

دراسة وتحليل علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

عبد الله عبد الله أحمد الطبال*

ملخص

تتناول هذه الدراسة دراسة وتحليل علاقة مفهوم العمل اللائق بتحقيق التنمية المستدامة وتأثير ذلك على رفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس، ولتحقيق هذا الهدف فقد قام الباحث بصياغة أربعة فروض ، وقد تم اختبار صحة هذه الفروض على عينة بسيطة قوامها 256 مفردة .

هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفروض مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بيانات الدراسة ، واستخدام أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية بعد قياس صدق وثبات القائمة باستخدام معامل ألفا كرونباخ عن وجود علاقة تأثير إيجابي قوي و معنوي لأبعاد العمل اللائق محل الدراسة وهي: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) في تدعيم التنمية المستدامة بأبعادها محل الدراسة: (الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) وتحقيق رفاهية الأفراد بأبعادها محل الدراسة : (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية)، و أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لمفهوم العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة كما تؤثر التنمية المستدامة تأثيراً إيجابياً ومعنوياً قوياً وسيطاً وجزئياً على العلاقة بين مفهوم العمل اللائق ورفاهية الأفراد ، كما توجد علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

كلمات مفتاحية : العمل اللائق – التنمية المستدامة – رفاهية الأفراد.

* أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة جامعة السويس

Studying and analyzing the relationship of decent work to achieving the well-being of individuals through sustainable development as a mediating variable: a field study applied to small and medium enterprises in Suez Governorate

Abstract

This study deals with the study and analysis of the relationship of the concept of decent work to achieving sustainable development and its impact on the well-being of individuals by applying it to small and medium enterprises in Suez Governorate.

The results of the statistical analysis of the hypotheses, with the use of appropriate statistical methods for the nature of the study data, and the use of the questionnaire method as a tool for collecting primary data after measuring the validity and reliability of the list using Cronbach's alpha coefficient, revealed a strong and significant positive effect relationship for the dimensions of decent work under study, which are: (work conditions decent, employment quality, social dialogue, social protection) in consolidating sustainable development with its dimensions under study: (social, economic, environmental, technological) and achieving the well-being of individuals with its dimensions under study: (personal well-being, social well-being), and the study proved the existence of a positive effect relationship And a strong moral of the concept of decent work in achieving sustainable development. Sustainable development also has a strong positive and moral influence, mediating and partial, on the relationship between the concept of decent work and the well-being of individuals. .

Keywords: decent work - sustainable development - well-being of individuals.

مقدمة

اكتسب مفهوم العمل اللائق أو المنتج work decent وتحقيق التوظيف الكامل للجميع شهرة واسعة على المستوى الدولي في السنوات الأخيرة (Ergon Associates, 2007) ويعتبر العمل اللائق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر في خطة التنمية المستدامة التي تم اقرارها في يناير 2016م والذي يتضمن ضرورة إتاحة فرص العمل وإيجاد ظروف عمل لائقة أمام الجميع ، وسوف تظل تهيئة فرص العمل الجيد دون الإضرار بالبيئة تحدياً من التحديات الرئيسية التي ستواجه الدول فيما بعد عام 2015م (الجمعيات الكشفية العربية ، 2019). وترتبط الأهداف الإستراتيجية للعمل اللائق ارتباطاً مباشراً وغير مباشراً بتحقيق التنمية المستدامة عن طريق : تحسين المستوى المعيشي للعامل وقدرته الشرائية ، الحد من الفقر ، تمتع الجميع بمستوى معيشي صحي وبالرفاهية وتساهم الوظائف الخضراء في كافة القطاعات في توفير العمل اللائق للجميع وتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (شليغم ، 2017; مؤتمر العمل الدولي، 2013).

وقد تناول هذا الهدف العديد من الباحثين في دراستهم مثل:

(Adelman 2018; Demaria 2018; Rai ,et al. ,2019; Hicel ,2019a; Eisenmenger, et al.,2020; Haberl ,et al. ,2020 ; Wiedenhofer ,et al., 2020).

وتقوم الدراسة الحالية بدراسة وتحليل دور العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة وتأثير ذلك على رفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس، حيث يوجد لدى الحكومة المصرية إيمان كامل بأن المشروعات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال تعد السبيل الأمثل إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المرحلة القادمة لما تسهم به في تحقيق مستقبل أفضل للمواطنين وزيادة الناتج القومي، وما توفره من فرص كبيرة للتوظيف والنمو.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

أولاً: مشكلة البحث

يحتل موضوع العمل اهتمامات العديد من كتاب و رواد العلوم الاجتماعية وفي مقدمتهم آدم سميث وماكس وبيبر و كارل ماركس ، ولا يزال هذا الموضوع يمثل محور اهتمام أساسى للباحثين فى ظل ما يشهده العالم من ثورات معلوماتية ومعرفية وتكنولوجية يصعب معها التنبؤ بموقف العمل في المستقبل ، وينظر الباحثين لهذه القضية نظرتين الأولى نظرة تشاؤمية وتتمثل في عدم وجود فرص عمل وتزايد مستمر فى معدلات البطالة بسبب التوسع في استخدام الآلة ، بينما تعكس النظرة الثانية النظرة التفاؤلية وترى أن المستقبل سوف يشهد مزيداً من العمل (القصاص ، 2008).

وقد واجه المجتمع الدولي في القرن الحادي والعشرين مجموعة من التحديات من أهمها مشكلتين هما : تحقيق التنمية المستدامة وتحويل رؤية توفير العمل اللائق للجميع إلى حقيقة واقعية ، وتكشف الوثائق الدولية بأن التنمية المستدامة والعمل اللائق مفهومان مرتبطان ببعضهما البعض ومتلازمان ومتكاملان ووجهان لعملة واحدة ويصعب الفصل بينهما ويجب معالجتهما في آن واحد، وكلاهما ضروري لتحقيق رفاهية الأفراد في الوقت الحالي والمستقبل ، ولذا يعد توفير العمل اللائق للعاملين الوسيلة المثلى لتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية (بن زحاف ، 2021؛ الجمعيات الكشفية العربية ، 2019). ويحددها آخرون في مشكلتين أساسيتين هما : مواجهة مخاطر تغير المناخ وتدهور الموارد الطبيعية مما يؤدي إلى تهديد نوعية حياة الأجيال الحالية والقادمة ، تحقيق التنمية الاجتماعية والعمل اللائق للجميع (بلعرج، 2020). وسوف يؤثر تغير المناخ سلباً على نمو إنتاجية المجتمع ورفاهيته وتدهور النظام البيئي (Hickel ,et al., 2021a) . ويواجه العالم أيضاً تحديات عديدة تتمثل في تزايد المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل: زيادة التدهور البيئي

واستهلاك الموارد الطبيعية والأزمات المالية والاقتصادية والغذائية و تغير المناخ ، مما يتطلب الأمر ضرورة البحث عن حلول جديدة وغير تقليدية لمعالجة هذه القضايا ، مع ضرورة مشاركة القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تسعى إلى القضاء على الفقر وتعزيز العمل اللائق وضمان التعلم مدى الحياة وتوفير الرعاية الصحية والتوظيف والعمل اللائق للجميع والحد من عدم المساواة بين الجنسين ، والتأكيد على مبدأ المساواة بين الجميع في فرص الحياة لضمان تحقيق أهداف التنمية المستدامة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ، 2016).

وتحدد دراسة (حجام وطري ، 2019) المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المستدامة في الآتي:

- التلوث البيئي وتراكم النفايات .
- تغير المناخ وظاهرة الاحتباس الحراري.
- تزايد ظاهرة الجفاف وزيادة التصحر ونقص حصة الفرد من المياه .
- عدم المشاركة المجتمعية الفعالة في برامج التنمية.
- ظاهرة الفساد المالي والإداري.
- عدم الاستقرار وغياب الأمن.
- مشكلة الفقر وزيادة الأمية والبطالة.
- الانفجار السكاني وزيادة الهجرة من الريف إلى الحضر.

وقد أثر انتشار فيروس كورونا سلبياً على العديد من أهداف التنمية المستدامة خاصة فيما يتعلق بضمان الصحة والرفاهية وتوفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي والحد من عدم المساواة بين الجنسين ، حيث تشير الإحصائيات إلى تراجع معدل البطالة في مصر إلى 7,5% خلال شهر يونيو 2019 في أدنى مستوى له منذ

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

عام 2011 ، إلا أنه عاود الارتفاع في يونيو 2020 بفعل جائحة كورونا إلى 9,6% (كتيب الإحصاءات الاقتصادية ، 2020م ، 2021م).

ويشير تقرير جامعة كامبريدج بالتعاون مع مؤسسة Bertelsmann Stiftung الألمانية وشبكة حلول التنمية المستدامة SDSN التابعة للأمم المتحدة إلى تطور أداء مصر في مؤشر التنمية المستدامة إلى 68,7 درجة عام 2022م تحتل بذلك المركز 87 ضمن 163 دولة ، كما احتلت المرتبة السابعة من بين عشرين دولة عربية ، واحتلت المرتبة الرابعة من بين سبعة وأربعون دولة إفريقية، والمرتبة السابعة على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كما احتلت المرتبة الخامسة عشر من بين عشرين دولة على مستوى الأسواق الناشئة في عام 2022م ، كما يشير التقرير أن مصر تسير في المسار الصحيح لتحقيق الهدف الثامن للتنمية المستدامة والمتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي لعامي 2019 ، 2020 ، ولكن تراجع أداء مصر في تحقيق هذا الهدف نتيجة لأزمة انتشار فيروس كورونا والحرب في أوكرانيا (السعيد ، 2022). فقد أثر انتشار COVID-19 على حياة الأفراد في جميع أنحاء العالم تأثيراً سلبياً حيث فقدوا وظائفهم وانتشار البطالة وتخفيض رفاهية الأفراد (Hobfoll,2002 ; Bliese, et al.,2017).

ويعد الانتقال إلى العمل اللائق يعني الفقر بعينه ، مما يتطلب ضرورة توفير عمل لائق يضمن للفرد حياة كريمة ويشبع احتياجاته الأساسية ، ويلاحظ وجود فجوة نوعية مرتبطة بسياسات العمل وظروف عمل غير مناسبة للنساء (ونيس، 2012). مما يتطلب ضرورة تفعيل دور المجتمع المدني للقضاء على الأعمال العشوائية التي لا توفر العمل اللائق للباحثين عن فرص العمل (عبد الهادي ، 2006).

ويمكن القول بأنه بالرغم من انتشار الثورة التكنولوجية والرقمنة والذكاء الاصطناعي والروبوت وعولمة الاقتصاد ، لايزال العنصر البشري العامل الرئيسي لتحقيق التنمية والرفاهية المادية والاجتماعية لجميع دول العالم ، وبالتالي يعد الحفاظ على صحة وسلامة العاملين وقدرتهم على العمل وكفاءتهم ومهاراتهم ومشاركتهم في العمل من العوامل الرئيسية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية واستدامة كل دولة. ومن المتوقع أن تقضي الأتمتة والروبوتات على 30-50% من الوظائف الحالية ، ولكن يتم أيضًا استحداث وظائف جديدة بمتطلبات كفاءة مختلفة (Rantanen , et al.,2020).

واستعرضت (بركات ، 2019) مجموعة من التحديات التي واجهت قطاع التوظيف والعمالة في ج.م.ع مثل:

أ- التحديات التنظيمية: وتشمل : عدم وجود نظم فعالة لإدارة الموارد البشرية، تعدد وتضارب تشريعات وقوانين العمل ، وجود فجوة بين احتياجات العمل والبرامج التدريبية.

ب- التحديات الاقتصادية : وتتضمن: زيادة حجم القطاع غير الرسمي غير المنظم ، الخلل بين الأجور والإنتاجية، وعدم ملائمة بيئة الأعمال المحفزة للاستثمارات.

ج- التحديات الاجتماعية: تشمل: ارتفاع معدلات البطالة ، تراجع نسبة اعتماد الدول العربية على العمالة المصرية، ضعف الوعي لدى الشباب بأهمية العمل الحر وريادة الأعمال، عدم العدالة في توزيع الأجور والموارد.

د- التحديات البيئية: وتتضمن: تدهور البيئة والنظم الإيكولوجية والبيئية ، وانخفاض إنتاجية العامل لتدهور صحته الناتجة عن التلوث البيئي.

وتشير نتائج الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية في بعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس والتي أجراها الباحث بتاريخ الاثنين 14

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

نوفمبر 2022م إلى أن ضعف جودة التوظيف وزيادة البطالة وعدم توافر بيئة مناسبة لدعم وجودة وعدالة التوظيف وتزايد فشل وتعثر المشروعات والعمل اللائق واحدة من المشكلات التي تواجه تحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد في ج.م.ع.

من خلال ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث في محاولة التعرف على دور مفهوم العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة وتأثير ذلك على رفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما هي علاقة مفهوم العمل اللائق بتحقيق التنمية المستدامة وتأثير ذلك على رفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس؟

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

- ما مدى مساهمة مفهوم العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس؟

- ما هي أهم أبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة والتي تؤثر في تحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس؟

- هل تؤثر أبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة تأثيراً معنوياً في تحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس؟

ثانياً: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- تسليط الضوء على مفهوم العمل اللائق كأحد الاتجاهات الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية . حيث يمثل العمل اللائق ضرورة ملحة لمعالجة القضايا الاجتماعية للعاملين وتوفير الوظائف الجيدة (جمعية الأمم المتحدة للبيئة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، 2016).
- محدودية الدراسات في هذا المجال ، وبالتالي توجد حاجة إلى سد الفجوة البحثية في هذا المجال .
- يسهم في إثراء المعرفة والمكتبة العربية بوجه عام والمكتبة المصرية بوجه خاص حول هذا الموضوع.
- وضع تصور مقترح للعمل اللائق وقياسه في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

ثالثاً: أهداف البحث

تتمثل أهداف هذا البحث في الآتي :

- التعرف على الجوانب الفكرية لمفهوم العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد.
- معالجة وسد الفجوة الموجودة في أدبيات إدارة الأعمال حول مفهوم العمل اللائق.
- التعرف على العلاقة بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد.
- اقتراح بعض التوصيات التي تساهم في التعرف على مفهوم العمل اللائق ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

رابعاً: الدراسات السابقة

يعد مفهوم العمل اللائق من الموضوعات الهامة ، والتي لم تنل اهتماماً كبيراً وكافياً من الكتاب والباحثين ، وقام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة للاستفادة منها في تحديد مشكلة الدراسة والفجوة البحثية ، وتحديد أهمية وأهداف ومتغيرات وفروض ومنهجية البحث ، وتم تقسيم الدراسات السابقة كما يلي :

1/4 : دراسات تناولت مفهوم العمل اللائق

تناولت دراسة (Majid , 2001) علاقة النمو الاقتصادي والسياسة الاجتماعية والعمل اللائق والتوظيف وتعد هذه الورقة أول محاولة تجريبية لدمج العمل اللائق في جدول أعمال منظمة العمل الدولية من منظور سياسات التنمية يتكون من أربعة أبعاد أو أهداف استراتيجية هي: التوظيف، والأمن، والحقوق، والتمثيل لتحقيق حياة كريمة من العمل. وتسعى هذه الورقة إلى طرح والإجابة على أربعة أسئلة هي:

- ما هي العلاقة بين العمل اللائق و الرفاهية ؟
 - ما هي أبعاد العمل اللائق في الدول النامية؟
 - هل أبعاد العمل اللائق الأربعة للعمل اللائق مرتبطة ببعضها البعض فيما يتعلق بمستويات العمل اللائق والدخل القومي ؟
 - هل تتكامل أبعاد العمل اللائق؟
- وتشير النتائج إلى أن أبعاد العمل اللائق كأهداف مجتمعية تتربط مع بعضها كأبعاد اجتماعية للعمل اللائق ، كما أن هناك ارتباط بين أبعاد العمل اللائق في الدول المنخفضة والمتوسطة الدخل على التوالي. وحاول تقرير (Ergon Associates, 2007) الإجابة على التساؤلات التالية ما هو مفهوم العمل اللائق؟ وأركانه الأربعة؟ وآثاره المتوقعة في إدخاله كهدف في الأهداف الإنمائية للألفية في الحد من الفقر في وزارة التنمية الدولية البريطانية DFID؟ وهل العمل اللائق مفهوم

مفيد في تحقيق التنمية؟ وما هي قضايا العمل اللائق التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام؟ وماهي مؤشرات تقييم وقياس برنامج العمل اللائق المقترحة ؟ وتظهر النتائج أن تطبيق مفهوم العمل اللائق في وزارة التنمية الدولية البريطانية يؤثر على معايير العمل والحد من الفقر من خلال : توفير وظائف لائقة ومستدامة ، إنشاء نظام معلومات لسوق العمل، صياغة خطة عمل وطنية لتشغيل الشباب ووضع برنامج لتنفيذها، أبعاد العمل اللائق (الحكم الرشيد ودعم مؤسسات المجتمع المدني، الحوكمة والشفافية ، الشراكة الاستراتيجية ، الحوار الاجتماعي). بينما استهدفت دراسة (Guest ,et al., 2008) التعرف على مفهوم العمل الذكي و تأثيره على تنظيم العمل وتصميم الوظائف من خلال الإجابة على الأسئلة التالية: كيف يؤثر تنظيم العمل و تصميم الوظيفة على تحسين أداء الأعمال المستدام؟ ورفاهية ورضا وإنتاجية العامل؟

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير إيجابي بين العمل الذكي والرضا الوظيفي والأداء لأنه يوفر نوعية حياة أفضل. واقترح نموذج تنظيمي جديد يتلاءم مع التغيرات في كل من بيئة العمل والتوظيف من خلال منح العاملين مزيد من الحرية والاستقلالية والمرونة في العمل والإدارة الذاتية لتحسين الأداء ، حيث إن زيادة التركيز على تمكين العاملين يؤدي إلى حرية التصرف والإدارة الذاتية والاستقلالية والعمل الجماعي ونظم العمل عالية الأداء والإثراء الوظيفي. وتبني ممارسات العمل المرنة والعمل من المنزل وجعل الوظائف أقل إرهاقًا وأكثر متعة وإدارة الموارد البشرية كأصول عالية الأداء .

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

وتناولت دراسة (Nizami & Prasad, 2017) دراسة حالة العمل اللائق المفهوم والنظرية والقياس في صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند ، ووضع العمل اللائق في صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند ، حاولت اختبار صحة ثلاثة فروض بحثية باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي متعدد الحدود هي:

- توجد علاقة ارتباط مباشر بين كفاية الإيرادات والعمل المنتج أو اللائق .
- يؤدي القصور في العمل اللائق إلى اختلال التوازن بين العمل والأسرة.
- يؤثر العمر والطبقة الاجتماعية للعاملين على التوظيف اللائق.

وتوصلت إلى : يمثل العمل اللائق ضرورة للحفاظ على الشعور بالرضا والكرامة والرفاهية للعاملين، وهو مفهوم متعدد الأبعاد وينطبق على كل الوظائف والقطاعات الرسمية وغير الرسمية للاقتصاد ، كما أن انتشار صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند وقد وفرت فرص عمل مباشرة لمليون عامل في عام 2009/2008م ، ولذلك فإن صناعة تكنولوجيا المعلومات تحمل مستقبلاً واعدًا للشباب وتقع مسؤولية توفير العمل اللائق على عاتق أصحاب العمل لإيجاد بيئة عمل لائقة ، كما يرتبط العمل اللائق إيجابياً بالأمان الوظيفي والعمل المرن والتوازن بين العمل والأسرة وعدالة ظروف العمل والتوظيف.

وهدفت ورقة العمل (أبو زعيتير ، 2018) للإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما هي معايير العمل اللائق؟ وما هي أهدافه الاستراتيجية ؟ وما هي معوقاته وسبل تعزيزه في محافظات غزة الفلسطينية؟ ، وتوصلت الورقة إلى الآتي: يعتبر العمل المنتج أو اللائق من أهم المصادر الأساسية للدخل ، فالعمل يعد جزءاً أساسياً من حياة الفرد ويجسد تطلعات الأفراد نحو التطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين وإيصال صوتهم للإدارة والاعتراف بدورهم، ويمثل

قوة دافعة لمسيرة التنمية المستدامة ، ولأهميته هذه يتم الاحتفال باليوم العالمي للعمل اللائق في السابع من أكتوبر من كل عام. ويواجه تطبيق مفهوم العمل اللائق في سوق العمل الفلسطيني بمجموعة التحديات والمعوقات التالية :

- ضعف فرص العمل وارتفاع البطالة خاصة بين النساء .
- غياب الدور الرقابي على ظروف وشروط العمل.
- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور .
- ضعف مشاركة المرأة في العمل والنقابات العمالية .
- التمييز في العمل في الأجور وفرص التطوير والترقيات.
- المضايقات أو التحرشات الجنسية للمرأة في بيئة العمل .

وتناولت دراسة (Webster & Ludwig,2020) شعار العمل اللائق للجميع: إعادة التفكير حول مفهوم العمل اللائق في تجربة جنوب إفريقيا كإحدى الدول ذات معدلات البطالة المرتفعة والتي تبلغ 29,1% ويمثل ذلك معضلة كبيرة مما يتطلب تطبيق العمل اللائق لتوفير فرص توظيف أفضل وهل يتم التخلي عن معايير العمل لتصبح قادرًا على المنافسة عالميًا أم تحاول الموازنة بين العمل اللائق وكفاءة المنظمة؟

وتتضمن الأهداف العامة لبرنامج العمل اللائق : الوظائف اللائقة المستدامة ، والأجور والرفاهية ، ومشاركة فعالة للنقابات ، والحوار الاجتماعي . من خلال تطبيق مفهوم العمل اللائق في عامي 2013، 2014 في جنوب أفريقيا في مشروعين الأول مشروع NUMS في محطات الوقود من خلال المؤشرات الأساسية : (الأرباح ، والأمان الوظيفي ، والمزايا والحوار الاجتماعي أو سماع صوت العاملين) ، والثاني فحص COSATU المعرضة للخطر فريق عمل العاملين VWTT في الأعمال غير الرسمية الذين يعملون لحسابهم الخاص في ثلاثة

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

قطاعات تشمل عمال المزارع ، وعمال المنازل المؤقتين ، والتجار في الشوارع لإعادة التفكير في العمل اللائق في جنوب أفريقيا لدمج العمالة غير المنتظمة أو غير الرسمية في الاقتصاد غير الرسمي لسد الفجوة بين العمل الرسمي وغير الرسمي ، وبالاعتماد على خمسة مؤشرات للعمل اللائق هي: الأجور المنتظمة ، والأمن الوظيفي ، والمزايا ، والصحة والسلامة وبيئة عمل آمنة وصحية ، والحقوق التنظيمية الكاملة لجميع العاملين. وتشير النتائج إلى وجود قصور كبير في تطبيق أبعاد العمل اللائق في جميع الفئات الأربع: الدخل ، والأمان الوظيفي والفوائد والتعبير عن الآراء لعدم استجابة أصحاب العمل في التطبيق وتتسم الوظيفة بالدوام الكامل أو التوظيف الدائم ، ويشجع العمل اللائق أصحاب العمل على تطبيق الحد الأدنى للأجور لتدعيم الإنتاجية على مستوى الصناعة في كل قطاع وتطبيق مجموعة من ظروف عمل محددة لجميع العاملين.

وأشار نصف العاملين الذين تمت مقابلتهم في الدراسة إلى وجود حاجة للانضمام إلى نقابة عمالية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم ومصالحهم وتصل صوتهم لإدارة المنظمة ، حيث إنها ذات تمثيل نقابي منخفض بشكل خاص أو ليس لها تمثيل نقابي ، كما ساعد العمل اللائق في بناء جسر بين النقابات الرسمية والجمعيات غير الرسمية وإيجاد لغة مشتركة بينهم وتحسين ظروف العمل للعاملين.

كما يرى 54% من العاملين الافتقار إلى الأمان في محطات الوقود حيث إن الأمان الوظيفي منخفض نوعاً ما لسهولة فقدانهم لوظائفهم، وزيادة الفصل والبطالة وانخفاض مهاراتهم المطلوبة لأداء الوظيفة ، والعمل لساعات طويلة بأجر منخفض وأقل من الحد الأدنى للأجور ، وأن 25% فقط حصلوا على أجر فعلي أعلى من الحد الأدنى. كما أشار أكثر من 50% من العاملين إنهم لم يتلقوا تدريباً في مجال الصحة والسلامة في العمل ، ويتعرض العاملون لمشاكل صحية في العمل مثل:

أمراض الجيوب الأنفية والرتتين والصدر والصداع بسبب استنشاق البنزين وأبخرة الطلاء والوقوف طوال اليوم على أقدامهم.

كما تشير النتائج إلى وجود قصور كبير في تطبيق العمل اللائق بأبعاده الأربعة محل الدراسة وهي : الدخل ، والأمان الوظيفي ، والمزايا المقدمة ، والتعبير عن الرأي من قبل أصحاب الأعمال في جنوب أفريقيا وتتميز الوظيفة بدوام كامل ولا تعني بالضرورة أن تكون وظيفة لائقة تؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية للعاملين بشكل كبير. بينما تتناول دراسة (Rantanen , et al.,2020) الاستراتيجية الجديدة التي أطلقتها منظمة العمل الدولية ILO منذ عشرين عاماً وتتمثل في برنامج العمل اللائق ، لضمان التنمية الموجهة نحو الإنسان في عولمة الحياة الوظيفية وكاستجابة عالمية فعالة لمواجهة تحديات العولمة، تم تحليل ودراسة نشأة مفهوم العمل اللائق ومبادئه الأساسية وأهداف تطبيقه في منظمة العمل الدولية ، والعمل اللائق كهدف من أهداف خطة التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030م في ضوء الصحة والسلامة المهنية ، وتشير النتائج إلى تزايد الحاجة في السنوات الأخيرة للصحة والسلامة المهنية على المستوى العالمي لتقدير الأمراض والاصابات والحوادث في بيئة العمل وتمثل السلامة والصحة المهنية قضية مركزية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام 1919 وما زالت تشكل أحد أهم القضايا ومطلب أساسي لتحقيق أهداف برنامج العمل اللائق ، ومن الشروط الأساسية للتوظيف الفردي هو القدرة على العمل الجيد (الصحة ، القدرة الوظيفية ، الكفاءة ، المهارة ، التحفيز) ، وظروف العمل اللائقة ، والسلامة والصحة في العمل. فلا يمكن تحقيق أهداف التنمية المستدامة بدون صحة جيدة وقدرة على العمل ، فالعمل في حد ذاته يمثل أحد المحددات الهامة لصحة العاملين ، كما تعد القدرة على العمل الجيد والقدرة الوظيفية النفسية والجسدية من المتطلبات الأساسية للتوظيف الناجح والمنتج.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

وتتضمن إستراتيجية العمل اللائق في منظمة العمل الدولية العناصر التالية :
دعم تشغيل الشباب ، العمل اللائق في الاقتصاد غير الرسمي، تحسين إنتاجية العمل من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بالإضافة إلى الحماية الاجتماعية للجميع ، تشجيع التوظيف المنتج وأفضل الممارسات في مجال التوظيف ، توفير فرص العمل ، زيادة الوعي والاهتمام بالعمل اللائق ، دمج أهداف النمو المستدام والشامل مع العمل اللائق والسلامة البيئية في أجندة تنمية مستدامة محورها الإنسان.

وتناولت دراسة (Cadena international development projects)
(Frontieri,2020) دراسة حالة برنامج العمل اللائق SINCE من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص وخدمات التوظيف العامة والتلمذة الصناعية عن طريق سفارة إيطاليا في أكثر المناطق للهجرة غير النظامية في أديس أبابا بأثيوبيا من أكتوبر 2019 حتى مارس 2020 بدعم من اليونيدو ومنظمة العمل الدولية. وتشير النتائج إلى أن تطبيق برنامج العمل اللائق ساعد على إيجاد فرص عمل للمهاجرين والعاطلين وتوفير بيئة عمل منتجة وظروف عمل يسودها العدالة والحرية والمساواة والكرامة الانسانية ، والترويج لتطبيق خمسة مبادئ للعمل اللائق فيها هي: (عقد عمل مكتوب ، السلامة والصحة المهنية ، تنظيم الإجازات وفقاً لقانون العمل، التقدم والنمو الوظيفي ، الحوافز والأجور) للحد من الهجرة غير النظامية.

2/4: دراسات تناولت التنمية المستدامة

استهدفت دراسة (بوسعد ، 2018) تحليل العلاقة بين إستراتيجية التمكين بأبعادها: (المشاركة في صنع القرار ، النمو المهني ، المكانة ، فعالية الذات ،

التأثير ، الحرية و الاستقلالية) على تنمية رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري والهيكلي و العلاقاتي) و تأثير ذلك على التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي ، الاجتماعي ، البيئي ، التعليمي) ، تكونت عينة الدراسة من 409 عضو هيئة تدريس بالجامعات الجزائرية ، و توصلت الدراسة إلى وجود تأثيراً معنوي مباشر لإستراتيجية التمكين على تنمية رأس المال الفكري ، و وجود تأثيراً معنوياً مباشراً لتنمية رأس المال الفكري على التنمية المستدامة ، و وجود تأثيراً غير مباشراً بين إستراتيجية التمكين و التنمية المستدامة. بينما حاولت دراسة (السيد ، 2020) التعرف على دور رأس المال البشري في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة التالية: (الاقتصادي ، البيئي ، البشري ، الاجتماعي) ، وتناولت التجربة اليابانية في تحقيق التنمية المستدامة ، وتشير النتائج إلى عدم توجيه الاهتمام الكافي لتنمية رأس المال البشري المصري مقارنة بالدول الأخرى واستطاعت اليابان تعظيم الاستفادة من رأس المال البشري وزيادة قدرتها في تحقيق التنمية المستدامة . كما تهدف دراسة (Fonseca , et al., 2020) معالجة فجوة بحثية وهي تحديد وفهم العلاقات بين أهداف التنمية المستدامة ، وتوضيح العلاقات المتبادلة والارتباطية بين أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر ، لضمان الاستدامة و تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للأفراد، وضمان مستقبل أفضل ومستدام للجميع وتحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتشير النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية وتبادلية إيجابية قوية بينها. وتناول (الصويحي والمغربي ، 2022) التعرف على إدارة الجودة الشاملة بأبعادها (التزام ودعم الإدارة العليا ، التركيز على العملاء ، المشاركة الجماعية ، التحسين المستمر) في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي ، الاجتماعي ، البيئي ، الاخلاقي) ، تكونت العينة من 132 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي الليبية ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة أبعاد إدارة الجودة

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة . في حين تناولت دراسة (Souto ,2022) التعرف على أثر الإبداع التنظيمي على التنمية المستدامة بأبعادها: (الاقتصادي ، الاجتماعي ، البيئي) من خلال الدور الوسيط للابتكار المستدام ، وتكونت العينة من 417 مفردة من العاملين بالمشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في المملكة المتحدة وألمانيا وإسبانيا وإيطاليا ، وأظهرت النتائج أن الإبداع التنظيمي يؤثر إيجابياً على الابتكار المستدام ، وللابتكار المستدام تأثير إيجابي وسيط جزئي على العلاقة بين الإبداع التنظيمي والتنمية المستدامة. وتناولت دراسة (Arcentales et al., 2022) ، دراسة وتحليل تأثير الابتكار المفتوح في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، حيث يشجع الابتكار على اغتنام الفرص الجديدة ، ويدعم الإنتاجية ، ويوفر فرص العمل ، ويعالج أكثر قضايا المجتمع إلحاحاً مثل أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ، وأصبحت ريادة الأعمال أمراً حاسماً للتنمية. تم الاعتماد على النموذج SEM PLS في التحليل الإحصائي ، وتشمل خمسة متغيرات للدراسة هي: العوامل التنافسية ، العوامل الاقتصادية ، العوامل البيئية ، ريادة الأعمال ، العوامل الاجتماعية. وتشير النتائج إلى أن الشركات الصغيرة والمتوسطة SMES تهيمن الآن على معظم الاقتصاديات في جميع أنحاء العالم ، ويعد الابتكار المفتوح والابتكار الإيكولوجي من المكونات الحاسمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، كما ترتبط النظم البيئية ارتباطاً وثيقاً برفاهية وصحة الأفراد والطبيعة ، حيث يعد ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاهية لجميع الأعمار هدف آخر من أهداف التنمية المستدامة ، ولهذا من الضروري الاستثمار في صحة ورفاهية الأفراد حيث يساهمون على مستوى العمل في الاقتصاد. وتؤثر مبادرات ريادة الأعمال من خلال إنشاء منظمات صحية على الصحة والرفاهية والكفاءة التنظيمية مما يدل على العلاقة القوية بين الازدهار التنظيمي ورفاهية العامل.

3/4: دراسات تناولت رفاهية الأفراد

تناولت دراسة (Zhang ,et al., 2021) تأثير فيروس كوفيد -19 على تحقيق رفاهية الأفراد والعاملين البالغين وعوامل الحماية الاجتماعية على المستوى المحلي وباستخدام أساليب البيانات الضخمة في 454 مقاطعة عبر 48 ولاية في الولايات المتحدة الأمريكية. وتشير النتائج إلى:

- العلاقة متوسطة بين شدة الجائحة والعمل ورفاهية العاملين البالغين.
 - تعديل العلاقة بين شدة الوباء ورفاهية العاملين البالغين وضعف التأثير السلبي بالنسبة للأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من التوافق.
 - الانفتاح يجعل العلاقة متوسطة بين شدة الوباء ورفاهية العاملين البالغين وضعف التأثير السلبي بالنسبة للأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من الانفتاح.
 - يساعد التواصل مع العائلات والأصدقاء الشعور بالارتباط الاجتماعي والعاطفي.
 - الترابط الاجتماعي يخفف من العلاقة بين شدة الجائحة والعمل ورفاهية العاملين البالغين.
 - التأثير السلبي أقوى مع تقدم العمر أثناء الوباء وزيادة مستويات المسؤولية الأسرية ومستوى الصراع بين العمل والأسرة.
- بينما هدفت دراسة نظرية (محمد وآخرون، 2022) لدراسة دور الحوكمة في تحقيق رفاهية وسلامة العاملين من خلال التعريف بالحوكمة ثم التطرق إلى رفاهية وسلامة العاملين ودور الحوكمة في تحقيق رفاهية وسلامة العاملين ، من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الحوكمة ورفاهية وسلامة العاملين فلا يمكن أن تتحقق رفاهية وسلامة العاملين دون وجود حكم رشيد ، حيث تعتبر الحوكمة عاملاً أساسياً يساعد في تحقيق رفاهية وسلامة العاملين.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

4/4: دراسات تناولت العلاقة بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة

ورفاهية الأفراد

تناولت دراسة (Frey & MacNaughton, 2016) دمج حقوق الإنسان والتوظيف الكامل والعمل اللائق للجميع والذي يحترم حقوق العامل كأهداف في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 م للحد من الفقر، بدأت منظمة العمل الدولية منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين حملة لإدراج العمل اللائق للجميع كهدف ثامن من الأهداف الإنمائية للألفية ووضع خارطة طريق لتحقيق العمالة الكاملة والعمل اللائق أو المنتج. وبالاعتماد على برنامج العمل اللائق وأركانه الأربعة في منظمة العمل الدولية كإطار عمل من خلال أربعة أهداف أو ركائز استراتيجية هي: الحقوق في العمل، تعزيز العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي. وتشير النتائج إلى ضرورة تطبيق العمل اللائق في جميع الدول المتقدمة والنامية أو الدول ذات الدخل المرتفع والمنخفض على حد سواء للحد من الفقر وتحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على أساس العمر والإعاقة، كما أنه في ظل غياب حقوق الإنسان والالتزامات التي التزمت بها الدول في جميع أنحاء العالم بشأنها فمن غير المرجح أن نصل إلى أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030م. بينما استهدفت دراسة (Kreinin & Aigner, 2021) التحول من العمل اللائق والنمو الاقتصادي إلى العمل المستدام والتدهور الاقتصادي : تطوير إطار جديد للهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يتماشى مع الاستدامة القوية، وإيجاد منهج ونظام متكامل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ومستقبل مستدام للأجيال الحالية والمقبلة، ولضمان توفير الرفاهية الاجتماعية والبيئية للمجتمعات وتحقيق أهداف أجندة التنمية المستدامة لعام 2030م. ويركز مفهوم العمل المستدام على العمل كعلاقة بين المجتمع والبيئة، و يجب أن يصبح الهدف عملاً مستداماً

ليشمل الجوانب الاجتماعية والبيئية ، وتحقيق الترابط بين المؤشرات والأهداف المختلفة (الوظيفية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية والرفاهية). وتم تحديد الجوانب الأربعة التالية للعمل المستدام:

- توفير العمل لكل من الرجال والنساء ، والعمل الشخصي ، والعمل المجتمعي ، ودعم مسار الحياة

والتوظيف الكامل من خلال الاستدامة الاجتماعية.

- أسلوب حياة مستدام للرجال والنساء .

- ضمان الصحة على المدى الطويل .

- عدالة الأجور للجنسين.

تضمنت مؤشرات العمل اللائق الآتي : بيئة مستقرة وصحية ، المشاركة والاستقلالية والديمقراطية، ساعات عمل مناسبة، عدالة التوظيف، الأمان الوظيفي.

بينما شملت مؤشرات الرفاهية الآتي : توفير السلع والخدمات الأساسية ، تلبية واشباع الاحتياجات المادية. كما تتمثل مقاييس الرفاهية الشخصية في : الرعاية الشخصية.

أما مقاييس الرفاهية الاجتماعية أو الموضوعية تضمنت: الوصول إلى السلع والخدمات المادية الأساسية، إطار عمل عادل وآمن ، دخل الأسرة ، الرعاية الاجتماعية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين العمل اللائق والنمو الاقتصادي والرفاهية .

بينما دراسة (Francis, 2021) تناولت العمل اللائق وجودة العمل والتوظيف وعلاقتها بالرفاهية والإنتاجية. وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطي جوهري بينها ،

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

مما ينعكس على تحسين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي. يتعلق المفهوم الضيق لجودة العمل أو الوظيفة بمدى تلبية ظروف أو بيئة العمل لاحتياجات العاملين ، والعمل اللائق هو مفهوم أوسع يهدف إلى وصف جانب أساسي من جوانب الحياة في دولة ما يشمل وظائفها وعمالها وسوق العمل وخصائص أخرى على مستوى المجتمع. أما على مستوى الفرد فهو يبرز حقوق العاملين والمشاركة وأخلاقيات العمل ضد تشغيل الأطفال وعدالة التوظيف.

وتشمل جودة الوظائف إطار عمل لسبعة مجالات تتمحور حول العامل هي : الأرباح ، الأهمية ، ساعات العمل ، مهارات العمل ، التحفيز ، البيئة الاجتماعية ، البيئة المادية .

وسعت دراسة (Neve & Sachs) إلى الكشف عن علاقة الارتباط بين التنمية المستدامة ورفاهية الإنسان والأهمية النسبية لكل هدف من أهداف التنمية المستدامة والرفاهية ، وإلقاء الضوء على كيفية توافق التنمية المستدامة مع مصالح الأفراد ، من خلال نموذج مفاهيمي يستكشف المسارات بين محددات التنمية المستدامة والرفاهية التي ترتبط بها أهداف التنمية المستدامة بقوة بمحددات الرفاهية طبقاً لتقرير السعادة العالمي 2020. وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي قوي وثيق بين جميع أهداف التنمية المستدامة والرفاهية على المستويين العالمي والإقليمي ، علاقة ارتباط إيجابي مباشر وقوي بين أهداف التنمية المستدامة البيئية والرفاهية الشخصية أو الذاتية ، أقوى الارتباطات بالرفاهية الدعم الاجتماعي والصحة هو دخل الفرد ، ثم يأتي حرية اتخاذ قرارات الحياة والثقة في الحكومة في المرتبة التالية ، مقياس القيم هو غير مهم نتيجة لصعوبة قياس الكرم. وتوجيه صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم لأهمية النهوض برفاهية الأفراد وارتقاع الأداء .

محددات الرفاهية تضمنت: الدخل ، الدعم الاجتماعي ، الكرم والحرية في اتخاذ القرارات والثقة في الحكومة والصحة. بينما أهداف التنمية المستدامة المختلفة هي: القضاء التام على الفقر ، التعليم الجيد ، المساواة بين الجنسين ، صحة جيدة وعافية للجميع ، الاستدامة البيئية ، سيادة القانون ، مهارات الابداع والابتكار ، البنية التحتية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- باستقراء الدراسات السابقة في مجال الدراسة ، يتضح الآتي :
- تتصف الدراسات السابقة في مجال مفهوم العمل اللائق وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد بالندرة النسبية خاصة الميدانية .
 - هناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر في البيئة العربية بوجه عام والمصرية بوجه خاص .
 - محدودية الدراسات السابقة التي تناولت العمل اللائق وقياسه عملياً.
 - اختلاف بيئة ومجال التطبيق الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.
 - ركزت معظم الدراسات على قياس التنمية المستدامة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية بينما تضيف الدراسة الحالية بعداً رابعاً لقياس التنمية المستدامة وهو البعد التكنولوجي.
 - أكدت معظم الدراسات على أهمية تطبيق مفهوم العمل اللائق للجميع كتوجه حديث في إدارة الموارد البشرية من خلال تحقيق جودة وعدالة التوظيف والتوظيف الكامل للجميع .
 - يحتل هدف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع اهتماماً كبيراً ورئيسياً في صنع السياسات على المستويين المحلي والعالمي ، وذلك لدوره الكبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فهو يعتبر محورياً وعنصراً أساسياً من عناصر التنمية المستدامة.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

- تتعدد مقاييس مفهوم العمل اللائق فلم تتفق الدراسات السابقة على مقاييس محددة، بل اختلفت وتنوعت المقاييس من دراسة لأخرى.

واستنادًا إلى ما سبق تتمثل الفجوة البحثية في وجود حاجة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة العلاقة بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد حيث لم يتطرق أي من الدراسات السابقة لهذا الموضوع بشكل كاف ومباشر عملياً على حد علم الباحث ، وتم الاعتماد على دراسة المتغيرات التالية لمفهوم العمل اللائق (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) ، والمتغيرات التالية لمفهوم التنمية المستدامة : (البعد الاجتماعي ، البعد الاقتصادي ، البعد البيئي ، البعد التكنولوجي) ، ورفاهية الأفراد: (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية)، وتم الاعتماد على هذه المتغيرات دون غيرها لفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أخرى لدراسة أبعاد ومتغيرات أخرى في هذا المجال لم تشملها الدراسة الحالية .

خامسًا : الإطار النظري للبحث

1/5 : مفهوم وأبعاد العمل اللائق

نظر الباحثين والكتاب لمفهوم العمل اللائق من زوايا متنوعة ومختلفة فقد ربطه البعض بالعمولة العادلة والأجر اللائق والتدريب والمساواة بين الجنسين والسلم الاجتماعي ، وربطه البعض الآخر بالضمان أو الحماية الاجتماعية ، ومن ثم فإن مفهوم العمل اللائق يقوم على تأمين مستقبل أفضل للأجيال القادمة (ماموني ، 2015). وفيما يلي نستعرض بعض التعريفات في هذا المجال كالتالي:

ظهر مفهوم العمل اللائق لأول مرة في عام 1999م من قبل منظمة العمل الدولية وتعرفه بأنه عمل منتج للمرأة والرجل في ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن وكرامة الإنسان، وتوفير فرص عمل منتجة ودخل عادل والأمان الوظيفي في بيئة

العمل والحماية الاجتماعية للعاملين ولأسرهم وتقديم آفاق أفضل للنمو الشخصي وتشجيع الاندماج الاجتماعي وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجميع (منظمة العمل الدولية، 2007) ، كما يعرف بأنه العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والعدالة والمساواة والأمان وكرامة الإنسان (مكتب العمل الدولي، 2011، 2013؛ منظمة العمل الدولية، 2009). ويرى (Budowski et al., 2020) أن المفهوم الأساسي للعمل مفهوم ضيق حيث يحصر العمل في أنه مجرد سلعة ، وقد يؤدي هذا المفهوم الضيق إلى نتائج متناقضة وعكسية ، لذلك يتطلب الأمر تطوير مفهوم واسع للعمل وهو مفهوم العمل اللائق كجزء مهم من الحياة الكريمة وجودة الحياة. وقد استخدم العمل اللائق كمرادف للوظائف اللائقة أو العمل الجيد وتظهر جميعها جنباً إلى جنب مع مصطلحات مثل: جودة الحياة الوظيفية (ترتبط بتقييمات العاملين لوظائفهم) ، أو جودة الوظيفة أو العمل (تركز على محتوى الوظيفة وبيئة العمل)، أو جودة العمالة (تشمل أبعاد سوق العمل مثل: المساواة ، عدم التمييز ، الترقية) ، أو العمل غير المستقر (Piasna et al., 2020).

ويمثل العمل اللائق هدف استراتيجي وإطار تحليلي شامل لتحديد الهوية ومبدأ تنظيمي جديد وليس مجموعة سياسات إلزامية ، وهو مفهوم عالمي يطبق في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء (Ergon Associates, 2007).

كما يعتبر العمل اللائق مفهوماً شاملاً متعدد الأبعاد والمعاني يجمع بين الوصول للعمل الكامل والمنتج وجودة العمالة والتوظيف والأبعاد النوعية المختلفة للعمل مثل: الحقوق في العمل والحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي ، وهو عمل منتج يوفر دخلاً عادلاً وظروف عمل آمن والحماية الاجتماعية للأسر ، وآفاق

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

النمو والتنمية الشخصية والحماية الاجتماعية ، وحرية التعبير ، والتنظيم والمشاركة ، وكذلك فرص المساواة في التوظيف والعلاج للجميع (Piasna ,et al., 2020). ويمكن تحديد مفهوم العمل اللائق في ضوء الدراسة الحالية بأنه العمل المنتج والذي يتضمن العديد من الأبعاد والمعاني و المكونات منها: توفير ظروف العمل اللائقة والمناسبة وجوده وعدالة التوظيف والحوار الاجتماعي والمشاركة الفعالة للعاملين وسماع آرائهم والحماية الاجتماعية من خلال نظام فعال للتأمينات والمعاشات وحماية حقوق العاملين.

وقد تبنت منظمات عديدة تطبيق مفهوم العمل اللائق فيها منها الآتي: Ergon (Associates,2007):

- اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة التابعة لمنظمة العمل الدولية ، في عام 2004
- أيد الاتحاد الأفريقي العمل اللائق كهدف سياسي في عام 2004.
- أقرت القمة العالمية للأمم المتحدة لعام 2005 أهداف العمالة الكاملة واللائقة.
- أصدرت المفوضية الأوروبية في مايو 2006 رسالة ترويج وتدعيم العمل اللائق للجميع.
- كرس المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ECOSOC اجتماعه الرفيع المستوى لعام 2006 تقسيم العمالة والعمل اللائق للجميع وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع أساس التنمية المستدامة.

- دعمت قمة مجموعة الثماني في يونيو 2007 منظمة العمل الدولية برنامج العمل اللائق بأركانه الأربعة المترابطة.
- تدعيم العمل اللائق في الإعلانات الصادرة عن هيئات مثل : منظمة الدول الأمريكية OAS ورابطة جنوب شرق آسيا أو دول آسيان.
- مؤتمر القمة الاستثنائي حول العمالة والتخفيف من حدة الفقر في سبتمبر 2004.
- نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام 2005 والقرار الذي اعتمده الجمعية العامة بتطبيقه.

أبعاد العمل اللائق

- تتعدد أبعاد ومؤشرات العمل اللائق كما يلي:
- تحدد دراسة (ماموني ، 2015) أبعاد العمل اللائق في مجموعة الأبعاد التالية:
- الأمان الوظيفي.
- ظروف العمل الآمنة.
- ساعات العمل المناسبة.
- المساواة في المعاملة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وعدم التمييز.
- التوازن بين العمل والأسرة.
- الحوار الاجتماعي بين الدولة وأصحاب العمل والعاملين.
- العلاقات التنظيمية في بيئة العمل.
- الحرية النقابية وتمثيل العاملين في مجلس الإدارة.

وحددت دراسة(Bell & Newitt,2010) أركان العمل اللائق في الآتي: فرص التوظيف والدخل ، احترام الحقوق في العمل ومعايير العمل الأساسية، نظم الحماية

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

الاجتماعية ، الحوار الاجتماعي والصوت المسموع. وتشمل دورة حياة مدخل العمل اللائق المراحل التالية : النشأة ، الطفولة ، الشباب ، البلوغ، التقاعد . كما استهدفت دراسة (Johns, et al., 2019) توفير العمل اللائق في أنشطة ووظائف الإدارة المحلية في المملكة المتحدة. أثر وجود أزمة حادة في انخفاض جودة الوظائف والعمل الذي يقوم به العاملين ، انخفاض الأجور تأثيراً كبيراً على العاملين من حيث العمل والفقر والرفاهية الشخصية وعدم المساواة في الدخل .ولعلاج هذه الأزمة قامت سلطة الحكومة المحلية بالاستفادة من وجود قوة ناعمة لديها وهي ابتكار وتطبيق سياسات العمل اللائق في المنظمات المحلية لتحسين ظروف وبيئة العمل ، بالرغم من وجود بعض التحديات التي يصعب التغلب عليها مثل: التحديات القانونية والمالية. وقد أدى تطبيق العمل اللائق إلى تحقيق القيمة المضافة المميزة في الإدارة المحلية البريطانية من خلال العناصر والأبعاد المختلفة التالية: (توفير فرص العمل وتنمية المشروعات والحماية الاجتماعية والمعايير الأساسية والحقوق في العمل والحوكمة والحوار الاجتماعي).ويمكن أن يساهم تعزيز مبادئ العمل اللائق لأصحاب العمل في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة التوظيف.

ويقدم (Schmucker,2020) مؤشر DGB-Index Gute Arbeit معايير قياس وتنظيم وتحسين النقابات العمالية الألمانية العمل من خلال مفهومهم Gute Arbeit(العمل الجيد) والذي يفوق مفهوم العمل اللائق الذي يركز على الحد الأدنى من معايير العمل ، ويقاس وجهة نظر العاملين لجودة عملهم في بيئة الأعمال الألمانية ، ويستخدم الاستقصاء ثلاثة معايير مختلفة لقياس جودة العمل هي : (الموارد، عبء العمل والتوتر والدخل والأمن) ، بإجمالي 42 سؤالاً. وتظهر نتائج الاستطلاع أن حوالي 13% من العاملين يصلون إلى قيمة مؤشر عالية

لجودة العمل (Gute Arbeit) ، 37% الذين تمت مقابلتهم جودة عملهم بأنها أعلى إلى حد ما ، 30% أقل من المتوسط ، ويعمل كل خمسة عمال في ظل ظروف عمل وصفت بأنها مرهقة وبلا آفاق وغير آمنة.

وتؤكد دراسة (Budowski , et al.,2020) على انتشار مفهوم العمل اللائق في العديد من دول العالم منذ عشرين عاماً ، ويقوم مفهوم العمل اللائق في منظمة العمل الدولية على أربع ركائز أساسية لتحسين ظروف العمل هي: ايجاد فرص العمل ، والحقوق في العمل ، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. كما يحدد (Frey & MacNaughton,2016) أركان العمل اللائق في الآتي:

- حق كل فرد في فرصة كسب لقمة العيش من خلال عمل يتم اختياره بحرية.
- كل فرد لديه الحق في ظروف عمل آمنة وصحية وعادلة في المعاملة والأجور والترقية .

- حق جميع الأفراد في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها.
- حق كل فرد في الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية.
- لكل فرد الحق في مستوى معيشة مناسب لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته.
ويقترح تقرير (Ergon Associates,2007) أربعة ركائز أو دعائم أساسية أو أهداف إستراتيجية مترابطة لتحقيق العمل اللائق كهدف استراتيجي يغطي مجموعة واسعة من القضايا في الدول العالمية والمحلية على حد سواء تتمثل في الآتي:
أ- تدعيم حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق في العمل أو معايير العمل الأساسية ، وتشمل: التدابير والاتفاقيات التي تدعم الامتثال لأساسيات المبادئ والحقوق في العمل أو معايير العمل الأساسية والقضاء على ظاهرة تشغيل وعمل الأطفال ، وإلغاء العمل الجبري وعدم التمييز في التوظيف.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

ب- توفير فرص عمل ودخل أكبر للجنسين وإيجاد فرص العمل وتنمية وتطوير المشروعات وتشمل: البرامج والسياسات التي تدعم الإنتاجية ، سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات المالية التي تساعد على زيادة التوظيف ، توفير بيئة مواتية لممارسة نشاط زيادة الأعمال ، تدعيم التعليم والتدريب ، زيادة توظيف الشباب ، اعتماد السياسات التي تساعد على تحسين إدارة وحوكمة الموارد البشرية.

ج- زيادة تغطية الحماية الاجتماعية وتتضمن: السياسات التي توفر الأمان والحياة والصحة والرفاهية للأفراد ، بما في ذلك الضمان الاجتماعي وإعانات البطالة للذين لا يستطيعون العمل أو كبار السن أو والصحة والسلامة المهنية والتحويلات الاجتماعية والمزايا المالية . وعدالة العمل والحد من سياسات عدم المساواة في العمل ومناهضة التمييز وساعات العمل المفرطة وتعزيز أنظمة المعاشات التقاعدية والاستثمار في رأس المال البشري.

د- تدعيم الحوار الاجتماعي وهو نوع من أنواع التشاور أو التفاوض أو تبادل المعلومات يتم بين أصحاب العمل والعمال والحكومات بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية ، ويتم على مستويات مختلفة مثل المستوى القطاعي، أو المهني، أو الوطني، أو الاقليمي (المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ، 2016). وتناولت دراسة (Panomarioviene,2012) العمل اللائق وهدف دمج في قانون العمل لجمهورية ليتوانيا. حيث يركز العمل اللائق في المقام الأول على حماية حقوق العمالة من خلال مرونة علاقات العمل والحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي وتكافؤ الفرص وسياسة التوظيف الفعالة ، وتعتبر العمل اللائق أمراً هاماً وحاسماً ، ويعرف بأنه العمل الهادف والمنتج وأنشطة العمل التي تعتبر هادفة وذات

قيمة مضافة وجديرة بالاهتمام ، ويمكن تحديد مفهوم العمل اللائق في عدة جوانب هي:

- التدريب المهني للباحث عن عمل .
- خبرة العمل المتاحة أو القدرة على أداء العمل المطلوب.
- الحالة الصحية .
- وضع سوق العمل.
- ساعات العمل المناسبة.

وتتضمن مؤشرات قياس العمل اللائق الآتي:

- التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية والعمل في المنزل.
- توفر المنظمة جودة العمل وتحقق عمل أكثر كفاءة وإنتاجية.
- ايجاد وظائف جديدة ، جودة العمل أو الوظيفة ، الأمان الوظيفي ، تحسين المهارات ، الأجر ، الصحة والسلامة في العمل ، التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.
- الكرامة الانسانية في العمل.
- تكافؤ الفرص.

وقدم (Anker,et al., 2003) محاولة مبكرة لقياس العمل اللائق ، تضم المؤشرات التالية : عدالة فرص التوظيف ، العمل غير المقبول ، والأرباح الكافية ، العمل المنتج ، ساعات العمل المناسبة ، الأمان الوظيفي ، التوازن بين العمل والأسرة ، بيئة عمل آمنة ، الحماية الاجتماعية ، الحوار الاجتماعي.

وهناك سبعة مؤشرات هي : فرص العمل ، الحرية والاستقلالية ، العدالة ، المساواة ، الأمان الوظيفي ، الكرامة الانسانية . وتقدم دراسة (Masdonati, et al., 2019) مؤشرات قياس العمل اللائق في الآتي : ظروف العمل الآمنة ، الرعاية الصحية ، التعويض المناسب ، ساعات عمل مناسبة للراحة ، القيم التنظيمية.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

بينما تقترح دراسة (ونيس، 2012) مؤشرات قياس العمل اللائق في المؤشرات التالية : العمل المنتج ، ساعات العمل المناسبة والراحة ، الاستقرار في العمل ، التوازن بين العمل والأسرة ، المساواة في المعاملة في العمل بين الجنسين ، ظروف عمل آمنة ، الحماية الاجتماعية ، العلاقات في بيئة العمل. وتتمثل إحدى المشكلات الرئيسية في قياس العمل اللائق في صعوبة القيام بذلك والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن ما يشكل وظيفة جيدة ، وصعوبة الحصول على بيانات كافية ، وعدم وجود بيانات قابلة للمقارنة ومتغيرات متعددة ومختلفة ، وتم اقتراح مقياس للعمل اللائق يشمل العناصر التالية (Piasna ,et al., 2020).

- معدل البطالة .
- فجوة الدخل بين المرأة والرجل.
- نسبة القطاع الرسمي إلى إجمالي العمالة غير الزراعية.
- القوة الشرائية للأجور الصناعية.
- الحد الأدنى للأجور .
- نسبة التغطية الاجتماعية للعاملين.
- عدد ساعات العمل الفعلية .

2/5: مفهوم وأبعاد التنمية المستدامة

يعتبر البعض أن التنمية المستدامة قضية أخلاقية وإنسانية ، وهناك من يعتبرها قضية تنموية بيئية ، والبعض الآخر اعتبرها قضية مصيرية مستقبلية لأنها تفكر في

مستقبل الأجيال القادمة. والتنمية عبارة عن مجموع التغييرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع التي تمكنه من الخروج من حالة الركود والتخلف إلى حالة التقدم والنمو. وتعرف التنمية المستدامة بأنها عملية استغلال الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية وظهرت كرد فعل لمواجهة مشكلات البيئة الخطيرة التي يواجهها العالم ، وتسعى إلى تحسين جودة حياة الإنسان دون الاضرار بالبيئة المحيطة به . ويعرفها البنك الدولي بأنها العملية التي تهتم بتحقيق تكافؤ الفرص وتحقيق تنمية شاملة لخدمة الأجيال الحالية والقادمة وتمتعها بالموارد الطبيعية (حجام و طري ، 2019) . كما تم تعريف التنمية المستدامة SD بأنها التنمية التي تلبي الاحتياجات من الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة ، وهي مفهوم متعدد الأبعاد المترابطة وتتكون من التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وحماية البيئة لتحقيق نوعية حياة أعلى للجميع (Fonseca , et al., 2020) . كما تعرف التنمية المستدامة بأنها تلبية الاحتياجات الأساسية للفرد بعدالة وفعالية و تدعيم رفاهية المجتمع و إدارة موارده بكفاءة (Oguchi , 2018) ، وتم تعريفها بأنها تحقيق التوازن بين حق الأجيال المختلفة الحالية والقادمة في تحقيق التنمية و تحسين جودة الخدمات المقدمة (Al Yami & Ajmal , 2019) ، وعرفت بأنها النهوض بالمستوى الحضاري للثروة البشرية على أسس المعرفة والإبداع و الابتكار لتدعيم رفاهية الفرد واحترام الذات والحرية بما يحقق التطوير والتحسين المستمر للخدمات الحالية المقدمة (Edokpolor , 2020) .

ويعني مفهوم التنمية المستدامة في ضوء الدراسة الحالية تحقيق التنمية الشاملة والمستمرة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية ، لضمان والحفاظ على الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها بما لا يضر بحقوق الأجيال القادمة.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

أبعاد التنمية المستدامة:

للتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد أساسية تتعلق بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وهي كالتالي: (حجام و طري ، 2019 ، ماموني ، 2015 ، عبدالغني ، 2020 ؛ بن زحاف ، 2021):

1- البعد الاقتصادي : استمرارية وتعظيم الرفاهية الاقتصادية لأطول فترة زمنية ممكنة من خلال توفير مقومات الرفاهية الإنسانية ، والقضاء على أسباب التخلف والفقير والارتقاء بالمستوى المعيشي والاقتصادي للأفراد وتوفير حياة كريمة للجميع.

وتبنت رؤية مصر 2030 ضمن محورها الأول الخاص بالتنمية الاقتصادية هدف خفض معدلات البطالة ومضاعفة المعدلات الإنتاجية وتوفير فرص عمل لائق ومنتج، حيث استهدفت الاستراتيجية خفض معدل البطالة من 12,8% فى نهاية عام 2015 إلى 10% بحلول عام 2020 ثم إلى 5% بحلول عام 2030، كما استهدفت رفع نسبة مشاركة المرأة فى قوة العمل من 22,8% فى نهاية عام 2015 إلى 25% بحلول عام 2020 ثم إلى 35% بحلول 2030 (بركات ، 2019).

2- البعد البيئي : مراعاة الحدود البيئية المسموح بها وعدم تجاوز الاستهلاك والاستنزاف للموارد الطبيعية لتلك الحدود حتى لا يؤدي ذلك إلى حدوث تدهور النظام البيئي.

3- البعد الاجتماعي : يعتبر الإنسان جوهر التنمية وهدفها النهائي مع الاهتمام بالعدالة والخدمات الاجتماعية ومكافحة الفقر و الديمقراطية ومشاركة المرأة والصحة والتعليم .

وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. كما تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته ورفاهيته في مختلف نواحي الحياة من خلال التأكيد على مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية وتحقيق نمو اقتصادي مرتفع ومستدام وتعزيز الاستثمار في الموارد البشرية ، ومواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية من خلال وجود نظام بيئي متكامل ومستدام يعزز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر الطبيعية ، ويعتبر العمل اللائق أهم محاور التنمية المستدامة(بركات ، 2019). ويضيف (محمد وآخرون ،2015؛ Chili, 2021) بعد رابع لأبعاد التنمية المستدامة وهو البعد التكنولوجي: ويعني توظيف التكنولوجيا الحديثة لخدمة أهداف المجتمع وتحسين جودة حياة المجتمع وحل المشكلات البيئية الناتجة عن استخدام هذه التكنولوجيا.

بينما تحدد دراسة (Arcenales , et al., 2022) أنواع التنمية المستدامة في الأنواع التالية:

أ- التنمية المستدامة البيئية

توفير مجتمعات ذات أسلوب حياة أكثر صحة من خلال الوصول إلى بيئة آمنة ومستدامة وحديثة ، والفكر الأخضر وإيجاد سمعة خضراء للمنظمة والدولة التي يمكن أن تصبح ميزة تنافسية.

ب- التنمية المستدامة الاقتصادية

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

التركيز على النتائج الاقتصادية ، ويعد الهدف الثامن مهم لأنه ضروري لضمان بقاء الأفراد وقت أطول على قيد الحياة ، ولذلك لابد أن يتمتع الأفراد بوظيفة لائقة ونوعية حياة جيدة ، وبالإضافة إلى ارتباطه ارتباطاً مباشراً بالاقتصاد وتخفيض البطالة وتحسين ظروف العمل.

ج- التنمية المستدامة الاجتماعية

التركيز على النتائج الاجتماعية وضمان أن يتمكن الأفراد من تحقيق تنمية أكثر أهمية وعلى ايجاد مجتمع سلمي وشامل للتنمية المستدامة والرعاية الصحية وريادة الأعمال الاجتماعية والاستثمار في التنمية البشرية ورأس المال الاجتماعي داخل الدول ، وتعد ريادة الأعمال أداة أساسية لتقديم وتوفير العمالة المنتجة والعمل اللائق.

3/5: مفهوم وأبعاد رفاهية الأفراد

يعد مفهوم الرفاهية مفهوماً شاملاً ومتعدد الأبعاد والمعاني يشير إلى الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنفسية ويضمن توفير العمل اللائق تحقيق رفاهية العاملين (Nizami & Prasad, 2017) . واستهدفت دراسة (Jaskeviciute, et al., 2021) دراسة والكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية ورفاهية العامل من واقع إدارة الموارد البشرية المستدامة بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات. وتشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة التي تركز على تلبية احتياجات العاملين تحتل أهمية كبيرة وتؤثر بشكل إيجابي على رفاهية العامل والثقة التنظيمية ، حيث إن ضمان رفاهية العامل بناءً على مبادئ إدارة الموارد البشرية المستدامة يؤدي إلى زيادة الثقة التنظيمية و الأداء التنظيمي الفعال والرضا الوظيفي على مستوى الفرد والفريق و المنظمة. وهناك حاجة إلى مزيد من البحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية

المستدامة ورفاهية العامل ، مع دور وسيط للثقة التنظيمية. ويقوم منهج إدارة الموارد البشرية المستدامة من منظور استراتيجي تجاه الموارد البشرية على ثلاثة أبعاد هي : الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتشير دراسة (محمد وآخرون، 2022) أن الرفاهية تتحقق عندما يكون الفرد سعيداً وبصحة جيدة مع مراعاة مشاعره واشباع حاجاته بحيث يكون عنده رضا عن الحياة وتجنب الأضرار السلبية والعمل والمنظمة.

ويشير مصطلح رفاهية الأفراد في ضوء الدراسة الحالية إلى تعظيم الاختيار بين الأفراد وتلبية واشباع احتياجاتهم المختلفة الشخصية والاجتماعية وتحسين رضاهم عن الحياة الشخصية والوظيفية والاجتماعية

كما تشير العديد من الدراسات فإن ضمان رفاهية العامل يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل والحياة الشخصية وتحقيق الأهداف أكثر واغتنام الفرص للتحسين المستمر والقدرة على التعامل مع المواقف المعقدة والحفاظ على علاقات طيبة قائمة على الثقة مع الآخرين والمساهمة في تحقيق الأداء الفعال في المنظمة (Khoreva & Wechtler ,2018; Guest ,2017; Cooper ,et al.,2019).

كما يوجد نموذج رفاهية نفسية سداسية الأبعاد يتضمن ستة مجالات وظيفية نفسية إيجابية هي:

قبول الذات (المواقف الإيجابية نحو نفسه وحياة الفرد) ، علاقات إيجابية مع الآخرين (الحفاظ على علاقات طيبة) ، الاستقلالية (القدرة على الحفاظ على معتقدات المرء) ، إتقان البيئة (القدرة على التعامل مع متطلبات الحياة) ، الهدف في الحياة (امتلاك الأهداف) ، النمو الشخصي (امتلاك شعور تحقيق الذات). منهج آخر يربط بين المتعة للرفاهية والرفاهية الذاتية كمفاهيم مترادفة فهو يربط بين الرفاهية والسعادة الرفاهية مثل السعي وراء تجربة ممتعة وتجنب الألم ، هو الرضا

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

أو السعادة الناتجة عن الأداء الأمثل (Guest,2017; Viot & Benraiss-
Noailles,2019) .

نموذج آخر للرفاهية كنموذج مكون من ثلاثة مكونات يتميز بتجربة اللقاءات العاطفية الإيجابية والسلبية والتقييم السلبي والرضا عن الحياة (Duffy, et al. , 2017).

وقد وضع النموذجين السابقين للرفاهية (ذاتي أو المتعة والنفسية) الأساس لنموذج رفاهية العامل

(Zhang ,et al., 2015 ; Zheng et al.,2020)

بينما قسم آخرون رفاهية العامل إلى نفسية وجسدية واجتماعية (Ponting,2020 ; Khoreva& Wechtler ; Cooper ,et al.,2019)
(Guest,2017 ; ,2018

بينما يجلها الآخرون إلى سعادة وصحة وعلاقات (Van De Voorde , et al.,2012)

وقد كشفت الدراسات عن مجموعة من العوامل التي تساعد على تحقيق رفاهية العامل على المستوى التنظيمي هي: الإحسان للموظفين وظروف العمل (Viot & BenraissNoailles,2019) القيادة

الأخلاقية (Yang,2014) ، الاتصالات (Sakka & Ahammad,2020) ، الرضا عن التعويضات والمزايا (Bilan, et al. ,2020) . ويعتبر الرضا الوظيفي أحد المكونات الأساسية للرفاهية العامة. (Cannas, et al.,2019).

وعلى المستوى الفردي: أي القدرات الشخصية (Orsila ,et al., 2011) ، العوامل الاجتماعية الديموغرافية (العمر والجنس) ، أحداث الحياة (Tuzovic & Kabadayi,2020 ؛Schouten,2019

وعلى مستوى المجتمع: ثقافة البلد (Zhang ,et al., 2015)، والعوامل الاقتصادية ، والسياسة الحكومية والتكنولوجيا (Tuzovic & Kabadayi,2020) ويوضح الجدول التالي العوامل التي تضمن رفاهية العامل في مختلف المستويات الشخصية والتنظيمية والمجتمعية :

جدول (1) محددات رفاهية العامل في المستويات المختلفة

المستوى الشخصي	المستوى التنظيمي	المستوى المجتمعي
نمط شخصية أ	تصميم الوظيفة	سياسة الحكومة
القيم	سلوك ونمط القيادة	الحالة الاقتصادية للدولة
المقاومة	العلاقات الشخصية	التغييرات التكنولوجية
الصحة	دور العاملين في المنظمة	العولمة
المشاعر	توازن العمل والأسرة	الاختلافات والتغيرات الثقافية
العوامل الاجتماعية والديموغرافية	الاتصال	-
-	المرونة	-
-	ضغوط العمل	-

المصدر : من إعداد الباحث بتصريف من دراسة (Mishchuk, et al., 2018).

4/5 : علاقة مفهوم العمل اللائق بتحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد

يعتبر توفير العمل اللائق للرجال والنساء جميعاً هو وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة لارتباطه بجميع الأهداف التي حددتها خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وتوجد علاقة ارتباطية وتكاملية وثيقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في القانون الدولي ، وبالتالي فإن القضاء على الفقر والعمل اللائق شرطان أساسيان لتحقيق التنمية المستدامة ، كما يعد العمل اللائق قضية حاسمة لتحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي وتوفير بيئة عمل ملائمة ، ويشكل العمل اللائق أداة فعالة لمواجهة تحديات العولمة، وأن قيم الحرية والكرامة الانسانية و العدالة الاجتماعية وعدم التمييز هي قيم أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

المستدامة والفعالية (بن زحاف ، 2021). وتمثل الأهداف الأربعة الإستراتيجية للعمل اللائق التي جاءت بها منظمة العمل الدولية ارتباطاً مباشراً وغير مباشراً بتحقيق التنمية المستدامة، حيث إن تحسين الإطار المعيشي للفرد و تعزيز قدرته الشرائية والحد من الفقر و ضمان تمتع الجميع بأنماط معيشية صحية وبالرفاهية لجميع الأعمار وتوفير الوظائف الخضراء في كافة القطاعات باعتبارها ضامنة لتوفير العمل اللائق للجميع سوف يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة (بن زحاف ، 2021 ; مؤتمر العمل الدولي ، 2013). كما يلعب التوظيف والعمل اللائق دوراً كبيراً في تحقيق التنمية فقد أصبح توفير وظائف عالمية مهمة للحد من الفقر ونمو الإنتاجية والتماسك الاجتماعي ، لذلك على الحكومات وشركاء التنمية على حد سواء بما فيها الاتحاد الأوروبي تضمين ثقافة العمل اللائق والترويج لها في جداول أعمالها الاستراتيجية ، كما أن العمل اللائق والدخل أساسيان للفرد والرفاهية الاجتماعية ، والمساهمة في تحسين ظروف المعيشة والتماسك الاجتماعي والحد من الفقر.

(International Cooperation and Development European Commission,2018)

وقد توصلت دراسة (Budowski , et al.,2020) إلى ضرورة التطبيق الواسع لمفهوم العمل اللائق لتحقيق الرعاية اللائقة والحياة الكريمة للأفراد.

سادساً : فروض البحث:

يقوم البحث على محاولة اختبار مدى صحة الفروض التالية:

الفرض الأول : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية

الاجتماعية) في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

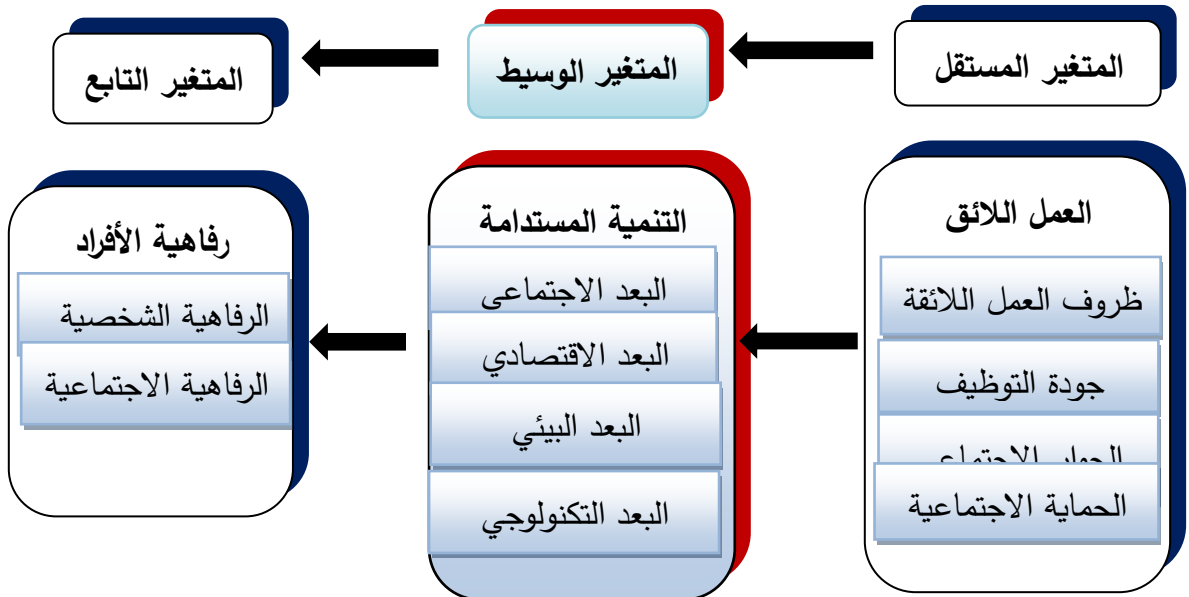
الفرض الثاني: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد العمل اللائق في تحقيق رفاهية الأفراد (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

الفرض الثالث: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة:

(الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس .

الفرض الرابع : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

شكل (1) النموذج المقترح للدراسة



علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

المصدر: من إعداد الباحث.

سابعاً: منهج البحث:

يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي والذي يعتمد على جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها من خلال الاعتماد على أسلوب الدراسة النظرية والميدانية لتحقيق أهداف البحث ، وقد اعتمد الباحث في جمع البيانات على أسلوب الاستقصاء وقد تم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام الحاسب الآلي وبرنامج (SPSS/PC+).

ثامناً: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة السويس ، وبالتالي يكون إجمالي مجتمع البحث 1061 مشروع كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) بيان بأعداد المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر

بمحافظة السويس خلال الفترة من 2018/1/1 حتى 2022/10/18م

الإجمالي	اسم المشروع	القطاع
173	مثل : مكتبة وتصوير مستندات صالون حلاقة ، كوافير، ورشة إصلاح السيارات ، خدمات وصيانة المحمول ، صيانة أجهزة كهربائية ، كافيتريا ، مغسلة ، صالة ألعاب رياضية ، خياطة ملابس.	الخدمي
888	مثل: بقالة وسوبرماركت ، تخليص جمركي واستيراد، بيع منظفات، بيع أدوات تجميل واكسسوارات، بيع نظارات عطارة وعلافة ، بيع هدايا و عطور، بيع مصوغات ذهبية تجارة أجهزة كهربائية ، معصرة قصب ، بيع مواد غذائية ، بيع وتسالي وحلويات ، تجارة حدائد وبويات ، تجارة الأدوات الصحية والسيراميك ، تجارة الأحذية.	التجاري
1061		الإجمالي

المصدر : جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة
السويس خلال الفترة من 2018/1/1 حتى 2022/10/18م.

عينة البحث:

تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة ، وتم حساب حجم العينة باستخدام
المعادلة التالية (الإمام، 2008):

$$n = \frac{m^2 (z^2 \sigma^2 + a)}{m^2 \sigma^2 + a}$$

n = حجم العينة، m = حجم المجتمع، σ = الانحراف المعياري 0,5، α = مستوى
معنوية 0,05.

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى معنوية 0,05 وهي 1,96.

$$n = \frac{1,96 \times 1,96 \times 0,5 \times 0,5 + 0,05 \times 1061}{0,5 \times 0,5 + 0,05} = 282 \text{ مفردة}$$

$$0,5 \times 0,5 + 0,05 \times 1061$$

وبالتالي فإن إجمالي حجم العينة المستخدم هو 282 مفردة، وبلغ عدد الاستثمارات
الصحيحة 256 استمارة ، وبلغ معدل الردود الصحيحة 90,8 % وهو معدل
مرتفع ومقبول لأغراض البحث العلمي.

جدول (3) توزيع عينة البحث

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

القطاع	اسم المشروع	العدد	النسبة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات الصحيحة
الخدمي	مثل : مكتبة وتصوير مستندات صالون حلاقة ، كوافير ، ورشة إصلاح السيارات ، خدمات وصيانة المحمول ، صيانة أجهزة كهربائية ، كافتيريا ، مغسلة ، صالة ألعاب رياضية ، خياطة ملابس.	173	%16	45	38
الإجمالي		173	%16	45	38
التجاري	مثل: بقالة وسوبرماركت ، تخليص جمركي واستيراد، بيع منظفات، بيع أدوات تجميل واكسسوارات، بيع نظارات عطاره وعلافة ، بيع هدايا وعطور، بيع مصوغات ذهبية تجارة أجهزة كهربائية ، معصرة قصب ، بيع مواد غذائية ، بيع وتسالي وحلويات ، تجارة حدائد وبويات ، تجارة الأدوات الصحية والسيراميك ، تجارة الأحذية.	888	%84	237	218
الإجمالي		888	%84	237	218
الإجمالي العام		1061	%100	282	256

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات جدول (1).

تاسعاً: طرق جمع البيانات

يستخدم الباحث قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية من فئات البحث المختلفة، وتشمل قائمة الاستقصاء مجموعة أسئلة خاصة بأبعاد العمل اللائق محل الدراسة (المتغيرات المستقلة) (17عبارة) بالاعتماد على مقياس (International Labour Organization,2007) ، وبالنسبة لأبعاد المتغير الوسيط التنمية المستدامة (12عبارة) والمتغير التابع رفاهية الأفراد (10 عبارات) ، وتم قياسها بالاعتماد على مقياس (Kreinin (Neve & Sachs) عبارات) ; (Aigner,2021) ، مع إجراء بعض التعديلات المطلوبة على العبارات لتناسب مع أهداف الدراسة الحالية. وكذلك سؤال مفتوح عن مقترحات فئات البحث بشأن مدى مساهمة مفهوم العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد بمحافظة السويس. ومجموعة أسئلة خاصة ببيانات عامة للتعرف على خصائص وصفات عينة البحث ، ويتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي . وخضعت الاستقصاء إلى الصدق والثبات من خلال الصدق الظاهري حيث قدمت إلى مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجال التخصص لمعرفة والحكم على صحتها. وتم استخدام أيضًا اختبار معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق الداخلي لأسئلة الاستقصاء وقياس المتغيرات المقياس .

عاشراً : أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/PC+,v. 22) ، (AMOS, v. 22) واستخدام نموذج المعادلات الهيكلية SEM لاختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات . والاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية نظراً لتوافقها مع طبيعة بيانات الدراسة وهي:

- استخراج أهم مقاييس النزعة المركزية والتشتت "الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية" ، وذلك لإجراء الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

• معامل الارتباط ألفا كرونباخ Alpha Cronback ويتم استخدامه لتقييم ثبات ومدى اعتمادية أو مصداقية المقاييس المستخدمة في الدراسة.
• التحليل العاملي التوكيدي CFA للتحقق من الصدق البنائي للمقياس.
• التحليل العاملي الاستكشافي AFE لاختبار ثبات وصدق متغيرات الدراسة.
• تحليل المسار وتحديد (CR) Critical Ratio For Regression Weight
لاختبار فروض الدراسة والتحقق من وجود علاقة معنوية بين أبعاد المتغير المستقل والتابع.

• تحليل التأثير المباشر و غير المباشر باستخدام طريقة Bootstrap لتحديد علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط.

حادي عشر : حدود البحث:

تشمل حدود البحث الحدود التالية :

1- الحدود المكانية : يقتصر البحث على المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة السويس .

2- الحدود البشرية:

يشتمل مجتمع البحث على أصحاب المشروعات و العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة السويس .

3- الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة الميدانية وتجميع البيانات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث خلال شهر نوفمبر 2022م.

4- الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على دراسة وتحليل علاقة مفهوم العمل اللائق بتحقيق التنمية المستدامة وتأثير ذلك على رفاهية الأفراد بالتطبيق على المشروعات الصغيرة

والمتوسطة بمحافظة السويس ، وتشمل متغيرات العمل اللائق محل الدراسة المتغيرات التالية: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) ، بينما تتضمن متغيرات التنمية المستدامة محل الدراسة المتغيرات : (الاجتماعية ، الاقتصادية ، البيئية ، التكنولوجية) ، أما رفاهية الأفراد فتشمل المتغيرات محل الدراسة التالية : (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية) وهذا لا ينفي إمكانية تواجد أبعاد ومتغيرات أخرى تستدعي إجراء دراسات مستقبلية أخرى و فتح المجال لإجراء أبحاث أخرى مستقبلية.

ثاني عشر : نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض :

1/12 : الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

جدول (4) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغيرات	
4	.792	4.03	المتغير المستقل	ظروف العمل اللائقة
5	.772	3.99		جودة التوظيف
1	.703	4.45		الحوار الاجتماعي
2	.629	4.28		الحماية الاجتماعية
6	.930	3.87	المتغير الوسيط	التنمية المستدامة
3	.721	4.12	المتغير التابع	رفاهية الأفراد

ويلاحظ من الجدول السابق أن جميع المتغيرات لها قيم أعلى من المتوسط (3) ، و أن الانحراف المعياري لجميع العبارات صغير وأقل من الواحد وذلك يدل على انخفاض التشتت في استجابات العينة وهذا يشير إلى أن تصورات أفراد العينة جاءت إيجابية ومرتفعة ، مما يدل على وجود اتجاهات إيجابية لدى عينة البحث حول متغيرات البحث والتي تمثل أبعاد المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة ، كما أن هناك توافقاً كبيراً بين عينة البحث حول موضوع البحث وتوافر وأهمية جميع

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

متغيراته ، ووجود حاجة لدراستها ودراسة وتحليل علاقات التأثير بينها لتحقيق أهداف البحث.

2/12 : تقييم اعتمادية (مصداقية) المقاييس

استعان الباحث بمعامل ألفا كرونباخ (Cronback's Reliability (Alpha) Coefficient لتقييم مصداقية مجموعة العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة ، ويوضح الجدول التالي معاملات ألفا لمقاييس الدراسة ، والتحليل العاملي الاستكشافي (CFA)، والتحليل العاملي التوكيدي (EFA) ، الاعتمادية المركبة (CR)، ومعدل التباين المستخرج (AVE) .

جدول (5) التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي ومعامل ألفا كرونباخ ومعدل التباين المستخرج والاعتمادية المركبة لعبارات متغيرات الدراسة

العبارات	EFA	CFA	CR	Cronbach's alpha	AVE
X1.1	.85	.79			
X1.2	.83	.78			
X1.3	.86	.83			
X1.4	.93	.96			
ظروف العمل اللائقة X1			.91	.89	.70
X2.1	.90	.88			
X2.2	.91	.89			
X2.3	.90	.89			
X2.4	.88	.84			
جودة التوظيف X2			.92	.93	.76
X3.1	.90	.88			
X3.2	.91	.88			
X3.3	.88	.86			
X3.4	.88	.83			
الحوار الاجتماعي X3			.93	.91	.74
X4.1	.84	.81			
X4.2	.87	.83			

X4.3	.80	.74			
X4.4	.91	.89			
الحماية الاجتماعية X4			.94	.94	.72
X5.1	.94	.94			
X5.2	.95	.91			
X5.3	.91	.89			
X5.4	.93	.93			
التنمية المستدامة X5			.96	.95	.84
Y1.1	.84	.78			
Y1.2	.82	.77			
Y1.3	.85	.82			
Y1.4	.92	.95			
الرفاهية الشخصية Y1			.90	.88	.70
Y2.1	.83	.76			
Y2.2	.81	.74			
Y2.3	.84	.81			
Y2.4	.90	.94			
الرفاهية الاجتماعية Y2			.90	.86	.74

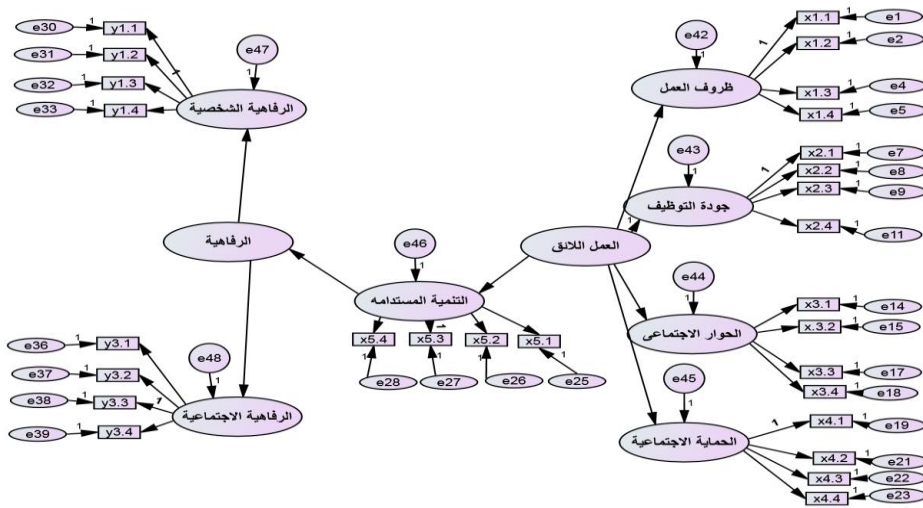
ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ألفا تتراوح ما بين (86%، 95%) ، وقيم التحليل العاملي التوكيدي ما بين (80%، 95%) ، وقيم الاعتمادية المركبة ما بين (90%، 96%) ، وقيم معدل التباين المستخرج ما بين (70%، 84%) . وهو ما يعنى ارتفاعاً مقبولاً في الاعتمادية التي يتمتع بها كل متغير حيث تفوق جميع القيم 50% وارتفاع معاملات الاعتمادية يعكس ارتفاع درجة الاتساق الداخلي والصدق بين محتويات كل متغير من المتغيرات السابقة ، ويعنى كذلك إمكانية الاعتماد على هذه المتغيرات في الواقع العملي، وصلاحيه النموذج لقياس متغيرات الدراسة . ويتم قبول الاستقصاء إذا كانت نسبة معامل ألفا كرونباخ أو نسبة الثبات تفوق 60% . (Sekaran,2003; Mcclave,et al,2001)

3/12 : تحليل المسار واختبار الفروض :

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

يمكن الحصول على الشكل البياني لنموذج المعادلات الهيكلية المقترح لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة والوسيطه والعلاقات بينها عن طريق استخدام برنامج (AMOS) كما يتضح من الشكل التالي:

شكل (2) تحليل المسار لنموذج المعادلات الهيكلية المقترح لمتغيرات الدراسة



ويوضح الجدول التالي مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج الهيكلية المقترح للدراسة:

جدول (6) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلية المقترح للدراسة SEM

قيمة المؤشر المحسوبة	المدى المثالي	المؤشرات
1.2	أقل من 3	نسبة كا ² / درجات الحرية CMIN/DF

.99	أكبر من 0.90	جودة المطابقة GFI
.99	أكبر من 0.90	جودة المطابقة المعدل AGFI
.96	أكبر من 0.90	مؤشر المطابقة المقارن CFI
.99	أكبر من 0.90	مؤشر توكر لويس TLI
.96	أكبر من 0.90	مؤشر المطابقة المعياري NFI
.02	أقل من 0.08	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي أو مؤشر رمسي RMSEA

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج مرتفعة وتتعدى الحدود المثالية، مما يعني قبول صلاحية النموذج لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

اختبار الفروض:

أ- الفرض الأول : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار بين متغيرات الدراسة:

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات الدراسة

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, β	المتغيرات
.000	6.752	.137	.923	ظروف العمل اللائقة ← التنمية المستدامة
.000	6.319	.122	.774	جودة التوظيف ← التنمية المستدامة
.000	7.307	.094	.684	الحوار الاجتماعي ← التنمية المستدامة
.000	3.510	.595	2.088	الحماية الاجتماعية ← التنمية المستدامة

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

ويتضح من الجدول السابق أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية 0.05 .

وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية $\pm 1,96$. وهذا يدل على أن العبارات لكل بعد من الأبعاد قادرة على قياسه وقبول قيم معاملات الصدق البنائي للمقياس ، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها لتقدير العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع.

ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الأول كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة (CR=6.752,6.319,7.307,3.510) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع ذو دلالة احصائية، كما أن (Estimate.923,.774,.684,2.088) بإشارة موجبة مما يدل على أن هناك علاقة طردية بين أبعاد العمل اللائق محل الدراسة (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) و تحقيق التنمية المستدامة ، وقيمة (P=.000) مما يدل على أن هذه العلاقة معنوية. وإن أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق التنمية المستدامة هو الحوار الاجتماعي يليه ظروف العمل اللائقة ثم جودة التوظيف وأخيراً الحماية الاجتماعية . وبالتالي يتحقق الفرض الأول .

ب- الفرض الثاني: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد العمل اللائق في تحقيق رفاهية الأفراد (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار بين متغيرات الدراسة:

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات الدراسة

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, β	المتغيرات
.000	3.501	.564	1.974	ظروف العمل اللائقة ← رفاهية الأفراد
.000	5.796	.230	1.334	جودة التوظيف ← رفاهية الأفراد
.000	5.323	.189	1.006	الحوار الاجتماعي ← رفاهية الأفراد
.041	2.048	.044	.090	الحماية الاجتماعية ← رفاهية الأفراد

ويتضح من الجدول السابق أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية 0.05 .

وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية $\pm 1,96$. وهذا يدل على أن العبارات لكل بعد من الأبعاد قادرة على قياسه وقبول قيم معاملات الصندق البنائي للمقياس ، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها لتقدير العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع.

ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الأول كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة (CR=3.501,5.796,5.323,2.048) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع ذو دلالة احصائية، كما أن (Estimate 1.974,1.334,1.006,.090) بإشارة موجبة مما يدل على أن هناك علاقة طردية بين أبعاد العمل اللائق محل الدراسة (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

الاجتماعية) و تحقيق رفاهية الأفراد ، وقيمة (P=.000) مما يدل على أن هذه العلاقة معنوية.

وإن أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق رفاهية الأفراد هو جودة التوظيف يليه الحوار الاجتماعي ثم ظروف العمل اللائقة وأخيراً الحماية الاجتماعية. وبالتالي يتحقق الفرض الثاني .

ج- الفرض الثالث: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة: (الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار بين متغيرات الدراسة:

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات الدراسة

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, β	المتغيرات
.003	3.016	.371	1.118	البعد الاجتماعي ← رفاهية الأفراد
.014	1.471	.121	.179	البعد الاقتصادي ← رفاهية الأفراد
.036	2.102	2.630	5.526	البعد البيئي ← رفاهية الأفراد
.012	2.506	1.711	4.288	البعد التكنولوجي ← رفاهية الأفراد

ويتضح من الجدول السابق أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية 0.05 .

وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ± 1.96 . وهذا يدل على أن العبارات لكل بعد من الأبعاد قادرة على قياسه وقبول قيم معاملات الصدق البنائي للمقياس ، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها لتقدير العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع. ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الأول كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة (CR=3.016,1.471,2. 102,2.506) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع ذو دلالة احصائية، كما أن (Estimate1.118, 179,5.526,4.288). بإشارة موجبة مما يدل على أن هناك علاقة طردية بين أبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة (البعد الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) و تحقيق رفاهية الأفراد ، وقيمة (P=.003,.014,.036,.012) مما يدل على أن هذه العلاقة معنوية.

وإن أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق رفاهية الأفراد هو البعد الاجتماعي يليه البعد التكنولوجي ثم البعد البيئي وأخيراً البعد الاقتصادي . وبالتالي يتحقق الفرض الثالث .

د- الفرض الرابع : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس .

لاختبار الفرض الرابع والتحقق من وجود علاقة تأثير معنوي بين أبعاد المتغير المستقل والتابع والوسيط، فيما يلي جدول التأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي القياسي بين العمل اللائق ورفاهية الأفراد الشخصية مع توسط التنمية المستدامة.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

جدول (10) نتائج العلاقة المباشرة وغير المباشرة والكلية للمتغيرات مع الرفاهية الشخصية

قيمة معامل المسار الكلي	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار غير المباشر	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار المباشر	المتغيرات		
					التابع	الوسيط	المستقل
.99	.044	.66	.01	.33	الرفاهية الشخصية	التنمية المستدامة	ظروف العمل اللائقة
.70	.037	.54	.02	.16	الرفاهية الشخصية	التنمية المستدامة	جودة التوظيف
.72	.013	.17	.01	.55	الرفاهية الشخصية	التنمية المستدامة	الحوار الاجتماعي
.93	.013	.44	.05	.49	الرفاهية الشخصية	التنمية المستدامة	الحماية الاجتماعية

يتضح من الجدول السابق الآتي:

أ- فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة القياسية ، يوجد تأثير معنوي بين (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف ، الحوار الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية) على رفاهية الأفراد ، حيث بلغ مستوى المعنوية لكلا منهم أقل من (0.05) . وتوجد علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي و قوي بين الحوار الاجتماعي والرفاهية الشخصية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (0.55) ، كما توجد أيضاً علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي و قوي بين الحماية الاجتماعية والرفاهية الشخصية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (0.49) ، و حيث إن التأثيرات المباشرة القياسية لهما أكبر من التأثيرات غير المباشرة القياسية مما يدل على وجود علاقة مباشرة وتأثير مباشر وتوحي بضرورة الاهتمام واستمرار الحوار الاجتماعي

والحماية الاجتماعية لما لهما من تأثير كبير وفعال في المتغير التابع ، حيث يمثل جزءاً فقط من تأثير المتغير المستقل على التابع ، في حين يرجع جزءاً من هذا التأثير إلى التأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع ، وبالتالي يوجد تأثير غير مباشر جزئي معنوي إيجابي و قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط .

ب- فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة القياسية ، يوجد تأثير معنوي بين (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف ، الحوار الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية) على رفاهية الأفراد. حيث بلغ مستوى المعنوية لكلا منهم أقل من (0.05). وتوجد علاقة غير مباشرة وتأثير معنوي إيجابي و قوي بين ظروف العمل اللائقة والرفاهية الشخصية حيث بلغ قيمة معامل المسار غير المباشر (0.66) ، كما توجد أيضاً علاقة غير مباشرة وتأثير معنوي إيجابي و قوي بين جودة التوظيف والرفاهية الشخصية حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (0.54) ، و حيث إن التأثيرات غير المباشرة القياسية لهما أكبر من التأثيرات المباشرة القياسية مما يعني عدم وجود علاقة مباشرة ووجود علاقة غير مباشرة بينهما و يوجد تأثير كبير للمتغير الوسيط في العلاقة بين ظروف العمل اللائقة و جودة التوظيف والرفاهية الشخصية ، وبالتالي توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العمل اللائق والرفاهية الشخصية من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط، وهي نتيجة منطقية ومقبولة كون المتغير الوسيط التنمية المستدامة يمثل نتيجة حتمية للمتغير المستقل ظروف العمل اللائقة و جودة التوظيف لما لهم من تأثير غير مباشر في المتغير التابع في ظل وجود المتغير الوسيط وبالتالي يوجد تأثير غير مباشر كلي معنوي إيجابي و قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط .

ويوضح الجدول التالي التأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي بين العمل اللائق ورفاهية الأفراد الاجتماعية مع توسيط التنمية المستدامة:

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

جدول (11) نتائج العلاقة المباشرة وغير المباشرة والكلية للمتغيرات مع الرفاهية الاجتماعية

قيمة معامل المسار الكلي	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار غير المباشر	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار المباشر	المتغيرات		
					التابع	الوسيط	المستقل
.58	.000	.13	.000	.45	الرفاهية الاجتماعية	التنمية المستدامة	ظروف العمل اللائقة
.59	.000	.22	.02	.37	الرفاهية الاجتماعية	التنمية المستدامة	جودة التوظيف
.82	.000	.25	.000	.57	الرفاهية الاجتماعية	التنمية المستدامة	الحوار الاجتماعي
.90	.000	.34	.000	.56	الرفاهية الاجتماعية	التنمية المستدامة	الحماية الاجتماعية

يتضح من الجدول السابق الآتي:

أ- فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة القياسية، يوجد تأثير معنوي بين (الحوار الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف) على رفاهية الأفراد بالترتيب ، حيث بلغ مستوى المعنوية لكلا منهم أقل من (0.05) . وتوجد علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي وقوي بين الحوار الاجتماعي والرفاهية الاجتماعية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (.57) ، كما توجد أيضاً علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي وقوي بين الحماية الاجتماعية والرفاهية الاجتماعية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (.56) أيضاً توجد علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي وقوي بين ظروف العمل اللائقة والرفاهية الاجتماعية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (.45) ، وأخيراً توجد علاقة مباشرة وتأثير معنوي إيجابي و قوي بين جودة

التوظيف والرفاهية الاجتماعية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر (0.37) وتوحي بضرورة الاهتمام بأبعاد العمل اللائق محل الدراسة لما لها من تأثير مباشر كبير وفعال في المتغير التابع ، وهي نتيجة منطقية ومقبولة كون المتغير الوسيط التنمية المستدامة يمثل نتيجة حتمية للمتغير المستقل وفي ظل وجود متغيرات وعوامل أخرى تؤثر في المتغير التابع ينبغي البحث والدراسة فيها هي الأخرى أو أن المستقصي منهم يرون أن المتغير الوسيط ليس مؤثراً في العلاقة ولا حاجة لذكره. وبالتالي يوجد تأثير مباشر كلي معنوي إيجابي و قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع ، كما يوجد تأثير غير مباشر جزئي معنوي إيجابي وقوي للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط .

ب- فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة القياسية ، يوجد تأثير معنوي بين (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف ، الحوار الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية) على رفاهية الأفراد. حيث بلغ مستوى المعنوية لكلا منهم أقل من (0.05). ولكن التأثيرات المباشرة القياسية لأبعاد العمل اللائق محل الدراسة أكبر من التأثيرات غير المباشرة القياسية مما يدل على وجود علاقة مباشرة وتأثير مباشر لأبعاد العمل اللائق محل الدراسة في المتغير التابع وأن المتغير الوسيط مؤثراً في هذه العلاقة تأثيراً جزئياً ، وتعد هذه النتيجة منطقية ومقبولة وتوحي بضرورة الاهتمام بأبعاد العمل اللائق محل الدراسة لما لها من تأثير مباشر كبير وفعال في المتغير التابع . ومما سبق يتحقق الفرض الرابع ويتم قبوله والذي ينص على توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس. حيث توجد علاقة تأثير مباشر إيجابي وقوي ذات دلالة إحصائية بين الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والرفاهية الشخصية في ظل وجود المتغير الوسيط

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

التنمية المستدامة والذي يؤثر وجوده جزئياً على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع ، بينما وجدت علاقة تأثير غير مباشر إيجابي وقوي ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل اللائقة وجودة التوظيف والرفاهية الشخصية في ظل وجود المتغير الوسيط التنمية المستدامة والذي يؤثر وجوده كلياً على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع ، كما يوجد تأثير مباشر إيجابي وقوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العمل اللائق محل الدراسة (الحوار الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية ، ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف) على الرفاهية الاجتماعية على الترتيب.

ثالث عشر : نتائج وتوصيات الدراسة :

(أ) نتائج الدراسة:

تم إثبات صحة الفروض الأربعة ، ويمكن القول بصفة عامة أن نتائج الدراسة قد اتفقت إلى حد كبير مع جميع الافتراضات التي تم وضعها في بدايتها . وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول (12) نتائج اختبار فروض الدراسة

مدى صحة الفرض	الفروض
قبول الفرض	الفرض الأول : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.
قبول الفرض	الفرض الثاني: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد العمل اللائق في تحقيق رفاهية الأفراد (الرفاهية الشخصية ، الرفاهية الاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

قبول الفرض	الفرض الثالث: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة: (الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس .
قبول الفرض	الفرض الرابع : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق وتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.

المصدر: من إعداد الباحث .

ويوضح الجدول السابق النتائج التالية

أ- أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي بين أبعاد العمل اللائق محل الدراسة (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس ، وبالتالي فإن لمفهوم العمل اللائق تأثير إيجابي ملموس على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية ، عن طريق الأبعاد التالية : (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية)، ولذا يعتبر العمل اللائق أحد الأدوات الهامة والفعالة في إدارة الموارد البشرية و التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف إستراتيجية التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة ، وهذا ما أكدته نتائج تقرير دراسة (Ergon Associates, 2007) حيث أشارت إلى أن تطبيق مفهوم العمل اللائق يؤدي إلى تحقيق التنمية ، كما تتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه دراسة كل من: (أبو زعيتر ، 2018) ، (Rantanen,et al.,2020) حيث توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين مفهوم العمل اللائق والتنمية المستدامة ، ويمثل العمل اللائق قوة دافعة لتحقيق التنمية المستدامة.

ب- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي بين أبعاد العمل اللائق محل الدراسة (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي،

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

الحماية الاجتماعية) في تحقيق رفاهية الأفراد (الشخصية والاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس ، وهذا ما توصلت إليه دراسة كل من:

(Cadena International Development) ، (Nizami & Prasad,2017)

(Projects Frontieri,2020) ، (Francis,2021) حيث توصلت إلى وجود

ارتباط إيجابي بين مفهوم العمل اللائق وكرامة ورفاهية الأفراد والإنتاجية.

ج- بينت الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة: (الاجتماعية ، الاقتصادية ، البيئية ، التكنولوجية) في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Neve & Sachs) والتي أوضحت وجود علاقة ارتباط إيجابي بين مفهوم التنمية المستدامة ورفاهية الأفراد ببعديها الشخصي والاجتماعي.

د- أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لمفهوم العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة ، كما تؤثر التنمية المستدامة تأثيراً إيجابياً ومعنوياً قوياً وسيطاً وجزئياً على العلاقة بين مفهوم العمل اللائق ورفاهية الأفراد . وتؤيد هذه النتيجة دراسة كل من : (Guest,et al., 2008) ،

(Frey & Macnaughton,2016) ، (Kreinin & Aigner,2021) حيث

توصلت إلى وجود علاقة تأثير إيجابي بين مفهوم العمل اللائق والتنمية المستدامة وحقوق العاملين والرفاهية الشخصية والاجتماعية للعاملين وتحسين الأداء المستدام ورضا وإنتاجية العاملين.

وتساهم الدراسة الحالية في زيادة إدراك وتوجيه القيادات والمسؤولين للحاجة إلى مفهوم العمل اللائق أو المنتج كأحد الاتجاهات والمداخل الحديثة والفعالة في إدارة الموارد البشرية ، وتركيزهم على تطبيقه على أساس سليم وتوفير أبعاده محل

الدراسة لتحقيق رفاهية العاملين الشخصية والاجتماعية ، والتأثير الإيجابي على سلوكهم و أدائهم وانسجامهم مع الآخرين من خلال تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة محل الدراسة، وهي نتيجة منطقية حيث أن جودة ظروف العمل اللائقة وعدالة التوظيف و الحوار الاجتماعي والمشاركة الفعلية للعاملين و الحماية الاجتماعية ونظم فعالة للتأمينات والمعاشات تعد عوامل مؤثرة وهامة في الحد من انتشار ظاهرة البطالة ومزيداً من تنمية و رفاهية الأفراد شخصياً واجتماعياً واقتصادياً وبيئياً وتكنولوجياً.

(ب) توصيات الدراسة:

1- يتم صياغة توصيات الدراسة في صورة خطة عمل تنفيذية توضح النتيجة والتوصية المرتبطة بها وآلية وجهاة التنفيذ والمدى الزمني للتنفيذ في ضوء نتائج الدراسة، كما بالجدول التالي:

جدول (13) خطة عمل لأهم توصيات الدراسة

م	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ	المدى الزمني
1	توصلت الدراسة إلى توافر وأهمية أبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي،	1- توفير بيئة تنظيمية داعمة ومشجعة لتطبيق مفهوم العمل اللائق. 2- اقتناع القيادات بأهمية العمل اللائق ونشره لكافة العاملين	تنظيم دورات وبرامج تدريبية، وزيادة مشاركة العاملين.	الإدارة العليا و المسؤولين عن جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية	بصفة دورية ومستمرة قبل تطبيق مفهوم العمل اللائق.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

الصغر		<p>وتسليط الضوء على مزاياه وأهميته للمشروعات واعتماده كهدف من أهدافها الإستراتيجية وتضمينه في ثقافتها التنظيمية. 3- دمج القطاع غير الرسمي فى الاقتصاد الرسمي وتفعيل دور المجتمع المدني للقضاء على الأعمال العشوائية التي لا توفر العمل اللائق للباحثين عن فرص العمل ، وتشجيع مشاركة القطاع الخاص على تبني مبادئ العمل اللائق ، الاستفادة من النماذج والتجارب والخبرات الناجحة في هذا المجال.</p>	<p>الحماية الاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس. كما يعتبر العمل اللائق أو المنتج من أهم الاتجاهات والمداخل الحديثة والفعالة في إدارة الموارد البشرية.</p>
-------	--	--	---

<p>بصفة دورية ومستمرة قبل وأثناء وبعد تطبيق مفهوم العمل اللائق</p>	<p>الوزارات المعنية وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر</p>	<p>تنظيم لقاءات وندوات مستمرة لزيادة وعي الشباب بمدى خطورة قضية البطالة والعمل على الحد منها من خلال تشجيع ثقافة العمل الحر بين الشباب وإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر.</p>	<p>1- الاهتمام بتصميم سياسات فعالة وحديثة للعمل اللائق، حيث تعد الموارد البشرية الأساس ، فلا بد من الاهتمام بها من خلال تدريبها وتطويرها، لأن إهمالها يعد من أهم أسباب فشل المشروعات الكبيرة والصغيرة .</p> <p>2- التوسع في انشاء صندوق التأمين ضد البطالة ليشمل جميع من ليس لديهم عمل منتظم.</p> <p>3- تعديل قانون العمل في الدولة ، وإعادة صياغة السياسات في سوق العمل حول توظيف المرأة وتمكينها من المشاركة في كافة</p>	<p>2 أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير طردية ومعنوية قوية بين أبعاد مفهوم العمل اللائق محل الدراسة: (ظروف العمل اللائقة ، جودة التوظيف، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية) في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.</p>
--	--	---	--	--

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

			المجالات والعمل النقابي لتحقيق التنمية المستدامة. 4- محاربة الفساد بكل أشكاله في التوظيف والتفكير في الأجيال القادمة.	
3	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد العمل اللائق في تحقيق رفاهية الأفراد (الشخصية ، الاجتماعية) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.	1-تصميم سياسات تساعد في تطبيق العمل اللائق وتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية. 2- توفير بيئة عمل تساعد على الإبداع والابتكار نحو الحفاظ على البيئة. 3- التوعية بأهمية البيئة مما يساعد المشروعات في تحقيق أهدافها البيئية والاجتماعية. 4- يجب مشاركة المشروعات في زيادة	تنظيم لقاءات وندوات مستمرة لزيادة وعي العاملين والمجتمع المحيط بمدى خطورة قضية التلوث البيئي والحفاظ على البيئة والعمل على الحد من التلوث البيئي.	الوزارات المعنية وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والإدارة العليا.

			الوعي لدى المجتمع نحو البيئة وكيفية المحافظة عليها مما يساعدها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.	
4	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد التنمية المستدامة محل الدراسة: (الاجتماعي ، الاقتصادي ، البيئي ، التكنولوجي) في تحقيق رفاهية الأفراد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس.	1- ضرورة اهتمام القيادات الإدارية بالقضايا البيئية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية والاستدامة والحوكمة البيئية والتحول الأخضر والعمل في بيئة نظيفة خضراء كالا اعتماد على تكنولوجيا المعلومات مما يساعد على تقليل استخدام الأوراق وإعادة التدوير.	تنظيم ندوات لتوعية العاملين نحو البيئة والتوجه للفكر الأخضر	الوزارات المعنية و الإدارة العليا
			2- دمج الأهداف البيئية في إستراتيجية المشروعات.	بصفة دورية ومستمرة قبل وأثناء وبعد تطبيق مفهوم التنمية المستدامة

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

			3- إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.		
5	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل اللائق ورفاهية الأفراد من خلال تحقيق التنمية المستدامة كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس	اعتماد خارطة طريق لتطبيق مفهوم العمل اللائق وإقامة وتطوير المشروعات المستدامة والذكية والخضراء تتضمن المحاور التالية: تفعيل قانون وتشريع تنظيم العمل النقابي. - العمل على إيجاد فرص عمل آمنة ومناسبة . - تعزيز الدور الرقابي على ظروف وشروط العمل وتطوير ظروف عمل لائقة لضمان حياة كريمة داخل وخارج العمل من خلال مجموعة من	مشاركة العاملين في إبداء المقترحات البيئية. -التدريب والتطوير المستمر. -استخدام التكنولوجيا المتقدمة للحفاظ على البيئة.	الوزارات المعنية والإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية والتدريب والصحة والسلامة المهنية.	بصفة دورية ومستمرة

			<p>السياسات تشمل:</p> <p>(تخفيض وقت العمل ووضع جداول مرنة في العمل ، الأمان الوظيفي ، مشاركة الوظائف ، الخدمات الأساسية المقدمة ، الدخل ، تقليل ضغوط العمل، التوازن بين العمل والأسرة ، تطوير أنظمة الصحة والسلامة ، سياسات تكافؤ الفرص بين الجنسين). - اعتماد سياسة أجر عادل يناسب المعيشة وتطبيق الحد الأدنى للأجور. -استدامة العمل ولياقته وعدم ضرره بالبيئة وتلويثها ، وتوفير وظائف لائقة ومنتجة ومستدامة.</p>	
--	--	--	--	--

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

			<p>-تمكين الأفراد من خلال العمل اللائق ودعم الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.</p> <p>-المساواة بين الجنسين ودمج الرجال والمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في عملية التنمية المستدامة.</p>	
--	--	--	---	--

المصدر: من إعداد الباحث.

2- يوصي الباحث بإجراء مزيد من الدراسات في مجال العمل اللائق تتناول القضايا التالية:

- علاقة العمل اللائق بالتحول الرقمي.
- جودة الحياة الوظيفية ودورها في العمل اللائق.
- العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية والعلاقات الانسانية.
- علاقة العمل اللائق بالإدارة البيئية والتنمية المستدامة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1 - أبو زعيتر ، سلامة ، (2018) ، معايير العمل اللائق والنوع الاجتماعي ، مجلة الحوار المتمدن، العدد: 6087 - 2018 /12/18.

- 2- أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق ، (2007) ، مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة جنيف بسويسرا ، مكتب العمل الدولي ، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، ص ص : 1-65.
- 3- اسهام الحركة الكشفية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة وغاياتها، (2019) ، مؤتمر الكشفية وأهداف التنمية المستدامة ، الجمعيات الكشفية العربية ، المؤتمر الكشفي العربي الـ 29 سبتمبر 2019م، والمنعقد في مصر 2019، الوثيقة رقم 8.
- 4- التقرير الخامس حول التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء،(2013)، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102.
- 5- السعيد ، هالة ، (2022)، مصر تحتل المركز 87 في تقرير التنمية المستدامة 2022، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (SDR,2022).
- 6- السيد ، غادة رياض، (2020) ، دور رأس المال البشري في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الرابع ، ص ص 13-30.
- 7- الصويعي ، هند خليفة سالم & المغربي، صباح الغزالي ، (2022) ، أثر ممارسة أبعاد إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم المرج جامعة بنغازي ، ليبيا ، مجلة آفاق اقتصادية ، العدد 15 ، ص ص 41 - 68 .
- 8- القصاص، مهدي محمد، (2008) ، العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب: دراسة ميدانية، ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، كلية الآداب، جامعة طنطا، والمنعقدة يومي 18/17 مارس .
- 9- المسائل المتعلقة بالسياسات والإدارة البيئية الدولية: التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، جمعية الأمم المتحدة للبيئة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، (2016) ، الدورة الثانية، نيروبي، 23-27 مايو، ص ص: 1-12.
- 10- المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة الذي يعقد تحت رعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي، (2016) ، الأمم المتحدة ، 11-20 يولييه ، ص ص: 1-162.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

- 11- الإمام، و فقي السيد المتولي، (2008)، إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، الطبعة الأولى.
- 12-بركات ، هويدا ، (2019) ، وزارة التخطيط تشارك في ندوة العمل اللائق في خدمة التنمية المستدامة: أهداف مشتركة لمنظمة العمل الدولية وجمهورية مصر العربية ، والتي تنظمها وزارة القوى العاملة ، جريدة اليوم السابع ، عدد الخميس 7 مارس 2019 .
- 13- بن زحاف، فيصل ، (2021) ، التكامل بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في القانون الدولي ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد السادس ، المجلد الثالث ، ص ص: 30- 56.
- 14- بوسعد ، زكية ، (2018) ، إستراتيجية التمكين ودورها في تنمية رأس المال الفكري لتعزيز التنمية المستدامة : دراسة حالة الجامعات الجزائرية " رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة باتنة ، الجزائر ، ص ص 1 - 241 .
- 15- بلعرج، محمد أمين، (2020) ، الوظائف الخضراء ودورها في تعزيز العمل اللائق، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد الخامس، ص ص: 81-90.
- 16 - حجام ، العربي و طري ، سميحة،(2019)، التنمية المستدامة في الجزائر قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد السادس ، العدد الأول ، ديسمبر 2019م ، ص ص: 121- 140 .
- 17- شليغم ، سعاد (2017) ، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد العاشر ، جويلية.
- 18- عبدالغني ، محمد فتحي ، (2020) ، تطور مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده ونتائجه في مصر ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة جامعة عين شمس ، 401- 468.
- 19- عبد الهادي، عائشة ، (2006) ، ندوة الاقتصاد غير المنظم وتوفير العمل اللائق ، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة ، التنمية الإدارية، المجلد 26 ، العدد 111، ابريل 2006م ، ص: 51.

- 20- ماموني ، فاطمة الزهراء ، (2015) ، استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق ، *مجلة القانون الدولي والتنمية* ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبدالحميد ابن باديس ، مستغانم ، الجزائر، العدد الرابع ، ص ص : 141-177.
- 21- محمد ، جمعه السيد محمد وآخرون، (2022) ، دور الحوكمة في تحقيق رفاهة وسلامة العاملين ، *مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية* ، كلية التجارة ، جامعة السوييس ، العدد الثالث ، المجلد الثاني ، سبتمبر ، ص ص : 60-82.
- 22- محمد ، عبد الله حسون وآخرون ، (2015) ، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، *مجلة جامعة ديالي* ، العدد 67، ص ص: 1-19.
- 23- مكتب العمل الدولي،(2011) ، مجلس الإدارة، *الدورة 310*يناير - مارس ، 2011 الوثيقة رقم 2/312.
- 24- مكتب العمل الدولي،(2013) ، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، *التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي*، الدورة 102 .
- 25- منظمة العمل الدولية،(2009) ، *مجلة العمل الدولية*، العدد، 25 أكتوبر، 2009م، ص: 10
- 26- *كتيب الإحصاءات الاقتصادية لجمهورية مصر العربية* ، إصدار (2020م). (2021م).
- 27- ونيس، سامية قدرى ، (2012م) ، المرأة المصرية ومفهوم العمل اللائق : دراسة لعينة من العاملات بالقطاع الخاص، *مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة* ، مجلد 72، العدد الخامس ، يوليو، ص ص: 115-162.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1-Adelman, S., (2018), **The sustainable development goals, Anthropocentrism and Neoliberalism. In: Sustainable development goals.** Edward Elgar Publishing.
- 2-Al Yami, M. and Ajmal, M.M. (2019), "Pursuing sustainable development with knowledge management in public sector", **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, Vol. 49 No. 4, pp. 568-593.
- 3-Anker, R.; et al. ,(2003) ,Measuring Decent Work with Statistical indicators, **International Labour Review**, Vol.142, No.2. ,pp.147-177.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

4–Arcentales ,S.D. , et al., (2022),Influence of Social, Environmental and Economic Sustainable Development Goals (SDGs) over Continuation of Entrepreneurship and Competitiveness, **Journal Open Innovation Technology Marketing Complex**, 8, 73,pp.1–26.

5–Bell, S. and Newitt, K.,(2010),Decent work and poverty eradication: literature review and two–country study, **Ergon Associates**, London, January,pp.1–70.

6–Bilan, Y., et al. ,(2020), Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises, **Entrepreneurial Business and Economics Review**, 8(3), pp.189–204.

7–Bliese, P. D., et al., (2017), Stress and well–being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences, **J. Appl. Psychol**, 102, pp.389–402.

8–Budowski ,M., et al., (2020),Decent Work Revisited – Effects, Implications, and Limits of the Concept Twenty Years Onwards, **sozialpolitik**,vol., 2/2020 –article2.1,pp.1–10.

9–Cannas, M., et al.,(2019), Job satisfaction and subjective well–being in Europe,**Economics and Sociology**, 12(4), pp.183–196.

10– Chili,I.,(2021),The reality of disseminating the concept of sustainable development in Algerian universities – a field study ,**Revue Algérienne d’Economie et gestion** Vol. 15, N° : 01 .

11–Cooper, B., et al., (2019),Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: Te role of social climate and resilience, **Human Resource Management**,58(1),pp. 85–97

- 12–Demaria ,F., (2018), Economic Growth is not compatible with environmental Sustainability – SDG Watch. In: SDG Watch Europe. <https://www.sdgwatcheurope.org/economic-growth-is-not-compatiblewith-environmental-sustainability/>.
- 13– De Neve ,J.E.& Sachs ,E.D., Sustainable Development and Human Well-Being, **UN Sustainable Development Solutions Network for guidance on the SDG Index data**. PP.1–16.
- 14–Duffy, R .D., et al., (2017), The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale, **Journal of Counseling Psychology**,64(2): pp.206–21.
- 15–Edokpolor, J.E. ,(2020) , "Entrepreneurship education and sustainable development: mediating role of entrepreneurial skills", **Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship**, Vol. 14 No. 3, pp. 329–339.
- 16–Eisenmenger N, et al., (2020), The Sustainable Development Goals prioritize economic growth over sustainable resource use: a critical reflection on the SDGs from a socio-ecological perspective, **Sustain Sci** ,15:pp.1101–1110.
- 17–Ergon Associates ,(2007),Decent Work , Potential implications for DFID and for the Labour Standards and Poverty Reduction Forum, **paper for DFID Labour Standards and Poverty Reduction Forum** ,United Kingdom,14 November 2007,pp.1–31.
- 18– Fonseca ,L.M et al., (2020),Mapping the Sustainable Development Goals Relationships, **Sustainability** 12, 3359; doi:10.3390/su12083359 www.mdpi.com/journal/sustainability,PP.1–15.
- 19–Francis, G., (2021) : Decent Work and The Quality of Work and Employment, **GLO Discussion Paper, No. 817**, Global Labor Organization (GLO), Essen, pp.1–35.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

20-Frey D.F.,& MacNaughton,G. ,(2016), A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the2030 Sustainable Development Agenda **Journal of Workplace Rights** ,April-June 2016,pp. 1-13.

21-Ghai, D ,(2006),**decent work : objectives and strategies**, international Labour Organization, pp.1-241.

22-Guest, D. E. ,(2017), Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework, **Human resource management journal**, 27(1), pp.22-38.

23-Guest,D.E. ,et al.,(2008), Smart working the impact of work organization and job design, **Chartered Institute of Personnel and Development**, London ,Website: www.cipd.co.uk.

24-Haberl H, et al .,(2020), A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part II: synthesizing the insights. **Environ Res Lett**,15:065003.

25-Hickel J, et al. ,(2021a), Urgent need for post-growth climate mitigation scenarios. **Nat Energy**. <https://doi.org/10.1038/s41560-021-00884-9>.

26-Hickel ,J., (2019a), The contradiction of the sustainable development goals: growth versus ecology on a finite planet. **Sustain Dev**. <https://doi.org/10.1002/sd.1947>.

27-Hobfoll, S. E., (2002), Social and psychological resources and adaptation, **Rev. Gen. Psychol**, 6, pp.307-324.

28-Jaskeviciute , V. ,et al., (2021) ,The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management, **Problems and Perspectives in Management**, 19(2), 118-131. doi:10.21511/ppm.19(2).2021.10.

- 29-Johns, M., et al.,(2019), decent work harnessing the power of local government, **Institute for Public Policy Research**,May,pp.1-44.
- 30-Khoreva, V., & Wechtler, H. ,(2018), HR practices and employee performance: the mediating role of wellbeing, **Employee Relations** , 40(2), pp.227-243.
- 31-Krein, H.,& Aigner, E.,(2021),From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: a new framework for SDG 8 , **Springer**, 49:pp.281-311.
- 32-Majid ,N.,(2001) ,Economic growth, social policy and decent work, **Employment Paper**, n.19, Employment Sector International Labour Office Geneva pp.1-79.
- 33-Masdonati J, et al., (2019) ,Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment, **Journal of Vocational Behavior** ,100: pp.12-27.
- 34-Mcclave, J.T., et al., (2001), **Statistics for Business and Economics**, Eight, ed., Prentice Hall, Inc., Canada.
- 35-Mishchuk H., et al., (2018), Income inequality and its consequences within the framework of social justice, **Problemy Ekorozwoju**, 13(2),pp. 131-138.
- 36-Nizami , N. & Prasad ,N. ,(2017),**Decent Work: Concept, Theory and Measurement**, Palgrave Macmillan imprint is published by Springer Nature, Singapore,pp.1-34.
- 37-Oguchi, C. B. ,(2018) , Harnessing the Potentials of Human Capital for Sustainable Development in Nigeria , **International Journal of Scientific Research in Social Sciences & Management Studies** , Vol. 3 No. 2 , pp. 80-91.

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

38–Orsila, R., et al., (2011), A new approach to measuring workrelated well-being. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 17(4), pp.341–359.

39–Panomarioviene ,I.M.,(2012) , Decent work and its purpose , Mykolas Romeris University Faculty of Law, Social Security Department, **Intellectual Economics**, Vol. 6, No. 3(15), 2012, pp. 377–392 .

40– Piasna ,A. ,et al.,(2020), Decent Work: Conceptualization and Policy Impact ,June,pp1–14. **Springer**, Cham. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319>.

41– Ponting, S. S. A. ,(2020), Organizational identity change: impacts on hotel leadership and employee wellbeing, **Te Service Industries Journal**, 40(1–2), pp.6–26.

42–Promoting employment and decent work in development cooperation, Tools and Methods Series Concept, (2018),**Paper No 6**,Directorate-General for International Cooperation and Development European Commission, European Union, January,pp.1–98.

43–Rai SM, et al., (2019), SDG 8: Decent work and economic growth— a gendered analysis. *World Dev* 113:368–380. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.09.006>.

44–Rantanen ,j., et al., (2020),Decent Work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health, **international journal of environmental research and public health**,12 may ,pp.1–27.

45–Sakka, G., & Ahammad, M. F., (2020), Unpacking the relationship between employee brand ambassadorship and employee social media usage through employee wellbeing in workplace: A theoretical

contribution, **Journal of Business Research**. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.038>.

46–Schmucker, R., (2020), Von Decent Work zu Guter Arbeit, Zur Bedeutung arbeitspolitischer Leitbilder. **socialpolicy.ch** ,Vol. 2 (Special Issue), Article 2.2.

47–Schouten, M.J., (2019), Undoing gender inequalities: insights from the Portuguese perspective, **Insights into Regional Development**,2(1), pp.85–98.

48–Sekaran, U., (2003), **Research methods for business: A skill building approach**, (4th ed.), India: John Wiley & Sons Inc.

49–Souto, J.E. ,(2022), Organizational creativity and sustainability-oriented innovation as drivers of sustainable development: overcoming firms' economic, environmental and social sustainability challenges, **Journal of Manufacturing Technology Management**, Vol. 33 No. 4, pp. 805–826.

50–System Chief Executives Board for Coordination Geneva, (2007),International Labour Office, **international Labour Organization**, Second edition 2007,PP.1–78.

51–The Since Programme Decent Work Case Study, (2020),**Cadena international development projects Frontieri** , August , pp.1–47.

52–Tuzovic, S., & Kabadayi, S., (2020),distancing on employee wellbeing: A conceptual framework, Te influence of social and research agenda. **Journal of Service Management**. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0140>.

53–Van De Voorde, K., et al. ,(2012), Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative

علاقة العمل اللائق بتحقيق رفاهية الأفراد من خلال التنمية المستدامة كمتغير وسيط : دراسة ميدانية بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة السويس

Studies, **International Journal of Management Reviews**, 14(4), pp.391-407.

54-Viot, C., & Benraiss-Noailles, L. ,(2019), Te Link Between Benevolence and Well-Being in the Context of Human-Resource Marketing, **Journal of Business Ethics**, 159(3), pp.883-896.

55-Webster,E.& Ludwig,C.,(2020) ,Decent Work for All: Rethinking Decent Work in the Context of South Africa,2020,**sozialpolitik.ch**,vol. 2/2020 – Article 2.3,pp.1-20.

56-Wiedenhofer D, et al. ,(2020), A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part I: bibliometric and conceptual mapping. **Environ Res Lett** ,15:063002 .

57-Yang, C. ,(2014), Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. **Journal of business ethics**, 123(3), pp.513-525.

58-Zhang ,X. ,et al., (2021),the influence of covid -19 on the well-being of people big data methods for capturing the well-being of working adults and protective factors nationwide , **frontiers in psychology**,vol,12,June, pp.1-14.

59-Zhang, X., et al., (2020), How do human resource management practices affect employee wellbeing? A mediated moderation model, **Employee Relations: Te International Journal**, 42(4), p.90.

60-Zhang, X., et al. ,(2015), Employee well- being in organizations: Teoretical model, scale development, and cross-cultural validation, **Journal of Organizational Behavior**, 36(5), pp.621-644.