى 20% من إجمالي حجم العمالة بالسعودية. ويعد قطاع الأزياء والنسيج والأحذية من أهم القطاعات الصناعية، وأكثرها قوة في تشكيل اقتصاديات العالم، حيث إنه خامس أكبر قطاع للصناعة في العالم، وهو المسؤول عن تشغيل ملايين من الأيدي العاملة، حيث يبلغ حجم اقتصاديات هذا القطاع مجموع اقتصاديات قطاعي صناعة السيارات والطيران معا حول العالم (Black, 2013, 15) وفي الآونة الأخيرة أصبحت دورة حياة بعض شركات التجزئة قصيرة، فما أن تنمو وتظهر إلا وتتهاوى وتنهار ليظهر شكل أحدث منها، وعلى ما يبدو أن هناك عدة مشاكل تعترض طريقة عملها منها ما يتعلق بالتسعير، ومنها ما يخص المنافسة العاتية، وأخرى تتعلق بالعاملين بها(العضاضي،2013، 257).

ويعد العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل واستدامته، فهو دعامة الإنتاج، وقد ترتب على إهماله في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها، وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي؛ لما له من أهمية تطبيقية وعملية (فلمبان، 2007، 17). ويشير Damalas et al (2021, 365) إلى أنه نظرًا لعدم تضمين العمال في تطوير الأنظمة مسبقًا، فإن ذلك يمكن أن يوقع عواقب سلبية مثل عدم القبول والاستمرارية بالعمل. إن أحد الجوانب المهمة لإدارة الموارد البشرية هو فهم قيم الموظفين في قطاع التجزئة، والبحث عن كيفية إرضائهم وظيفيًا، ودور ذلك في استبقائهم

بالعمل أطول فترة ممكنة (Sainju et al, 2021, 1). وتوضح (باصفار، 2018، 553) أن المحرك الأساسي للأفراد في مجال صناعة الملابس وتسويقها، هو درجة رضاهم الوظيفي، ومدى ما يتوفر لهم من مناخ ملائم وظروف جيدة للعمل، مما يساعدهم على القيام بواجباتهم ومسئولياتهم وتحقيق أهداف المكان الذي يعملون فيه. فالرضا هو الأثر الذي يتركه العمل والمحيطون به على الفرد بما يؤدي إلى توافقه مع عمله، وتفانيه وبذل أقصى درجة من الإنتاج (الصبيحي، 2010، 247).

ويعتبر الرضا الوظيفي متغير مركب يتأثر بالعديد من العوامل الموقفية والسمات الشخصية، ويشير إلى موقف الفرد العام تجاه عمله بما يتضمنه من جوانب انفعالية ومعرفية وسلوكية (Munir & Khatoon, 2015, p.454). ويشتمل الرضا الوظيفي على عدة محاور أهمها: طبيعة الوظيفة، والمقابل المادي، والعلاقات الاجتماعية بين الزملاء، وفرص الترقي، والنمو المهني، ومستوى الطموح، وإشباع الحاجات الشخصية (Rue, et al., 2012, 259). ويستكمل عرفان (2021، 118) مبيناً أنه حتى يتحقق الرضا الوظيفي يتطلب ذلك عدة أبعاد منها: الرضا الشخصي عن طبيعة المهنة، والرضا عن المكافآت والأجور، وعن بيئة وظروف العمل، وكذلك عن الإدارة والإشراف وفرص الترقي الوظيفي. ويشير عبد اللطيف (2015، 16) إلى أن للعوامل التنظيمية دورًا مهمًا في تشكيل درجة الرضا لدى العاملين، والتي تتمثل في الأنظمة والإجراءات التشغيلية للعمل، والحوافز المادية والمعنوية، ونوع القيادة والإشراف على العمل والعلاقة بين الزملاء. ويؤكد في ذلك الصدد العتيبي والثبيتي (2021، 239) إلى أن من العوامل التي تؤدي دورًا مهمًا في تحديد الرضا الوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها والنسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ، فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفضًا مقارنة بالأعمال التي يمكن أن يقوم فيها العامل بمهام متعددة ومتنوعة تمكنه من الأداء بطريقة تتضح فيها قدراته وإمكاناته وإبداعاته، وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالٍ، كما أن إدراك الفرد بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة له، وإدراكه العدالة في توزيعها بما يتناسب مع ما يقدمه من عمل بالنسبة للآخرين، يعد من العوامل المسهمة بشكل كبير في إحساسه بدرجة جيدة من الرضا.

إن الرضا الوظيفي يقوم بدورٍ مؤثرٍ في تحسين الأداء الوظيفي، وتقليص معدلات التسرب، والانتظام بالعمل واستدامته (المرشاد وآخرن، 2021، 474). ويشير كل من Werang & Agung (2017, 700); Costen (2012, 294) إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط ببعض النواتج الوظيفية المهمة؛ إذ يؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي، والذي يؤثر بدوره على استدامة العمل. وتعتبر الاستدامة نقطة انطلاق هامة ورئيسية للتقدم والتطور الاقتصادي والبيئي والاجتماعي أيضًا، وقد سعت جميع دول العالم إلى تحقيقها ودمجها ضمن خططها التطويرية وأهدافها المستقبلية. وقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماما كبيرا لها في رؤيتها "**2030**" حيث ركزت الرؤية على أربعة مرتكزات رئيسة للاستدامة، وهي: البيئية، المالية، البنية التحتية، والاجتماعية (العمري والعريني، 2020، 38).

وفكرة الاستدامة ظهرت منذ أكثر من أربعين عامًا، وقد اتخذت كمحورٍ عامٍ لمؤتمر الأمم المتحدة للبيئة الإنسانية في ستوكهولم عام 1972م، وتمت صياغة هذا المفهوم لإثبات إمكانية تحقق النمو

الاقتصادي والتصنيع دون إحداث آثار سلبية على البيئة، وفي العقود اللاحقة تطور مفهوم التنمية المستدامة من خلال الاستراتيجية العالمية لحماية البيئة 1980م وتقرير برندتلاند 1987م، ومؤتمر الأمم المتحدة والبيئة في ريودي جانيرو عام1992 (ماضي وآخرون، 2020، 12). ولقد حاولت لجنة برندتلاند عبر هذا التعريف أن تدمج بين التنمية الاقتصادية، وبين توجهات الحفاظ على البيئة والموارد، والتي سميت بالتنمية المستدامة، من خلال اعتمادها على مفهومين أساسيين، أولهما: مفهوم الحاجات التي تعتمد على التوافق مع الظروف المحيطة للحفاظ على مستوى مقبول للمعايير المعيشية لكل البشر، وثانيهما: مفهوم الحدود والذي يمثل القدرة البيئية على تلبية الحاجات في الوقت الحاضر والمستقبل والتي ترتبط مع التنظيم الاجتماعي (نوري وحميد، 2018، 20).

ولقد تم الربط بين التنمية والاستدامة لكونها قضية تنموية مستقبلية، تتطلب اهتمام الحاضر أفرادًا كانوا أو مؤسسات (فخري، 2019، 504). ولأهمية قضية الاستدامة أصبح هناك وعي لدى أفراد المجتمع بالمشكلات البيئية والمجتمعية والاقتصادية، وأن علاجها يبدأ من ممارسات العمل المستدامة؛ فالكثير من الأفراد يقبلون على الشركات والقطاعات التي لديها التزام بالمسؤوليات الاجتماعية والجانب الأخلاقي في عملها ومنتجاتها (Grubor & Ilovanov, 2017, 81). العديد من الشركات لا ترى فقط الحرص على الاستدامة كفرصة في تحقيق أهداف المجتمع، ولكن أيضا كمصدر لزيادة الميزة التنافسية للمؤسسة لدرجة قد يتوقف عليها مصير وبقاء المؤسسة (Yang et.al, 2010).

والاستدامة في صناعة الملابس الجاهزة لم تكن وليدة الساعة، ولكن لها تاريخ يبرز البدايات والعديد من المحاولات لتحقيق ذلك في صناعة الأزياء، حيث بدأ البحث عن طرق أكثر استدامة فيما يتعلق بالإنتاج والاستهلاك والتسويق (Gwilt, 2014, 20) ومن أكثر ما تهدف إليه الاستدامة في صناعة مجال الأزياء هو تحقيق نوعية حياة أفضل للعاملين به، وذلك من خلال فرض عدد ساعات عمل مناسبة، وتوفير الأمن والسلامة المهنية للعاملين، والرقابة على تطبيق القوانين المنظمة للعمل، والمساواة بين الرجال والنساء في العمل، وتوفير حد أدنى عادل من الأجور، والتعويض المادي لساعات العمل الإضافية للعاملين (ماضي وأخرون، 2020، 18). وفي ذلك الصدد يوضح عرابي (2017، 3) أن الحديث عن الاستدامة في قطاع صناعة الملابس تعد من أكثر المواضيع أهمية نظرًا للطبيعة المعقدة التي تمر بها كل من سلسلة الإنتاج والاستهلاك والتسويق، مما يجعلها تشتمل على العديد من العمليات التي تؤثر على البيئة والاقتصاد والمجتمع على حد سواء.

وقد قامت العديد من الدراسات التي تناولت كلاً من الرضا الوظيفي واستدامة العمل، من بينها دراسة Driscoll et al (2013, 255) حيث أوضحت الدراسة أنه لتحقيق الاستدامة يتوجب المحافظة على الجاهزية والاستمرارية والقدرة التشغيلية للأنظمة والخدمات بأكثر الطرق فاعلية وكفاءة وقيمة مضافة، وأقلها ضررا على البيئة. كما توصلت نتائج دراسة شميلان (2019، 215) إلى أن العمل الوظيفي يعوقه الكثير من المعوقات، نظرًا لوجود مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثَّل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل، وضرورة الاهتمام بالجوانب المادية والتدريبية، والعناية بالجوانب النفسية الخاصة بالموظف.

وأوضحت دراسة كلٍّ من الظفيري ومحمد (2021، 165)؛ Cavous & Demair (2010, 63) أن عدم الحماس في العمل، وعدم مناسبة الظروف البيئية والاجتماعية فيه من الأمور التي تدفع العاملين إلى ترك العمل وعدم الاستدامة. كما توصلت دراسة الواكلي (2019، 560) إلى احتياج قطاع البيع بالتجزئة إلى مجموعة من الإجراءات من شأنها النهوض به مثل الاهتمام برضا العاملين به وإيجاد سبل لتحقيق ذلك. وأشارت دراسة ماضي وآخرون (2020، 11) إلى أن صناعة الملابس تواجه اليوم العديد من التحديات وتتهم بعدم القدرة على أن تصبح مستدامة، كما أنها تواجه مجموعة من الانتقادات بسبب طرقها غير المستدامة. كما أشارت دراسة Wang et al (2021, 1) إلى أن للرضا الوظيفي دورًا هامًا في تحمل ضغوط العمل والبقاء فيه. كما أشارت دراسة Wasti, S., A. (2003, 303); Yücel1(2012, 44) إلى أن المستويات العالية من الرضا الوظيفي تؤدي إلى التزام بالاستمرارية بدرجات أعلى ونية أقل لدوران العمل. وقد أوصت دراسة كل من Liu et al. (2018,1); Duan et al. (2019, 1); Han et al., (2016,97)، خوالدة وآخرون (2016، 2504) على ضرورة الاهتمام بقطاع التجزئة وتوفير الظروف المناسبة للقوى العاملة به؛ لمساهمته الهامة في الاقتصاد الوطني. كما أوصت دراسة باصفار (2018، 553) إلى ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات الميدانية حول الدور الذي يقوم به الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين بقطاع الأزياء والنسيج.

وانطلاقاً مما يعانيه قطاع تجزئة الأزياء من مشكلات تعترض طريقه نحو تحقيق الاستدامة، والتي منها ما يتعلق بالتسعير، ومنها ما يتعلق بالتقلبات الاقتصادية المحلية والدولية، ومنها ما يتعلق بالمنافسة القوية مع القطاعات الأخرى؛ إلا أن هناك عاملًا مهمًا ولكنه غير مدرك من قبل القائمين على هذا القطاع، ألا وهو درجة الرضا الوظيفي التي يشعر بها العاملون بذلك القطاع، لاسيما العاملات به، والذي من المؤكد أن يكون دافعاً قوياً نحو الاستدامة بالعمل أو تركه، **من هنا انبثقت مشكلة هذه الدراسة لتجيب على مجموعة من التساؤلات المتمثلة فيما يلي:**

1- ما مستوى كل من الرضا الوظيفي بمحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل- طبيعة العمل- الاتصال)، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة والأوزان النسبية للمحاور؟

2- هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بمحاوره لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لكل من (السن- عدد ساعات العمل يوميًا)؟

3- هل توجد فروق في مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لكل من (السن- عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية - وجود الأبناء)؟

4- هل توجد علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي بمحاوره وبين مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء؟

5- ما نسب إسهام محاور الرضا الوظيفي في تفسير التباين في استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لأوزان معاملات الانحدار؟

أهداف الدراسة:

1-تحديد مستوى كلٍ من الرضا الوظيفي بمحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل- طبيعة العمل- الاتصال)، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة والأوزان النسبية للمحاور.

2-تحديد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بمحاوره لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لكل من (السن- عدد ساعات العمل يوميًا).

3-دراسة الفروق في مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لكل من (السن - عدد ساعات العمل يوميًا - الحالة الاجتماعية - وجود الأبناء)؟

4-دراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء.

5-تحديد نسب إسهام محاور الرضا الوظيفي في تفسير التباين في استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لأوزان معاملات الانحدار.

أهمية الدراسة:

1- تتجلى أهمية الدراسة انطلاقًا من كونها أحد الأذرع التي تسهم في تحقيق "رؤية المملكة 2030" والتى تركز على تمكين المرأة في المجالات المختلفة، وإيجاد فرص عمل مناسبة ومحفزة، مما يسهم في النهوض بالمجتمع، والدفع بعجلة الإنتاج، ويحقق التنمية المستدامة على كافة الأصعدة الاقتصادية، والاجتماعية.

2- يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعًا للبحث والدراسة بين فترة وأخرى، وذلك لكونه حالة متغيرة تتغير بالظروف المحيطة بالعاملين بصفة عامة وبمجال تجزئة الملابس بصفة خاصة.

3- تقديم قسطٍ وافرٍ من المعلومات والبيانات والنتائج لما سيأتي بعدها من أبحاثٍ مكملة في مجال تسوق الملابس والبيع بالتجزئة؛ للوقوف على واقع رضا العاملين بقطاع تجزئة الأزياء، مما يمكِّن القائمين على تطوير هذا القطاع من تحقيق أعلى مستويات من الرضا للعاملين به منعكساً بذلك على استدامتهم ورغبتهم بالبقاء في العمل.

4- يسهم في إثراء المكتبة العربية بدراسة مجال جديد بعالم الأزياء ألا وهو الرضا الوظيفي والاستدامة بقطاع تجزئة الأزياء، فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي والاستدامة؛ إلا أن دراسة العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي واستدامة العمل- وبخاصة في قطاع تجزئة الأزياء- قد كان غائبًا في أغلب دراسات التخصص، وذلك على حد علم الباحثة.

فروض الدراسة:

1-توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي ومحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل- طبيعة العمل- الاتصال) لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء وفقًا لمتغيرات (السن- عدد ساعات العمل يوميًا).

2-توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات إستدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء وفقًا لمتغيرات (السن - عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية - وجود الأبناء).

3-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل- طبيعة العمل- الاتصال)، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء.

4-تختلف نسبة إسهام محاور الرضا الوظيفي في تفسير التباين في إجمالى مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات بقطاع تجزئة الأزياء تبعًا لأوزان معاملات الانحدار.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة عدد من المصطلحات يمكن تعريفها كما يلي:

الرضا الوظيفي The Job Satisfaction:

يعرفه الفرجاني (2017، 168) بأنه حالة الارتياح التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويصبح لديه اتجاه إيجابي نحو عمله الذي يمارسه. وفي تعريف آخر يشير شميلان (2019، 222) إلى الرضا الوظيفي بأنه شعور العامل بقدر من السعادة والارتياح في مجال عمله، يستمده من تضافر عوامل عدة؛ منها الاستقرار الأمني والاقتصادي والنفسي، ورضا الموظف عن مجموعة العلاقات الإنسانية السائدة في محيط العمل، مما يدفعه لإنتاج أكبر بطريقة أفضل؛ بهدف إشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته نحو العمل الذي يشغله. وتعرفه عرفان (2021، 117) بأنه اتجاه الفرد العام نحو عمله والذي ينتج عن تقييماته المعرفية وخبراته ومدى تحقيقها للحاجات المادية والنفسية والاجتماعية الهامة له.

وتعرفه **الباحثة إجرائيًا:** بأنه حالة شعورية داخلية لدى السيدة العاملة بقطاع تجزئة الأزياء تظهر في سلوكها واستجاباتها، معبرةً بها عن تقبلها لظروف ذلك العمل من أعباء مهنية، ورواتب وحوافز، وعدد ساعات العمل، وقوانين منظمة له.

استدامة العمل sustainability of the work:

يعرفها بيسونج وهولاند Besong & Holland (2015, 12) بأنها القدرة على الحفاظ على شيء ما لفترة طويلة؛ بمعدل معين أو مستوى معين، وذلك من خلال توجيه الأعمال والأنشطة الإنسانية نحو

حماية البيئة، وتعزيز العدالة الاجتماعية، والازدهار الاقتصادي، وتعزيز النشاط والتنوع الثقافي. كما يعرف العمري والعريني (2020، 41) بأنها استمرارية مؤسسة العمل، وازدهارها، ومرونتها، وقدرتها على استيعاب التحديات بأفضل الطرق فاعلية، وكفاءة، وقيمة مضافة، مع المحافظة على هيكلها العام، ووظائفها الأساسية، وقدرتها التشغيلية، وجاهزيتها بشرط المحافظة على البيئة، والموارد الطبيعية، وعدم التأثير عليها بشكل سلبي.

وتعرف **الباحثة استدامة العمل** بأنها: مجموعة الاتجاهات والممارسات التي تعبر عن رغبة المرأة العاملة بقطاع تجزئة الأزياء للبقاء في العمل، والانتظام به، وعدم النية في تركه.

قطاع تجزئة الأزياء the fashion retail sector:

ويشير خوالدة وآخرون (2016، 2488) إلى أن تجارة التجزئة هي عملية بيع السلع، وتوفير الخدمات من الأفراد أو الشركات إلى المستخدم النهائي. ويعرفها ادريس (2017، 47) بأنها جميع الأنشطة التي تتعلق ببيع السلع والخدمات للمستهلكين النهائيين مباشرة، وليس للاستعمال التجاري. ويعرف **قطاع تجزئة الأزياء إجرائيًا** بأنه القطاع المختص بتسويق وبيع الملابس ومكملاتها للمستهلك مباشرة بغرض الاستعمال الشخصي أو الأسري، مما يخلق العديد من المنافع المكانية والزمانية والملكية من خلال إمداد المستهلك بجميع التسهيلات الممكنة لنقل ملكيتها إليه.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اتبعت هذه الدراسة المنهج التحليلي في دراسة واقع الرضا الوظيفي وعلاقته باستدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة لاستخلاص النتائج التي تحقق أهداف الدراسة وفروضها.

مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة السيدات العاملات بقطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة (134) سيدة من السيدات العاملات بقطاع تجزئة الأزياء، تم اختيارهن بطريقة صدفية غرضية، عن طريق تطبيق الاستبانة إلكترونيًا على شبكة الانترنت[1]، خلال الفترة من بداية شهر يناير وحتى بداية شهر أبريل عام 2021.

أدوات الدراسة: قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة، وبعض المقاييس والاستبانات المرتبطة بموضوع الدراسة للاستفادة منها في إعداد أدوات هذه الدراسة المتمثلة فيما يلي:

1- استمارة البيانات الأولية.

2- استبانة الرضا الوظيفي بقطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة.

3- استبانة استدامة العمل بقطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة.

استمارة البيانات الأولية: اشتملت على بيانات خاصة بالسيدات العاملات (السن- الحالة الاجتماعية- عدد الأبناء- عدد ساعات العمل يوميًا).

(1) للتأكد من عمل السيدة المطبق عليها الاستبانة بهذا القطاع تم وضع سؤال (هل تعملي بقطاع تجزئة الملابس؟) فإذا أجابت بنعم يسمح لها باستكمال الاستبانة من خلال بالرابط التالي:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAeuGlWcSGSgD3q_nFR3jWxNb-8EPs1-3ZU_taosLsn-t_Tw/viewform?usp=sf_link

استبانة الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة: تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة للاستفادة منها في إعداد الاستبانة، حيث تم الاستعانة ببعض المقاييس التي تناولت الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء كمقياس (Spector, 1985)، (Spector, 1997)، وتتضمن الاستبانة في صورتها الأولية على (36) عبارة خبرية مقسمة إلى تسعة محاور متعلقة بالرضا الوظيفي وهي (الأجور – الترقية الوظيفية– الإشراف– المنافع الإضافية– المكافآت المشروطة– إجراءات التشغيل– العلاقة مع زملاء العمل– طبيعة العمل– الاتصال)، وتتحدد استجابات عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت سداسي الاستجابات (أوافق بشدة، أوافق بصورة متوسطة، أوافق قليلًا، لا أوافق قليلًا، لا أوافق بصورة متوسطة، لا أوافق بشدة)، على مقياس متصل (6، 5، 4، 3، 2، 1) لاتجاه العبارات الإيجابية، و(1، 2، 3، 4، 5، 6) لاتجاه العبارات السلبية.

استبانة استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة: تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة للاستفادة منها في إعداد الاستبانة، حيث تم الاستعانة ببعض المقاييس التي تناولت استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء، وتتضمن الاستبانة في صورتها الأولية على (13) عبارة خبرية متعلقة باستدامة العمل لدى السيدات العاملات بقطاع تجزئة الأزياء، وتتحدد استجابات عينة البحث وفق مقياس ليكرت خماسي الاستجابات (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، على مقياس متصل (5، 4، 3، 2، 1).

تقنين الاستبانة:

أولاً: حساب صدق الاستبانة: اعتمدت هذه الدراسة في التحقق من صدق الاستبانة على طريقتين:

أ- **صدق المحتوى (validity content):** للتأكد من صدق محتوى الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على عدد (9) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال الأزياء، وبلغت نسبة الاتفاق ما بين 95% إلى 100%، وتم إجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو، وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** لحساب صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من السيدات العاملات بقطاع تجزئة الملابس بلغ عددهن (50) خمسين سيدة، وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائيا لحساب معامل الارتباط بيرسون بين (العبارات – الدرجة الكلية لكل بعد) و(المحاور– والدرجة الكلية للمقياس) والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول(1) نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين درجات العبارات والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومحاوره لدى العاملات في قطاع تجزئة الأزياء.

رقم العبارة	قيمة معاملات ارتباط بيرسون				
	1	2	3	4	إجمالى الرضا الوظيفي
الأجور	***0.762	***0.678	***0.739	**0.617	***0.752
الترقية الوظيفية	***0.663	***0.763	***0.575	***0.799	***0.614
الإشراف	***0.722	***0.802	***0.545	***0.811	***0.728
المنافع الإضافية	***0.686	***0.488	***0.742	***0.735	***0.748
المكافآت المشروطة	***0.674	***0.805	***0.588	***0.807	***0.826
إجراءات التشغيل	***0.510	*0.203	***0.654	***0.561	***0.315
العلاقة مع زملاء العمل	***0.670	***0.664	***0.719	***0.741	***0.485
طبيعة العمل	***0.862	***0.850	***0.662	***0.639	***0.698
الاتصال	***0.583	***0.622	***0.774	***0.760	***0.753
* مستوى دلالة إحصائية 0.05 *** مستوى دلالة إحصائية 0.001					

أوضحت نتائج جدول(1) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات العبارات المكونة لكل محور من المحاور، والدرجة الكلية للمحور، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس وذلك عند مستوى دلالة 0.001، 0.05، مما يدل ذلك على الصدق المرتفع، وأن جميع العبارات المستخدمة معبرة فعلاً عن كل محور من محاور المقياس موضوع الدراسة.

جدول (2) نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين درجات العبارات وبين الدرجة الكلية لاستدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء.

رقم العبارة	قيمة معاملات ارتباط بيرسون	رقم العبارة	قيمة معاملات ارتباط بيرسون
1	***0.578	8	**0.292
2	***0.453	9	***0.549
3	***0.657	10	***0.603
4	***0.409	11	***0.638
5	*0.172	12	***0.687
6	**0.724	13	*0.178
7	***0.394	* مستوى دلالة 0.05 ** مستوى دلالة 0.01 *** مستوى دلالة 0.001	

أوضحت نتائج جدول(2) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات العبارات المكونة لمقياس استدامة العمل، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك عند مستوى دلالة 0.001، 0.01، 0.05 مما يدل ذلك على الصدق المرتفع، وأن جميع العبارات المستخدمة تحقق الهدف من المقياس موضوع البحث.

ثانيا: حساب ثبات المقاييس: تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام اختبار ألفا كرونباخ واالتجزئة النصفية.

جدول(3) معاملات الثبات ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية لعبارات كل محور والدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي ومحاوره، ومستوى استدامة في قطاع تجزئة الأزياء.

المقياس	قيمة معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
		سبيرمان براون	جتمان
الأجور	0.649	0.725	0.725
الترقية الوظيفية	0.656	0.575	0.575
الإشراف	0.674	0.728	0.728
المنافع الإضافية	0.564	0.604	0.601
المكافآت المشروطة	0.691	0.635	0.632
إجراءات التشغيل	0.586	0.670	0.664
العلاقة مع زملاء العمل	0.635	0.624	0.624
طبيعة العمل	0.726	0.792	0.728
الاتصال	0.627	0.622	0.609
إجمالي مستوى الرضا الوظيفي	0.888	0.752	0.733
إجمالي استدامة العمل	0.713	0.762	0.753

أوضحت نتائج جدول(3) وجود معاملات ثبات مقبولة بين محاور مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملات بقطاع تجزئة الأزياء وبين الدرجة الكلية للمقياس، وكذلك بين عبارات مقياس استدامة العمل، فجميع القيم الواردة بالجدول كانت أعلى من 0.5 وهي معامل ثبات مرتفعة للمقياسين ككل.

وبناءً على ما سبق اشتملت **استبانة الرضا الوظيفي** في قطاع تجزئة الأزياء في صورتها النهائية على (36) عبارة خبرية مقسمة إلى تسعة محاور كما ذكر مسبقًا، وقد وضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الاستبيان، كانت أعلى درجة مشاهدة (216)، وأقل درجة مشاهدة (36) وكان المدى (180) وطول الفئة (60) وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاثة مستويات: منخفض (أقل من 96 درجة)، متوسط (156-96 درجة)، مرتفع (أكثر من 156 درجة).

وتضمن كل محور من محاور الرضا الوظيفي (**الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل- طبيعة العمل- الاتصال**) على (4) أربع عبارات، وقد كانت أعلى درجة مشاهدة (24)، وأقل درجة مشاهدة (4) وكان المدى (20) وطول الفئة (6)، وعلى ذلك تم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة مستويات: منخفض (أقل من 11 درجة)، متوسط (17-11 درجة)، مرتفع (أكثر من 17 درجة) لكل محور من محاور الرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق **باستبانة استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء** فقد اشتملت في صورتها النهائية على (13) عبارة خبرية، وقد وضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، وبناءً عليه تم تقسيم مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء إلى مستوى استدامة (منخفض- متوسط - مرتفع) من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الاستبانة، وعليه كانت أعلى درجة مشاهدة

(65)، وأقل درجة مشاهدة (13) وكان المدى (52) وطول الفئة (17) وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاثة مستويات: منخفض (أقل من 31 درجة)، متوسط (48-31 درجة)، مرتفع (أكثر من 48 درجة).

الأساليب الإحصائية: تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض: التكرارات والنسب المئوية، حساب الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري – معامل بيرسون وألفا كرونباخ – معامل ارتباط بيرسون – اختبار T-test – تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لإيجاد قيمة "ف" – اختبار LSD للمقارنات المتعددة – معامل الانحدار.

النتائج والمناقشة:

أولا: النتائج الوصفية:

وصف البيانات الخاصة بالسيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء:

جدول(4) التوزيع النسبي للمبحوثين عينة الدراسة وفقاً للخصائص الشخصية.

المتغير	الفئات	التكرار	%	المتغير	الفئات	التكرار	%
السن	أقل من 25 سنة	48	35.8	الحالة الاجتماعية	أنسة	87	64.9
	25-30 سنة	53	39.6		متزوجة	33	24.6
	أكثر من 30 سنة	33	24.6		مطلقة	14	10.4
عدد الأبناء	لا يوجد	94	70.1	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات	5	3.7
	لا يوجد	94	70.1		8 ساعات	108	80.6
	يوجد أبناء	40	29.9		أكثر من 8 ساعات	21	15.7
ن=134							

توضح نتائج جدول (4) أن أكثرية السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة البحث في الفئة العمرية من (30-25 سنة) بنسبة بلغت 39.6%، في حين أن 35.8% منهن في الفئة العمرية (أقل من 25 سنة)، بينما 24.6% منهن عمرهن أكبر من 30 سنة. كما تبين أن أكثر من ثلثي العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة الدراسة آنسات بنسبة بلغت 64.9%، في مقابل أن 24.6% منهن متزوجات، بينما 10.4% من إجمالي عينة البحث مطلقات. كما أوضحت النتائج أن غالبية عينة البحث لا يوجد لديهن أبناء بنسبة بلغت 70.1%، في حين أن 29.9% من إجمالي عينة البحث لديهن أبناء، وأشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من العاملات تعملن لـ 8 ساعات يومياً بنسبة بلغت 80.6%، بينما 15.7% منهن يعملن لأكثر من 8 ساعات يومياً، بينما 3.7% منهن يعملن لأقل من 8 ساعات يوميًا.

وصف مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في ضوء الاستجابات على أدوات الدراسة:

أوضحت النتائج الواردة بجدول (5) أن مستوى الرضا عن طبيعة العمل في قطاع تجزئة الأزياء جاء في أولوية محاور مستوى الرضا الوظيفي لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء بمتوسط مرجح 59.7 درجة، وأهمية نسبية 13.7%، تلا ذلك محور الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل في

المرتبة الثانية بمتوسط مرجح 55.5 درجة وأهمية نسبية 12.8%، تلاه محور الرضا عن الإشراف في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح 55 درجة وأهمية نسبية 12.7%، تلاه محور الرضا عن الاتصال في المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح 49.2 درجة، وأهمية نسبية 11.3%، تلاه محور الرضا عن الترقية الوظيفية في المرتبة الخامسة بمتوسط مرجح 48.3 درجة وأهمية نسبية 11.1%، تلاه محور الرضا عن إجراءات التشغيل في المرتبة السادسة بمتوسط مرجح 44 درجة، وأهمية نسبية 10.1%، تلاه محور الرضا عن الأجور في المرتبة السابعة بمتوسط مرجح 42.3 درجة، وأهمية نسبية 9.7%، تلاه محور الرضا عن المكافآت المشروطة في المرتبة الثامنة بمتوسط مرجح 40.7 درجة، وأهمية نسبية 9.4%، وجاء في المرتبة التاسعة والأخيرة مستوى الرضا عن المنافع الإضافية بمتوسط مرجح 40، وأهمية نسبية 9.2%، ويتفق ذلك مع دراسة عرفان (2021، 120) التي أوضحت أنه للوصول إلى درجات مقبولة من الرضا الوظيفي يتطلب ذلك عدة عوامل على رأسها الرضا عن طبيعة العمل.

كما تبين أن أكثر من نصف السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة البحث ذوات مستوى رضا وظيفي متوسط بنسبة بلغت 72.4%، بينما كانت نسبة السيدات العاملات ذوات مستوى الرضا الوظيفي المرتفع والمنخفض نحو 23.1%، 4.5% على التوالى. مما يؤكد على حتمية الاهتمام بتطوير قطاع التجزئة بصفة عامة، وتجزئة الأزياء خاصة بتحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي لدى العاملات به لضمان أداء العمل بأعلى كفاءة وأعلى إنتاجية، وقد أولت رؤية المملكة "2030" اهتماماً بذلك، وأوضحت أنها لا تزال في حاجة إلى تحديد أفضل الممارسات، وتطبيقها، والعمل على رفع إنتاجية الموظفين من خلال توفير بيئة محفزة تتساوى فيها الفرص، ويكافأ فيها المتميز (رؤية المملكة" 2030، 65). ويتفق ذلك مع نتائج دراسة Yücel1(2012,44) التي أوصت على أنه يجب على المديرين محاولة زيادة الرضا الوظيفي للموظفين. كما تتفق أيضا مع ما توصلت إليه دراسة العبيدي (2013، 272)، باصفار (2018، 550)، العتيبي والثبيتي (2021، 235) الذين أوضحوا أن العامل الأساسي للأفراد في مجال صناعة الأزياء وتسويقها هو درجة رضاهم الوظيفي، ومدى ما يتوفر لهم من مناخ ملائم لظروف العمل.

جدول (5) التوزيع النسبى لعينة الدراسة وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي ومحاوره في قطاع تجزئة الأزياء والأوزان النسبية لأولوية كل منهم (ن = 134).

المقياس	المحور	المستوى	العدد	%	المتوسط المرجح	الأهمية النسبية	الترتيب
مستوى الرضا الوظيفي للعاملات في قطاع تجزئة الأزياء	الأجور	منخفض (أقل من 11درجة)	47	35.1	42.3	%9.7	7
		متوسط (17-11درجة)	54	40.3			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	33	24.6			
	الترقية الوظيفية	منخفض (أقل من 11درجة)	26	19.4	48.3	%11.1	5
		متوسط (17-11درجة)	60	44.8			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	48	35.8			
	الإشراف	منخفض (أقل من 11درجة)	12	9	55	%12.7	3
		متوسط (17-11درجة)	48	35.8			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	74	55.2			
	المنافع الإضافية	منخفض (أقل من 11درجة)	47	35.1	40	%9.2	9
		متوسط (17-11درجة)	68	50.7			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	19	14.2			
	المكافآت المشروطة	منخفض (أقل من 11درجة)	41	30.6	40.7	%9.4	8
		متوسط (17-11درجة)	76	56.7			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	17	12.7			
	إجراءات التشغيل	منخفض (أقل من 11درجة)	18	13.4	44	%10.1	6
		متوسط (17-11درجة)	102	76.1			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	14	10.4			
	العلاقة مع زملاء العمل	منخفض (أقل من 11درجة)	10	7.5	55.5	%12.8	2
		متوسط (17-11درجة)	49	36.6			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	75	56			
	طبيعة العمل	منخفض (أقل من 11درجة)	3	2.2	59.7	%13.7	1
		متوسط (17-11درجة)	38	28.4			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	93	69.4			
	الاتصال	منخفض (أقل من 11درجة)	16	11.9	49.2	%11.3	4
		متوسط (17-11درجة)	75	56			
		مرتفع (أكبر من 17 درجة)	43	32.1			
	إجمالى مستوى الرضا الوظيفي	منخفض (أقل من 96درجة)	6	4.5	434.7	%100	
		متوسط (157-96درجة)	97	72.4			
		مرتفع (أكبر من 157 درجة)	31	23.1			

وصف مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في ضوء الاستجابات على أدوات الدراسة:

جدول (6) التوزيع النسبى لعينة الدراسة وفقاً لمستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء (ن = 134)

المحور	المستوى	العدد	%
استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء	منخفض (أقل من 31درجة)	21	15.7
	متوسط (48-31درجة)	97	72.4
	مرتفع (أكبر من 48 درجة)	16	11.9

أوضحت النتائج الواردة بجدول (6) أن مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء عند الغالبية العظمى من عينة البحث متوسطة بنسبة بلغت 72.4%، في حين أن 15.7% منهن لديهن مستوى استدامة منخفض، بينما 11.9% من إجمالي العاملات عينة البحث لديهن مستوى استدامة مرتفع للعمل في قطاع تجزئة الأزياء بمدينة جدة. وذلك بدوره يدق ناقوس الخطر ليعطي إنذاراً للقائمين على صناعة

الأزياء بصفة عامة، وقطاع البيع بالتجزئة بصفة خاصة، للبحث عن ممارسات من شأنها تعزيز الاستدامة بذلك القطاع، وتبقي على العاملين به دون تكدر. لذا فقد اعتبرته المملكة العربية السعودية مطلبًا رئيسيًا وهدفًا أساسيًا في رؤية "2030"، حيث أشارت إلى دور قطاع التجزئة في تحقيق النمو الاقتصادي للبلاد؛ مما يستوجب الاهتمام بتطويره (رؤية المملكة" 2030، 53). ويتفق ذلك مع دراسة ماضي وآخرون (2020، 11) إلى أن صناعة الأزياء تواجه مجموعة من الانتقادات بسبب طرقها غير المستدامة، مما يسبب التسرب الوظيفي للعاملين بها.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث.

الفرض الأول: توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي ومحاوره (الأجور– الترقية الوظيفية– الإشراف– المنافع الإضافية– المكافآت المشروطة– إجراءات التشغيل– زملاء العمل– طبيعة العمل– الاتصال) لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء وفقًا لمتغيرات (السن– عدد ساعات العمل يوميًا). وللتحقق من صحة الفرض إحصائيًا تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA، وتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات والجداول(7): (10) توضح ذلك:

دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً للسن:

جدول(7) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره تبعًا للسن (ن = 134)

المقياس	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوى الدلالة
مستوى الرضا الوظيفي للعاملات في قطاع تجزئة الأزياء	الأجور	بين المجموعات	241.023	2	120.511	5.205	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات	3033.037	131	23.153		
		الكلي	3274.060	133			
	الترقية الوظيفية	بين المجموعات	295.714	2	147.857	6.030	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات	3211.987	131	24.519		
		الكلي	3507.701	133			
	الإشراف	بين المجموعات	476.785	2	238.393	12.094	دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	2582.230	131	19.712		
		الكلي	3059.015	133			
	المنافع الإضافية	بين المجموعات	69.599	2	34.800	1.943	غير دالة
		داخل المجموعات	2346.498	131	17.912		
		الكلي	2416.097	133			
	المكافآت المشروطة	بين المجموعات	85.654	2	42.827	2.045	غير دالة
		داخل المجموعات	2743.130	131	20.940		
		الكلي	2828.784	133			
	إجراءات التشغيل	بين المجموعات	15.122	2	7.561	0.709	غير دالة
		داخل المجموعات	139.811	131	10.670		
		الكلي	1412.933	133			
	العلاقة مع زملاء العمل	بين المجموعات	38.406	2	19.203	0.950	غير دالة
		داخل المجموعات	2646.729	131	20.204		
		الكلي	2685.134	133			
	طبيعة العمل	بين المجموعات	522.592	2	262.296	20.645	دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	1658.005	131	12.657		
		الكلي	2180.597	133			
	الاتصال	بين المجموعات	250.324	2	125.162	6.823	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات	2402.989	131	18.343		
		الكلي	2653.313	133			
	إجمالي مستوى الرضا الوظيفي	بين المجموعات	13762.670	2	6881.335	11.120	دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	81064.323	131	618.812		
		الكلي	94826.993	133			

يتضح من جدول(7) وجود تباين دال إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء ومحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالى) تبعًا للسن، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 5.205، 6.030، 12.094، 20.645، 6.823، 11.120 وهى قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.001، 0.01، بينما تبين عدم وجود تباين دال إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لمحاور (المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل) تبعاً للسن حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى 1.943، 2.045، 0.709، 0.950 وهى قيمة غير دالة إحصائيًا. **ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول(8) ذلك:**

جدول(8) اختبارlsd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء ومحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالي) تبعًا للسن (ن =134)

المقياس	المحور	السن	(أقل من 25 سنة) ن=11.5	(من 25-30 سنة) ن=14.6	(أكثر من 30 سنة) ن=13.7
مستوى الرضا الوظيفي للعاملات في قطاع تجزئة الأزياء	الأجور	(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-3.04**	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-2.16*	0.876	-
	الترقية الوظيفية	السن	(أقل من 25 سنة) ن=12.8	(من 25-30 سنة) ن=15.8	(أكثر من 30 سنة) ن=16
		(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-3.05**	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-3.16**	0.113-	-
	الإشراف	السن	(أقل من 25 سنة) ن=15.3	(من 25-30 سنة) ن=19.1	(أكثر من 30 سنة) ن=19.5
		(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-3.77***	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-4.15***	0.371-	-
	طبيعة العمل	السن	(أقل من 25 سنة) ن=16.9	(من 25-30 سنة) ن=21.3	(أكثر من 30 سنة) ن=20.7
		(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-4.32***	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-3.70***	0.616	-
	الاتصال	السن	(أقل من 25 سنة) ن=13.7	(من 25-30 سنة) ن=16.9	(أكثر من 30 سنة) ن=15.5
		(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-3.15***	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-1.72	1.42	-
	إجمالى الرضا الوظيفي	السن	(أقل من 25 سنة) ن=123.6	(من 25-30 سنة) ن=146.2	(أكثر من 30 سنة) ن=141.6
		(أقل من 25 سنة)	-	-	-
		(من 25-30 سنة)	-22.58***	-	-
		(أكثر من 30 سنة)	-17.92**	4.65	-

***مستوى دلالة 0.05 ** مستوى دلالة 0.01 *** مستوى دلالة 0.001**

يتضح من جدول(8) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات العاملات في مستوى الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء لمحاور (الأجور- طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالى) تبعًا للسن وذلك يتجه نحو فئات السن في الفئة العمرية من 25 – 30 سنة، بينما كانت

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي عن محاور (الترقية الوظيفية– الإشراف) لصالح الفئة العمرية أكبر من 30 سنة. وترجع الباحثة ذلك إلى ما تتمتع به الفتاة في هذه المرحلة العمرية بالحيوية والنشاط، منعكساً على درجة رضاها عن طبيعة العمل حتى وإن كان شاقاً، وعن الاتصال مع الإدارة ومن حولها، وإيمانها بأنها في بداية مشوارها المهني، يتضح جلياً في رضاها بما تتقاضاه من أجر؛ إلا أنه نظير ما تتميز به من طموح مهني قد يقلل دائما من درجة رضاها عن الترقية الوظيفية والإشراف، على العكس من الفئة العمرية الأكثر من 30 عامًا. ويتفق مع ذلك نتائج دراسة David (2002, 50) التي أوضحت أن الأفراد الأكبر سنًا لديهم رضا وظيفي بدرجة أكبر مقارنة بالأعمار الأخرى. في حين يتعارض مع دراسة العتيبي (2012، 164) التي أوضحت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي للعاملين تبعا للسن.

دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعًا لعدد ساعات العمل يوميًا:

جدول(9) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره تبعًا لعدد ساعات العمل يوميًا (ن = 134)

المقياس	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مستوى الرضا الوظيفي للعاملات في قطاع تجزئة الأزياء	الأجور	بين المجموعات	388.705	2	194.352	8.824	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	2885.355	131	22.026		
		الكلي	3274.060	133			
	الترقية الوظيفية	بين المجموعات	424.747	2	212.373	9.024	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	3082.955	131	23.534		
		الكلي	3507.701	133			
	الإشراف	بين المجموعات	389.263	2	194.631	9.550	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	2669.752	131	20.380		
		الكلي	3059.015	133			
	المنافع الإضافية	بين المجموعات	341.934	2	170.967	10.798	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	2074.163	131	15.833		
		الكلي	2416.097	133			
	المكافآت المشروطة	بين المجموعات	512.031	2	256.016	14.476	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	2316.752	131	17.685		
		الكلي	2828.784	133			
	إجراءات التشغيل	بين المجموعات	7.498	2	3.749	0.349	غير دالة
		داخل المجموعات	1405.435	131	10.729		
		الكلي	1412.933	133			
	العلاقة مع زملاء العمل	بين المجموعات	7.261	2	3.631	0.178	غير دالة
		داخل المجموعات	2677.873	131	20.442		
		الكلي	2685.134	133			
	طبيعة العمل	بين المجموعات	174.596	2	87.298	5.701	0.004 دالة عند 0.01
		داخل المجموعات	2006.001	131	15.313		
		الكلي	2180.597	133			
	الاتصال	بين المجموعات	142.926	2	71.463	3.729	0.027 دالة عند 0.05
		داخل المجموعات	2510.388	131	19.163		
		الكلي	2653.313	133			
	إجمالي مستوى الرضا الوظيفي	بين المجموعات	15417.341	2	7708.671	12.717	0.000 دالة عند 0.001
		داخل المجموعات	79409.651	131	606.181		
		الكلي	94826.993	133			

يتضح من جدول(9) وجود تباين دال إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء ومحاوره (الأجور– الترقية الوظيفية– الإشراف–

المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالى) تبعاً لعدد ساعات العمل يوميًا حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى 8.824، 9.024، 9.550، 10.798، 14.476، 5.701، 3.729، 12.717 وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، 0.001، كما تبين عدم وجود تباين دال إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي في قطاع تجزئة الأزياء لمحاور (إجراءات التشغيل- العلاقة مع زملاء العمل) تبعاً لعدد ساعات العمل يوميًا، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى 0.349، 0.178 وهى قيم غير دالة إحصائيًا. **ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (10) ذلك:**

جدول (10) اختبار lsd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة - طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالى) تبعاً لعدد ساعات العمل يوميًا (ن =134)

المقياس	المحور	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=6.4	8 ساعات ن=14.02	أكثر من 8 ساعات ن=11.2
مستوى الرضا الوظيفي للعاملات في قطاع تجزئة الأزياء	الأجور	أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-7.62**	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-4.79*	2.83*	-
	الترقية الوظيفية	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=11.2	8 ساعات ن=15.6	أكثر من 8 ساعات ن=11.2
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-4.49*	-	-
		أكثر من 8 ساعات	0.009	4.50***	-
	الإشراف	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=9.8	8 ساعات ن=18.4	أكثر من 8 ساعات ن=16.7
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-8.64***	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-6.91**	1.73	-
	المنافع الإضافية	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=6.4	8 ساعات ن=12.8	أكثر من 8 ساعات ن=9.7
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-6.41**	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-3.26	3.14**	-
	المكافآت المشروطة	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=5.2	8 ساعات ن=13.2	أكثر من 8 ساعات ن=9.3
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-7.96***	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-4.18*	3.78***	-
	طبيعة العمل	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=14.2	8 ساعات ن=19.9	أكثر من 8 ساعات ن=18.8
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-5.78**	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-4.60*	1.17	-
	الاتصال	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=11	8 ساعات ن=15.9	أكثر من 8 ساعات ن=14.4
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-4.87*	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-3.38	1.49	-
	إجمالى مستوى الرضا الوظيفي	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=95.6	8 ساعات ن=141.7	أكثر من 8 ساعات ن=122.5
		أقل من 8 ساعات	-	-	-
		8 ساعات	-46.13***	-	-
		أكثر من 8 ساعات	-26.87*	19.25**	-

*مستوى دلالة 0.05 ** مستوى دلالة 0.01 *** مستوى دلالة 0.001

يتضح من جدول(10) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في مستوى الرضا الوظيفي لمحاور (الأجور- الترقية الوظيفية- الإشراف- المنافع الإضافية- المكافآت المشروطة- طبيعة العمل- الاتصال- الإجمالى) تبعًا لعدد ساعات العمل يوميًا وذلك لصالح العاملات لـ 8 ساعات. وقد يرجع ذلك إلى أن الـ(8 ساعات) هي المعدل الطبيعي المعترف به في مجال العمل، والذي يجب أن يتناسب مع الراتب، فإن زادت وثبت الراتب كما هو فمن المؤكد أنه يؤثر سلبًا على درجة رضا العاملين، كما أن انخفاضه عن هذا المعدل يعطي شعورًا للعامل الكفء بالملل والرتابة مما يؤثر أيضًا على رضاه الوظيفي. ويتفق ذلك مع دراسة السلوم (2002، 105) التي أوضحت أن درجة رضا العاملين تتوقف على عدد ساعات العمل وملاءمتها لما يتقاضاه من أجر. لذا فقد أوصت دراسة Boamah & Laschinger (2016, 169) Shahid & Ali (2019, 385); بتحسين جودة بيئة العمل وظروفه فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل مثل الأعمال بالمناوبة، وساعات العمل؛ لما له من دور فعال في تحقيق قدر مناسب من الرضا الوظيفي لدى العاملين.

نستخلص مما سبق وجود تباين دال إحصائيًا بين مستوى الرضا الوظيفي لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعاً المتغيرات المدروسة، **وبالتالى يتحقق الفرض الأول كليا.**

الفرض الثانى: توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات إستدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء وفقًا لمتغيرات (السن- عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية - وجود الأبناء). وللتحقق من صحة الفرض إحصائيًا تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لمتغيرات (لسن- الحالة الاجتماعية- عدد ساعات العمل يوميًا)، وتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، كما تم إجراء اختبار(ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في مستوى استدامة العمل تبعًا لوجود الأبناء، والجداول(11): (13) توضح ذلك:

دراسة الفروق في مستوى استدامة العمل تبعًا للسن- عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية.

جدول(11) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء عينة البحث في مستوى استدامة العمل تبعًا لمتغير السن- عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية (ن = 134)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
استدامة العمل	- السن					
	بين المجموعات	431.370	2	215.685	3.881	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	7279.884	131	55.572		
	الكلى	7711.254	133			
	- عدد ساعات العمل اليومية					
	بين المجموعات	401.493	2	353.289	6.607	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	7309.760	131	53.471		
	الكلى	7711.254	133			
	- الحالة الإجتماعية					
	بين المجموعات	218.800	2	200.747	3.598	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	7492.454	131	55.800		
	الكلى	7711.254	133			

يتضح من جدول(11) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء تبعاً للسن، وعدد ساعات العمل اليومية والحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ف) 3.881 ،**6.607**، **3.598 على التوالي** وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى 0.05، 0.01، **ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول(12) ذلك:**

جدول(12) اختبار lsd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في مستوى استدامة العمل تبعًا لمتغير السن -عدد ساعات العمل يوميًا- الحالة الاجتماعية (ن=134).

المحور	السن	السن –		
		(أقل من 25 سنة) ن=36.6	(من 25-30 سنة) ن=39.4	(أكثر من 30 سنة) ن=40.7
استدامة العمل	(أقل من 25 سنة)	-	-	-
	(من 25-30 سنة)	-4.09**	-	-
	(أكثر من 30 سنة)	-2.76	1.32	-
	عدد ساعات العمل يومياً	–		
	عدد ساعات العمل يومياً	أقل من 8 ساعات ن=27.6	8 ساعات ن=39.6	أكثر من 8 ساعات ن=38.1
	أقل من 8 ساعات	-	-	-
	8 ساعات	-12.01***	-	-
	أكثر من 8 ساعات	-10.49**	1.51	-
	الحالة الاجتماعية	–		
	الحالة الاجتماعية	آنسة ن=38.6	متزوجة ن=37.7	مطلقة ن=43.8
	آنسة	-	-	-
	متزوجة	0.942	-	-
	مطلقة	-5.24*	-6.19*	-

** مستوى دلالة 0.01

متغير السن:

يتضح من جدول(12) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء تبعاً للسن لصالح العاملات في الفئة العمرية (30 سنة فأكثر)، ويتفق مع هذه النتيجة دراسة كل من السالمي (2013، 100) ,Yin-Fah, et al. (2010 ;61) ,Trust et al. (2013) التي أوضحت أنه كلما زاد عمر الموظفين كلما زادت نية البقاء بالعمل والاستدامة فيه. بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة مقبل (2018) التي أوضحت عدم وجود فروق في نية البقاء في العمل والاستدامة به تعزى لمتغير العمر.

متغير عدد ساعات العمل يوميًا:

يتضح من جدول(12) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في مستوى استدامة العمل تبعًا لعدد ساعات العمل يوميًا وذلك لصالح فئات العاملات اللاتى يعملن 8 ساعات يوميًا. ويتفق ذلك مع دراسة (2010, 60) Yin-Fah, et al. ;Rahman & Iqbal,(2013) Talukder, al.(2014) التي أوضحت أن ساعات العمل لها تأثير على نية البقاء بالعمل والاستدامة فيه.

متغير الحالة الاجتماعية:

يتضح من جدول(12) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء في مستوى استدامة العمل تبعًا للحالة الاجتماعية للسيدات العاملات لصالح المطلقات. وقد يرجع ذلك إلى كونها تعد بالنسبة لأسرتها المصدر الوحيد لإعالتها والإنفاق عليها، ومن ثم فإنها تتمسك بأي عمل مهما كان به من مصاعب؛ حتى وإن لم ترض عنه وظيفيًا، مما يجعلها أكثر حرصًا على البقاء بالعمل والاستدامة فيه، لهذا السبب وضعت المملكة العربية السعودية هدفًا واضحًا برؤيتها المستقبلية "2030"، والذي يشير إلى تعزيز مبادئ الرعاية الاجتماعية وتطويرها لبناء مجتمع قوي ومنتج، من خلال تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية حتى تصبح قادرة على تلبية احتياجات أبنائها والعناية بهم على أكمل وجه". ويتفق ذلك مع دراسة كل من محمد (2016، 327)، السعودي (2016، 1089) التي أوضحت أن للحالة الاجتماعية دورًا في اتجاه الأفراد نحو العمل الخاص والمؤقت. بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة مقبل (2018) التي أوضحت أن عدم وجود فروق في نية البقاء بالعمل والاستدامة فيه تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. كما تتعارض مع دراسة Haar (2017, 35) التي أوضحت أن الصراعات الأسرية تؤثر سلبًا على التزام الموظفين بالعمل واستقرارهم فيه.

دراسة الفروق في مستوي الاستدامة بالعمل تبعاً لوجود الأبناء :

جدول(13) دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملات في مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء تبعاً لوجود الأبناء (ن=134).

المحور	لا يوجد (ن = 94)		يوجد أبناء (ن = 40)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى			
استدامة العمل	37.9	7.9	41.3	6.1	-3.4	2.654-	دالة عند 0.01 لصالح وجود الأبناء

يتضح من جدول(13) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات العاملات في مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء تبعاً لوجود الأبناء، حيث بلغت قيمة (ت) 2.654- وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01 وذلك لصالح العاملات اللاتي لديهن أبناء. وترجع الباحثة ذلك إلى التزام الأم نحو أبناءها لتوفير كافة متطلباتهم، مما يمثل دافعًا لها بدرجة أكبر على البقاء بالعمل والإستدامة فيه. ويتفق ذلك مع دراسة رصاص (2019، 261) التي أوضحت أن للأبناء دورًا هامًا وتأثيرًا قويًا على بحثها عن عمل يدر لها دخلاً ثابتا، مما يدفعها نحو الاستقرار بالعمل.

نستخلص ما سبق وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات السيدات العاملات في مستوى استدامة العمل بقطاع تجزئة الأزياء وفقًا لمتغيرات (السن – عدد ساعات العمل يوميًا– الحالة الاجتماعية – وجود الأبناء). **وبالتالى يتحقق الفرض الثاني كليًا.**

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره (الأجور– الترقية الوظيفية– الإشراف– المنافع الإضافية– المكافآت المشروطة– إجراءات التشغيل– العلاقة مع

زملاء العمل– طبيعة العمل– الاتصال)، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء. وللتحقق من صحة الفرض إحصائيًا تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات، وجدول(14) يوضح ذلك:

جدول (14) معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره ومستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء (ن=134).

المقياس	المحاور	استدامة العمل
مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملات بقطاع تجزئة الأزياء	الأجور	***0.374
	الترقية الوظيفية	**0.285
	الإشراف	**0.283
	المنافع الإضافية	**0.293
	المكافآت المشروطة	***0.325
	إجراءات التشغيل	**0.233
	العلاقة مع زملاء العمل	*0.176
	طبيعة العمل	***0.334
	الاتصال	***0.381
	إجمالي مستوى الرضا الوظيفي	***0.425

*دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01 *** دال عند مستوى 0.001

يتضح من جدول(14) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، 0.001 بين مستوى الرضا الوظيفي ومحاوره، ومستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء. وتعتبر هذه النتيجة منطقية فمتى توفر بالعمل جميع مقومات الرضا عنه متي ما تحققت الاستدامة فيه، وكان ذلك محفزًا كبيرًا للموظفين على البقاء والاستمرار فيه. ويتفق ذلك مع دراسة كل من Al Zefeiti S., M. and Mohamad N., Sajid (2014, 29); A. (2017, 151) والظفيري ومحمد (2021: 182) من أن الأشخاص الذين لا يحبون عملهم سيفكرون في ترك العمل، ويعتزمون البحث عن عمل بديل. كما تتفق مع دراسة Munir & Khatoon, (2015, p.456) التي أوضحت وجود علاقة سالبة بين الرضا الوظيفي والغياب والاستقالة من العمل. كما يتفق مع دراسة الفرجاني (2017، 163) التي أوضحت زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين، ورغبتهم في البقاء بالعمل عندما يشعرون بالرضا عن عملهم. ويتفق–أيضا– مع دراسة باصفار (2018، 561) التي أوضحت أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة لقطاع الملابس الجاهزة في كونه يقلل من الغياب والتأخر عن العمل. كما تتفق مع دراسة السلطاني (2017)، مقبل(2018)، **Cristian** et al (2021) التي أوضحت وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي، ونية البقاء بالعمل والاستدامة فيه.

نستخلص مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين مستوى الرضا الوظيفي وبعض محاوره، وبين مستوى استدامة العمل لدى السيدات العاملات في قطاع تجزئة الأزياء، **وبالتالى يتحقق الفرض الثالث كليًا.**

الفرض الرابع: تختلف نسبة إسهام محاور مستوى الرضا الوظيفي (الأجور– الترقية الوظيفية– الإشراف– المنافع الإضافية– المكافآت المشروطة– العلاقة مع زملاء العمل– طبيعة العمل–

الاتصال) في تفسير نسبة التباين في إجمالى مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء تبعًا لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط. للتحقق من صحة الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج الصاعد "stepwise" لمعرفة أكثر محور مساهمة في نسبة التباين في المتغير التابع، ويوضح ذلك بجدول(15):

جدول(15) معاملات الانحدار الخطي لمحاور الرضا الوظيفي مع (إجمالي مستوى استدامة العمل) (ن= 134).

المتغيرات	معامل الارتباط R	معامل تحديد R^2	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأجور	0.443	0.195	18.080	0.000	0.147	2.252	0.000
الترقية الوظيفية	0.430	0.185	14.890	0.000	0.206	2.531	0.01
الاتصال	0.381	0.145	22.453	0.000	0.332	4.087	0.000

تشير النتائج الموضحة بجدول(15) أن مستوى الرضا عن الأجور كان من أكثر محاور الرضا الوظيفي تأثيرًا في مستوى استدامة العمل في قطاع تجزئة الأزياء، تلاه مستوى الرضا عن الترقية الوظيفية، وجاء محور الرضا عن الاتصال في الترتيب الثالث للمحاور المؤثرة في مستوى استدامة العمل حيث بلغت نسبة المساهمة لكل محور 19.5%، 18.5%، 14.5% على التوالي. وبذلك يتحقق الفرض الرابع جزئيًا. فمن المؤكد أن المقدار المادي الذي يتقاضاه الموظف من عمله ومدى تناسبه مع الجهد المبذول، يعد من أول العوامل التي لها دور رئيسي في البقاء في العمل، فجميعنا يخرج باحثاً عن العمل ليحصل على دخل مناسب يستطيع أن يلبي احتياجاته المتعددة، ثم يأتي البحث عن الترقية الوظيفية لتحقيق مكانة اجتماعية أعلى، كما أن عامل الاتصال الفعال بالمؤسسة التي تعمل بها السيدة يعد من العوامل الهامة لبقائها بالعمل واستدامتها بها. ويتفق مع دراسة Talukder, al. (2014) التي أوضحت أن الدخل من أكثر العوامل المؤثرة على البقاء في العمل وعدم تركه. كما يتفق ذلك مع دراسة Xiangping (2012) التي أوضحت أن الاتصال الوظيفي، ومعنوية الوظيفة، ودرجة الترقي بها من العوامل المؤثرة على الاستدامة في العمل بقطاع التجزئة وعدم تركه.

نستخلص مما سبق أن ثلاثة محاور فقط (الأجور– الترقية الوظيفية– الاتصال) من محاور الرضا الوظيفي هي التي أسهمت مجتمعة في تفسير التباين الحادث بمتغير الاستدامة في العمل، كان الرضا عن الأجور أكثرها تأثيرًا في استدامة السيدات العاملات في العمل بقطاع تجزئة الأزياء. **وبذلك يتحقق الفرض الرابع جزئيًا.**

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج توصي الباحثة بما يلي:

1- اهتمام وزارة الصناعة والتجارة بتطوير قطاع البيع بالتجزئة عامة وتجزئة الأزياء خاصة لما تدره هذه الصناعة من عائد اقتصادي يسهم في تحقيق النمو والرخاء للبلاد.

2- تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع تحسين أداء العاملين من خلال توفير الإمكانات المريحة للعمل وتوفير عناصر الحماية والأمان الوظيفي.

3-الاهتمام بالعلاقات ما بين الجهاز الإشرافي بالمؤسسة وبين العاملين فيها من أجل خلق بيئة عمل فعالة تشجع على زيادة الأداء والإنتاجية في العمل.

4-تحسين نظام الترقى الوظيفي العادل بين العاملين، ومستوى الاتصالات في المؤسسة مما ينعكس ذلك إيجابياً على زيادة مستوى استدامة العمل.

5-تحسين نظام المكافآت والحوافز الإضافية للعاملين، وترسيخ قيمة الإنصاف في توزيع المكافآت بين العاملين، مما يؤدى لتنمية وزيادة دافعيتهم للعمل، وبالتالى زيادة مستوى استدامة العمل.

6-ضرورة تخصيص صندوق خاص بالشكاوى والمقترحات، والأخذ بها لما تسهم في اكتشاف الفجوات الوظيفية وتصحيحها.

مراجع الدراسة:

إدريس، جعفر عبدالله موسى(2017). أثر استخدام التخطيط الاستراتيجي على تطوير تجارة التجزئة بالمملكة العربية السعودية: دراسة حالة محافظة رنية. ***مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 1(6).***

ألعبيدي، بشرى عبد العزيز(2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي- دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. ***مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع (36)،*** 254- 280.

باصفار، آمال عبد القادر(2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء. ***مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ع49.***

الخرشة، ياسين(2019). الدور الوسيط لممارسات سلسلة التوريد في العلاقة بين استراتيجية ترشيق سلسلة التوريد والأداء في قطاع تجارة التجزئة في المملكة العربية السعودية. ***مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 19(2).***

خوالدة، حمزة على أحمد، بو ركبة، رشا أحمد سليم، برهم، نسيم فارس(2016). التحولات الحديثة في تجارة التجزئة في مدينة عمان: مكة مول وسيتي مول حالة دراسية. ***مجلة دراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية، 43(3).***

رصاص، نهاد علي بدوي(2019). الكفاءة الإدارية والإنتاجية وعلاقتها بتمكين المرأة الريفية اقتصاديا في ضوء ممارسات التنمية المستدامة. **مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية**، *العدد(22)*.

رؤية المملكة "2030": موقع الكتروني https://www.vision2030.gov.sa/ar، نوفمبر 2018.

سالم، شادية صلاح حسن متولي، عجلان، عهود محمد، الليلاتي، عفراء زكي أحمد، المسعودي، مها حسين عيد (2020). برنامج تدريبي لتأهيل الكوادر النسائية للعمل في مجال مبيعات الملابس بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 203. ***مجلة بحوث التربية النوعية، ع58.***

السالمي، عباس محمد(2013). أثر العدالة التنظيمية على تدوير العمل: دراسة حالة- شركة توتال يمن للاستكشاف والإنتاج، اليمن"، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، أكاديمية السودان للعلوم.

السعودي، محمد بن عبدالرحمن(2016): "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية"، **مجلة العلوم العربية والإنسانية**، *10(2)*، جامعة القصيم، السعودية.

السلطاني، سلام عبد مرزة (2017). العلاقة بين الرضا الوظيفي وتدوير العمل. **رسالة ماجستير**، جامعة القادسية، العراق.

السلوم، سعاد بنت عبدالله بن عبدالرحمن(2002). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. **رسالة ماجستير**، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز.

شميلان، عبد الوهاب بن شباب(2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. ***المجلة العربية للإدارة، 39(2).***

الصبيحي، مها مرزوق(2010). الرضا الوظيفي والقلق العام لدى عينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. ***دراسات عربية في التربية والنفس، 4(1)، 178.***

الظفيري، عواد محمد، محمد، علي حسين(2021). الرضا الوظيفي كوسيط بين الاحتراق الوظيفي والتزام الموظف والرغبة في ترك العمل: دراسة ميدانية بمنظمات الأعمال الكويتية. ***المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1.***

عبداللطيف، عصام (2015). **الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل**. نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة

العتيبي، نورة بنت مفلح غافل، الثبيتي، خالد عواض عبدالله (2021). درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض. ***مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع 130.***

عرابي، ميراهان فرج (2017). التصميم بدون فاقد كأحد تطبيقات الموضة المستدامة في صناعة الملابس الجاهزة. ***مجلة التصميم الدولية. عدد خاص.***

عرفان، أسماء عبدالمنعم أحمد(2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. ***المجلة المصرية للدراسات النفسية، 31(110).***

العضاضي، سعيد بن علي(2013). أدوات الترويج وتأثيرها على قرار المستهلك الشرائي: دراسة ميدانية. ***مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 29.***

العمري، ماجد بن فهد بن يحيى والعريني، عبد العزيز بن عبدالله (2020). دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. ***مكتب التربية العربي لدول الخليج، 41(156)***

فخري، نانسى عبدالله (2019). نظرية المتعة ودورها في استدامة البراند. ***مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ع 14.***

الفرجاني، كمال(2017). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب، الجامعة الأسمرية، ***مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، 14(28)، 194-163.***

فلمبان، إيناس(2007). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. **رسالة ماجستير**، جامعة أم القرى.

الكريديس، نوف أحمد، جوهر، عماد الدين سيد (2018). أثر تطبيق نظام السينات الخمس "s5" علي إنتاج الملابس بمنطقة مكة بالمملكة العربية السعودية. ***مجلة التصاميم الدولية، 8(4).***

ماضى، ماجدة محمد، عبد المنعم، حازم عبد الفتاح، عبد الوهاب، منى عرفة، أبو السعود، داليا أحمد عبد الحفيظ (2020). دراسة استطلاعية لواقع الاستدامة في مصانع الملابس الجاهزة بجمهورية مصرالعربية. ***مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا (بحوث علمية وتطبيقية)، 16(7).***

محمد، هبة محمد علي(2016): "أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة بالتطبيق على قطاع الأعمال العام الصناعي"، ***المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد3.***

المرشاد، أبرار سند راشد، جلجل، نصرة محمد عبدالمجيد، النجار، علاءالدين السعيد عبدالجواد(2021). علاقة المرونة المعرفية بالرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة بدولة الكويت. ***مجلة كلية التربية النوعية، جامعة كفر الشيخ، ع 100.***

مقبل، علي أحمد أحمد (2018). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل "بالتطبيق على العاملين في المصارف اليمنية. **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الإدارية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، اليمن.

نوري، صلاح وحميد، شيماء عبد الجبار(2018). توجهات للبيئة المستدامة والتصميم الصناعي المعاصر(مفاهيم ومنطلقات). ***مجلة التصاميم الدولية، 8(3)، 27-19.***

الواكى، محمد نشوان (2018). أثر عوامل البيئة التنظيمية والتكنولوجية في نطاق استخدام التجارة الإلكترونية والأداء: دراسة ميدانية في قطاع تجارة التجزئة في المملكة العربية السعودية. ***المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 15(4).***

Al Zefeiti S., M. and Mohamad N., A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Oman Public Employees' Work Performance. ***International Review of Management and Marketing, 7(2), 151-160***

Besong, Frida, & Holland, Charlotte. (2015). The Dispositions, Abilities and Behaviours (DAB) Framework for Profiling Learners' Sustainability Competencies in Higher Education. ***Journal of Teacher Education for Sustainability, 17(1), 5-22***.

Black, S. (2013). **The Sustainable Fashion Handbook**. New York; London: Thames & Hudson.

Boamah, S.A. & Laschinger H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses, ***Journal of Nursing Management, (24): E164– E174***

Cavous, M. F., and Demir, Y. (2010). The Impacts of Structural and Psychological Empowerment on Burnout: A Research on Staff Nurses in Turkish State Hospitals. ***Canadian Social Science, 6 (4): 63-72***.

Cristian A. Delgado-Bello, Iván A. Veas-González, Marcelo R. Avalos-Tejeda, Orlando F. Gahona-Flores (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajofamilia en la satisfacción laboral, ***el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. Vol. 32(1), 169-178.***

Damalas S., Neuhuber N. and Mortl P. (2021). The Consideration of Job Satisfaction in the Design of Assistance Systems in Production. **Chapter_The Consideration Of Job Satisfact**.

David B. A. (2002): "Job Satisfaction and Leadership Style Study of Michigan High School Principal", **Dissertation Abstract**, Western Michigan University.

Driscoll, Elizabeth, & Comm, Clare, & Mathaisel, Dennis. (2013). A Lesson Plan for Sustainability in Higher Education. American ***Journal of Business Education, 6(2), 255-266***

Duan, X., Ni, X., Shi, L. et al. (2019), The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. ***Health and Quality of Life Outcomes, 17(93)***. https://doi.org/10.1186/s12955- 019-1164-3. open access

Grubor, A. & Ilovanov, O. (2017). Brand Strategies in the era of sustainability, Serbia, University of Novi Sad, Faculty of Economics in Subotica Subotica, Republic of Serbia.

Gwilt, A. (2014). **Apractical Guide to Sustainable Fashion**. London: Bloomsbury Publishing Plc

Haar, J. M. (2017). Work-Family Conflict and Employee Loyalty: Exploring the Moderating Effects of Positive Thinking Coping. New Zealand ***Journal of Employment Relations, 42(1): 35-51***

Hana, Su Jin, Mark A. Bonnb, Meehee Choc, (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention, / International ***Journal of Hospitality Management 52: 97–106***

Liu W, et al. (2018), Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: **a crosssectional study**. BMJ Open 2018; 8: e019525. doi:10.1136/bmjopen-2017-019525

Munir, S. & Khatoon, T. (2015). Job Satisfaction Scale. ***International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 2 (8), 454-457***

Rahman, Md. Mizanur & Iqbal, Md. Feroz (2013) "A Comprehensive Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Commercial Bank Employees' in Bangladesh", ***International Journal of Science and Research (IJSR), India Online ISSN: 2319-7064***

Rue, L., Byars, L. & Ibrahim, N. (2012). Man**agement: Skills & Application**. USA: McGraw-Hill Higher Education.

Sainju B., Hartwell C., Edwards J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. ***Journal of Decision Support Systems, Vol.148.***

Sajid, H., (2014). A Comparison of Organizational Commitment and Job Burnout among Teachers in Private and Public Institution with moderating effect of Job Satisfaction. ***Journal of Business and Management: 16(6): 29-33***

Shahid, M. and Ali, N., (2019). The Mediating Role of Psychological Capital and Organizatioanal Commitment between Work Environment and Job Bunrout, ***Review of Economics and Development Studies, 5(2):381-386***

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. ***American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.***

Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction**: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA.: Sage

Talukder, Md. & Others (2014), "Job Dissatisfaction and Turnover: Bangladesh Perspective", European ***Journal of Contemporary Economics and Management, Edition Vol.1 No.2***

Trust K., Mahlatshana N. & Ngirande H (2013)."The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions", ***International Journal of Business Administration Vol. 4, No.1***

Tyler, David J. Carr and Latham's (2008). **Technology of Clothing Manufacture**. Wiley.

Wang, Y., Huang Q a, Davison R., Yang F. (2021). Role stressors, job satisfaction, and employee creativity: The cross-level moderating role of social media use within teams. ***Information & Management, Vol. 58 (2021) 103317***

Wasti, S., A. (2003). Organizational connmitment, turnover intentions and the influence of cultural values. ***Journal of Occupational and Oranizaclonal Psychology, VOL. 76, 303-321***.

Werang, B.R. & Agung, A.A. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. International ***Journal of Development and Sustainability, 6(8), 700- 711.***

XIANGPING WU, (2012) "Factors Influencing Employee Turnover Intention: The Case of Retail Industry in Bangkok, Thailand), **Thesis of MBA**, University of the Thai Chamber of Commerce

Yang, C., Shu-Ping L., Ya-hui C., and Chwen S. (2010). "Mediated Effect of Environmental Management on Manufacturing Competitiveness: An Empirical Study". International ***Journal of Production Economics 123(1): 210–20***.

Yin-Fah B. C., Foon Y. S., Chee, L., Osman S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. ***International Journal of Business and Management, 5(8):57-64.***

Yücel İ. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. ***International Journal of Business and Management; 7(20): 44-58.***