

الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري في العلاقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ (دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوى*

(*) د. ايمان فيصل السيد السعداوى: مدرس بكلية التجارة جامعة طنطا قسم ادارة الاعمال ، تتمثل الاهتمامات البحثية

فى المواضيع المرتبطة بمجالى ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمى .

Email : eman_fesal@yahoo.com

ملخص البحث

إستهدفت هذه الدراسة قياس أثر أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٣٥٩ مفردة من العاملين بالمشروعات المتوسطة وصغيرة الحجم تعمل بالصناعات الهندسية والكهربائية والإلكترونية والغذائية والغزل والنسيج والصناعات الكيماوية بالقاهرة والجيزة والقليوبية والشرقية ، وقد تم تطبيق نموذج المعادلات الهيكلية (التحليل العاملي التوكيدي) للتأكد من مدى صدق المؤشرات المستخدمة في قياس المتغيرات وكذلك تحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها في وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة، ووجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، كما أثبتت النتائج وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري، كما أن أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة مع وجود الإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط هو الحماية الإجتماعية للعاملين ، ثم يأتي ساعات العمل المرنة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في التنمية المستدامة ، ويليه تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، ثم الأجر العادل وأخيراً يعتبر توفير برامج السلامة والصحة المهنية أقل أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة بالنسبة لباقي الأبعاد.

الكلمات الدالة:

العمل اللائق - الإستثمار في رأس المال البشري - التنمية المستدامة.

Abstract:

This study aimed to measure the impact of the dimensions of decent work in achieving sustainable development through the mediating role of investment in human capital. The structural equations model (confirmative factor analysis) was applied to ensure the validity of the indicators used to measure the variables, as well as to analyze the direct and indirect relationships between the research variables. The study reached a set of results, the most important of which is the existence of a direct positive significant effect of the dimensions of decent work in achieving sustainable development, and the existence of a direct positive significant effect of investment in human capital in achieving sustainable development. In human capital, in addition to the existence of an indirect positive significant effect of the dimensions of decent work in achieving sustainable development through the mediating

role of investment in human capital, the most decent work dimension has a positive moral impact on sustainable development, with investment in human capital as a mediating variable, which is social protection for workers. Flexible working hours come in second place in terms of the power of influence on sustainable development, followed by equal opportunities in promotions and fair treatment. Then the fair wage and finally the provision of occupational safety and health programs is the least of the decent work dimensions having a significant positive impact on sustainable development in relation to the rest of the dimensions.

Keywords:

Decent work, investment in human capital, sustainable development

(1) المقدمة

أصبح مفهوم "التنمية المستدامة" محركاً سياسياً عالمياً يوجه مستقبل الأمم الإقتصادي والإستراتيجي، حيث إنتشر مفهوم "التنمية المستدامة" تدريجياً ليصبح في الوقت الحاضر الهدف والغاية الرئيسيين للأمم المتحدة والمجتمع المدني. حيث أقرت الدول وصانعي السياسات أخيراً بأن الوضع الحالي للتدهور البيئي يهدد بشكل خطير بقاء البشرية، وينبغي أن تتم الموازنة بين التنمية الإجتماعية والإقتصادية مع الأولويات البيئية من أجل الحد من التدهور البيئي الحالي وتغيير المناخ مع الحفاظ على الموارد الطبيعية قدر الإمكان لتعزيز قدرتها على التجدد من أجل الحفاظ على مستقبل الأجيال القادمة، وعلى ذلك وضعت مصر رؤية شاملة لتحقيق التنمية المستدامة، وأوضحت آليات تطبيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي، ومن ضمن تلك الآليات ممارسة العمل اللائق لما له من أهمية بالغة في تعزيز الإستثمار في رأس المال البشري بمنظمات الأعمال، حيث يعد الإستثمار في رأس المال البشري من أهم المتطلبات الإستراتيجية لتحقيق التنمية الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والبيئية لذلك تتفق كافة الدول (المقدمة والنامية) على حد سواء أموالاً طائلة من أجل الإستثمار في رأس المال البشري، حيث تشير دراسة (Rodriguez & Walters ، 2017) ودراسة (Yadaz & Mathew ، 2023) أن كل دولار يتم إستثماره في تدريب العاملين يعود على المنظمة بعائد لا يقل عن ثلاثين دولار تقريباً وأن الشركات الرائدة هي التي تخصص جزء من ميزانية الأجور في التدريب والتطوير حيث أن التدريب عامل اساسي وهام للاستثمار في رأس المال البشري.

وقد تناولت دراسة البنك الدولي (٢٠١٨) التحديات التي تواجه جميع الدول في مجال الإستثمار في رأس المال البشري وكيفية مواجهة تلك التحديات لتحقيق التميز المؤسسي ومواكبة التوجهات التنموية

المستدامة عالمياً، حيث يعد الإستثمار في رأس المال البشري في المنظمات " أحد المتغيرات الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج "وهو الأساس لتحقيق مختلف أبعاد التنمية المستدامة وفقاً لرؤيته مصر ٢٠٣٠، حيث اتفقت دراسة معوض، (٢٠٢٢) ودراسة (Oujimite, 2011) على أن تحقيق التنمية المستدامة يعد هدفاً أساسياً وجوهرياً لكلاً من الدول المتقدمة والدول النامية ويوجد الكثير من العوامل التي تتصافر من أجل تحقيق التنمية المستدامة ومن أهم تلك العوامل الاستثمار في رأس المال البشري.

وقد تناولت دراسة القطب، (٢٠٢١) أبعاد التنمية المستدامة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ وهي البعد البيئي والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي، كما إستعرضت تلك الدراسة الدور الحيوي للاستثمار في رأس المال البشري من حيث (الاهتمام بالتعليم والتدريب وإثراء الخبرات في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة) وإشارت إلى مسؤولية ودور المنظمات في إثراء معارف ومهارات وقدرات رأس المال البشري من خلال التعامل الواعي والراقي في ضوء التحديات المحيطة، ومن هذا المنطلق زادت أهمية مفهوم العمل اللائق ودوره في تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أوضحت دراسة (Wataka, (2018) ودراسة (Moyo, (2019) أن توفير التخطيط والتمويل الكافي لظروف العمل اللائق من حيث تكافؤ الفرص ومشاركة العاملين في إتخاذ القرارات الهامة والموازنة بين الحياة الشخصية والعملية وإعطاء الحوافز والأجور المناسبة يعزز من قدرة العاملين على أداء العمل ويكسب العاملين مهارات للقيام بالعمل على الوجه الأكمل كما أن تطبيق معايير العمل اللائق يجعل العاملين أكثر إقبالاً على العمل مما يدفعهم إلى الاشتراك في الدورات التدريبية لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم وكفاءتهم، كما أوضحت دراسة بن زحاف، (٢٠٢١)، دور تحقيق آلية العمل اللائق في التنمية المستدامة في ضوء القانون الدولي، وبينت تلك الدراسة كيف أن تطبيق أبعاد العمل اللائق من حيث توفير ظروف عمل عادلة ومرضية يحقق أبعاد التنمية المستدامة، ووفقاً لما سبق سنتناول هذه الدراسة أثر العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري مطبقاً على المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم حيث تتجه الدولة نحو تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم لما لها من دور حيوي وهام في تحقيق النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

(2) الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بعمل دراسة إستطلاعية كمحاولة للكشف عن السلبيات والمشكلات التي تواجه العاملين بالمشروعات المتوسطة وصغيرة الحجم مما يعوق تحقيق التنمية المستدامة، وفيما يلي مصادر جمع البيانات للدراسة الإستطلاعية وأهم النتائج التي تم التوصل إليها وذلك على النحو التالي:

مصادر جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:

- تم الاطلاع على قرار هيئة الرقابة المالية بشأن قواعد وإجراءات الترخيص للشركات الراغبة في مزاوله نشاط تمويل المشروعات المتوسطة - والصغيرة والشركات الراغبة في مزاوله نشاط تمويل المشروعات المتوسطة والصغيرة وتمويل المشروعات متناهية الصغر، حيث أوضح هذا القرار (فيما يخص العاملين) ضرورة وضع هيكل تنظيمي ملائم وجدول زمني ملائم لشغل الكوادر البشرية التي تتسق مع خطة العمل، وأن يتوافر لدى المشروع كافة الإمكانيات الفنية الملائمة للعمل، وأن تضع الإدارة آليات لإدارة المخاطر للحفاظ على سلامة العاملين وإتباع سياسات عمل داخلية عادلة.
- كما تم الاطلاع على المادة (٦) باللائحة التنفيذية لقانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠ التي تشترط ان يكون العاملين على درجة وظيفية مناسبة وأن يتمتع بالخبرة الفنية والعملية في إصدار القرارات اللازمة للمشروع ويتمتع بالقدرة على إجراء التعاملات المختلفة والمظهر اللائق (الجريدة الرسمية، ٢٠٢١).
- الإطلاع على الدراسات السابقة (بالدوريات والرسائل العلمية) التي تناولت تأثير العمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري ودور الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة وأهمية العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة (كما سيتضح لاحقاً) ، لإستنتاج أبعاد المتغيرات الرئيسية للبحث (العمل اللائق، الإستثمار في رأس المال البشري، التنمية المستدامة) ، وذلك لتسهيل جمع البيانات من مفردات الدراسة الإستطلاعية.
- المقابلة الشخصية وطرح العديد من الأسئلة المفتوحة على عدد (٥٦) مدير وعامل (طبقة عليا ووسطى وتنفيذية) بعدد من المشروعات الصغيرة بمحافظةتى القاهرة والجيزة تم إختيارهم بصورة عشوائية في الفترة من (أكتوبر - نوفمبر) ٢٠٢٢.

أهم النتائج التي تم إستخلاصها من الدراسة الاستطلاعية:

- ٦٧% من أفراد الدراسة الاستطلاعية لديهم معرفة بأبعاد التنمية المستدامة الموضوعية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، ولكن ليس لديهم معرفة بالآليات واضحة لكيفية تنفيذها، والنسبة المتبقية وهي ٣٣% من أفراد الدراسة الاستطلاعية ليس لديهم معرفة كافية بأبعاد التنمية المستدامة وأهميتها على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- يشعر ٢٨% من أفراد الدراسة الاستطلاعية بالعدالة في العمل ويتوفر بيئة مناسبة للعمل بشكل صحي ويستطيعون الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية ولديهم رضا حول الفرص المتاحة لهم للترقيات والحصول على المكافآت العادلة، أما النسبة المتبقية من أفراد الدراسة الاستطلاعية وهي ٧٢% لا يشعرون بالرضا عن العمل من حيث الأجور والمكافآت وبيئة ومناخ العمل أيضاً غير مرضي بالنسبة لهم، وقد تبين أن الأفراد الذين لديهم إحساس بالعدالة والرضا الوظيفي لديهم إقبال على العمل والسعي نحو تحقيق أهداف المشروع بعكس الأفراد الذين ليس لديهم إحساس بالرضا عن العمل، ليس لديهم إقبلاً على العمل بشكل كبير وليس لديهم القابلية لتعلم مهارات وخبرات ومعارف جديدة، وتوصلت الباحثة للظواهر التالية كمؤشر للمشكلات التي تواجه العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:
- الإفقار للدورات التدريبية التي توضح ظروف العمل في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتي تحدد أيضاً التحديات والفرص التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم.
- بيئة العمل غير مناسبة كنتيجة للبيروقراطية وطول إجراءات التأسيس وضعف البنية التحتية للمشروعات المتوسطة وصغيرة الحجم.
- عدم توافر برامج الدعم الفني المكثف التي توفر المساعدات المالية والتدريبية في بداية العمل.
- مستوى أجور العاملين لا يتماشى مع عدد ساعات العمل المطلوبة، وفي بعض المشروعات يعاني العاملين من تأخر الأجور.
- تحرم المرأة من حقها في بعض الأجازات القانونية لظروف العمل الشاقة.
- لدى العاملين شعور بعدم الأمان الوظيفي وأنهم قابلين للترك والإستغناء في أي وقت.
- إفقار بعض المشروعات للتكنولوجيا المتطورة اللازمة لتسهيل سير العمل.
- كثير من تلك المشروعات لاتأخذ في الإعتبار فكرة المحافظة على البيئة من التلوث وبالتالي لا تلجأ لإعادة إستخدام أو إعادة تدوير الموارد.

- في بعض المشروعات العمالة غير مؤمن عليهم ، لذلك ليس لهم الحق في الرعاية الصحية أو المعاش عند التقاعد.
- بعض المشروعات تنتج سلع إستهلاكية عالية التكلفة وبالتالي لاتتماشى أسعار تلك السلع مع ظروف المستهلك المصري ولاتراعي الحالة الإقتصادية العامة للطبقة المتوسطة.
- محدودية الموارد المخصصة للمشروعات المتوسطة وصغيرة الحجم.
- بعض المشروعات لاتهتم بتطبيق برامج السلامة والصحة المهنية للمحافظة على العاملين من مخاطر وحوادث العمل.

(3) مشكلة الدراسة

أثارت الأزمات الاقتصادية العالمية في السنوات الماضية الإنتباه إلى ضرورة تطبيق التنمية المستدامة بإعتبارها الوسيلة الأساسية للتغلب على تلك الأزمات وقد تناول مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في ريودي جانيرو عام ٢٠١٢ أهمية التنمية المستدامة ودور العمل اللائق في تحقيقها، وفي هذا الإطار وضعت مصر رؤيتها عام ٢٠١٦ "رؤية مصر ٢٠٣٠" والتي تعكس الخطة الإستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة في جميع المجالات، وكيف يمكن للعمل اللائق أن يساهم في تحقيق التنمية المستدامة. وفي هذه الدراسة سيتم توضيح دور العمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة، وقبل عرض الفجوة البحثية، سنتناول الباحثة أهم التشريعات الدولية والعربية التي يستند إليها مفهوم العمل اللائق وهي:

- إعلان فيلادلفيا ١٩٤٤: والذي ركز على حق الإنسان في الحرية والكرامة والأمن في إطار مجموعة من المبادئ وهي: العامل ليس سلعة، حرية الرأي، الحرية النقابية (ILO، 2012).
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨: الذي أكد على حق الإنسان في العمل اللائق وتضمن المواد التالية: (united nation، 2016).
- المادة (٢): أن لكل شخص الحق في العمل والعمل بأجر يكفي له حياة عادلة وتوفير الحماية والرعاية الاجتماعية العادلة للعاملين.
- المادة (٢٤): أن لكل عامل الحق في الحصول على الراحة والحصول أيضاً على وقت فراغ وتحديد ساعات عمل محددة.
- المادة (٢٥): والتي تنص على أن لكل فرد الحق في الحصول على تعويضات مناسبة في حاله المرض أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة.

• اتفاقية منظمة العمل العربية (منظمة العمل العربية، ٢٠٢٢): أكدت إتفاقيات منظمة العمل العربية على الحق في العمل اللائق بالأجر المناسب دون تمييز مع التصدي لكافة أشكال أو صور التمييز على أساس الجنس أو الدين أو العرق كما أكدت الحق في العمل بالضمان الاجتماعي وتوفير بيئة صحية للعمل وتوفير برامج للسلامة والصحة المهنية وصيانة كرامة العامل بالعمل.

أما مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري يستند إلى نظرية تيودور شولتز T.Shults واتفق معه آدم سميث A-Smith وجون ستيوارت ميل SS.Mil وديفيد ريكاردو D. Ricardo وجاري بيكر G. Becker والتي ترجع إلى القرن الثامن عشر والتي تقوم على فكرة إعتبار الأفراد أصول بشرية ينبغي التركيز على الإستثمار في مهاراتهم لتحسين إنتاجية الفرد العامل بالمنظمة (الزاید، ٢٠١٤)، أمام مفهوم التنمية المستدامة إرتكز على ثلاث أنماط من النظريات:

- نظريات تدعم البعد البيئي: وهي نظرية GAYA لجيمس لوفلوك والهدف منها مراعاة الكائنات الحية والحفاظ على البيئة المحيطة، وكذلك نظرية Dore Roosevelt والتي تنص على أن إهدار الموارد الطبيعية يهدد حقوق الاجيال القادمة (Beat, 2015).
 - نظريات تدعم البعد الاقتصادي: نظرية الاقتصاد الايكولوجي والقامة على إمكانية التعويض بين المواد القابلة للتجدد والناضبة وان الموارد الطبيعية محدودة وينبغي مراعاتها بالنظام الاقتصادي ونظرية النمو الداخلي والتي أوصت بضرورة ادخال التطور التكنولوجي في النمو الاقتصادي.
 - نظريات تدعم البعد الاجتماعي: نظرية التنمية الدائرية المتراكمة لجونر ميردال Goner Myrdal والتي تقوم فكرتها على ان التنمية المتراكمة ترتبط بالظروف الصعبة والتاريخية للدولة ونظرية مراكز النمو لهيرشمان Hirschman (نظرية الاستقطاب) الى هجرة الأيدي العاملة المنتقاة من الأرياف إلى المدن مما يؤدي إلى ضرورة التدخل الحكومي للحد من الآثار السلبية والإستفادة من الآثار الايجابية لهذا التحول الاجتماعي (سعيد شنبی، ٢٠١٦).
- وإستنادا على النظريات العلمية السابقة تم اشتقاق مفهوم العمل اللائق ومفهوم الإستثمار في رأس المال البشري ومفهوم التنمية المستدامة.

وقد تناولت بعض الدراسات السابقة مفهوم العمل اللائق وأبعاده كدراسة (Eluka & Okafor, 2014) التي تناولت بعد من أبعاد العمل اللائق وهو السلامة المهنية والصحة البيئية في المنظمة ولما لها من دور هام في رفاهية العاملين وتحسين أداؤهم. كما تناولت دراسة (Babatunde,)

(2019) مفهوم العمل اللائق وأهم أبعاده وهي الأجور العادلة والتوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة العملية أي تطبيق نظام ساعات العمل المرن لما له من أهمية في تحقيق الإدماج الوظيفي للعاملين، في حين تناولت دراسة (Askaripoors, 2020) العوائق التي تحول دون تطبيق العمل اللائق منها مشاكل الميزانية وعدم وجود جو من الثقة بين العاملين، كما أيضاً أوضحت دراسة (Dhaka & Burgess, 2021) أهمية التغلب على النقص في فرص العمل اللائق لما له من أهمية بالغة في تحقيق التنمية المستدامة.

كما تناولت دراسة الشرنوبي وسالمان، (٢٠١٩) دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة بمصر وتم تناول أبعاد رأس المال البشري بأنها رأس مال أخلاقي ورأس مال اجتماعي ورأس مال معرفي وأشارت الدراسة ان تنمية رأس المال البشري تؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة.

كما اشارت دراسة السيد، (٢٠٢٠) إلى أن أبعاد التنمية المستدامة هم: (البعد الاقتصادي والبعد البيئي والبعد البشري والبعد الاجتماعي) وان أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري هي (تطوير التعليم والعدالة والخبرات) ، وبينت تلك الدراسة أن تطبيق أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري تحقق التنمية المستدامة.

ومن الدراسات السابق ذكرها والدراسات السابقة التي سيتم عرضها لاحقاً يمكن استنتاج الفجوة البحثية فيما يلي:

- تناولت الدراسات السابقة بعض من أبعاد العمل اللائق وعلاقته بمتغيرات مختلف بينما في تلك الدراسة حاولت الباحثة جمع أبعاد العمل اللائق والتي لها علاقة قوية بالإستثمار في رأس المال البشري داخل المنظمات ومحاولة بيان دور تلك الأبعاد في تحقيق التنمية المستدامة مثل الأجر العادل، تكافؤ الفرص المستدامة، وبرامج السلامة والصحة المهنية، وساعات العمل المرنة والحماية الاجتماعية.
- تناولت معظم الدراسات السابقة أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري بأنها المعارف والمهارات والخبرات ولكن في هذه الدراسة تم إضافة بعدي التدريب والخبرات لما لهم من أهمية بالغة لتحقيق التنمية المستدامة.
- تعددت أبعاد التنمية وفقاً لرؤى مختلف الباحثين ولكن ركزت تلك الدراسة على الأبعاد المذكورة برؤية مصر وهي البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي.

- لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد العمل اللائق (الأجر العادل، تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، توفير برامج السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل المرنة، الحماية الإجتماعية للعاملين) وبين أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري (المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات، التدريب).
 - لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد العمل اللائق (الأجر العادل، تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، برامج السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل المرنة، الحماية الإجتماعية للعاملين) وبين أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة (البعد الإجتماعي، البعد الإقتصادي، البعد البيئي).
 - لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد العمل اللائق (الأجر العادل، تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، توفير برامج السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل المرنة، الحماية الإجتماعية للعاملين) وبين أبعاد التنمية المستدامة (البعد الإجتماعي، البعد الإقتصادي، البعد البيئي). في ظل الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري بأبعاده: (المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات، التدريب).
- في ضوء الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابق ذكرها واللاحقة وفي ضوء الفجوة البحثية، فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:
- "إلى أي مدى يؤثر العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري".
- وبصورة أكثر تفصيلاً يسعى البحث للإجابة على التساؤلات التالية:
- ماهو التأثير المباشر للعمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة؟
 - ماأثر العمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري؟
 - ما دور الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة؟
 - ماهو دور الإستثمار في رأس المال البشري في العلاقة بين العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة؟

(4) أهمية الدراسة

تظهر أهمية تلك الدراسة من خلال جانبين وهما:

(4-1) الأهمية البحثية:

تتناول الدراسة الحالية العلاقة بين ثلاث متغيرات وهي: العمل اللائق والإستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة وقد تبين من الدراسات السابقة (اللاحق عرضها) العديد من الدراسات التي تناولت وجود العلاقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة وأيضاً العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة ولكن توجد ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل اللائق والاستثمار في رأس المال البشري. كما أنه لا توجد دراسات سابقة (على حد علم الباحثة) تناولت العلاقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في ظل الدور الوسيط للاستثمار من رأس المال البشري، ولذلك تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تساهم في سد هذه الفجوة من خلال العرض والتأصيل النظري ومناقشة النتائج الخاصة بعلاقة تلك المتغيرات.

(4-2) الأهمية التطبيقية.

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث أن مصر من أكبر الدول العربية من حيث عدد وكثافة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم حيث بلغ عدد هذه المشروعات حوالي ٢,٤٥ مليون مشروع حيث يزيد عدد تلك المشروعات نحو ٣٩ ألف مشروع في المتوسط وحوالي ٨٥% من تلك المشروعات تعتبر متناهية الصغر بينما ١٤% منهم مشروعات صغيرة ونحو ٢% مشروعات متوسطة وفقاً للتقرير الصادر من مؤسسة ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الإنسان.

وتتنوع أدوار المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في تحقيق التنمية المستدامة من حيث تعظيم فرص العمل وتحسين الناتج الإجمالي، رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي، تنمية الصادرات وجذب المدخرات ومن هنا تظهر أهمية الجانب التطبيقي لتلك الدراسة.

(5) أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على دور العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- (1-5) معرفة أثر العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة.
- (2-5) دراسة التأثير المباشر للعمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري.
- (3-5) تحديد أثر الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة .
- (4-5) الكشف عن التأثير غير المباشر للعمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري.
- (5-5) ترتيب أبعاد العمل اللائق من حيث قوة التأثير في التنمية المستدامة مع وجود الإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.
- (6-5) الخروج بنتائج وتوصيات توضح للأدارة العليا بالمشروعات المتوسطة والصغيرة الحجم أهمية العمل اللائق ودوره في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري.

(6) الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

تتناول الباحثة في هذا الجزء الإطار العام لرؤية مصر ٢٠٣٠ الخاص بالتنمية المستدامة ، كما يتناول شرح نظري لمفهوم العمل اللائق، ومفهوم الإستثمار في رأس المال البشري، وتختص الباحثة جزء من الإطار النظري يتناول بشكل تفصيلي أبعاد التنمية المستدامة من منظور رؤية مصر ٢٠٣٠، وأخيراً سيتم الإشارة في هذا الجزء لدور المشروعات المتوسطة والصغيرة الحجم في تحقيق التنمية المستدامة.

(1-6) إطار رؤية مصر ٢٠٣٠ 'Egypt vision 2030

رؤية مصر ٢٠٣٠، هي أجندة وطنية وضعت في فبراير ٢٠١٦، توضح الخطة الإستراتيجية طويلة الأجل للدولة لتحقيق أدوار وأهداف التنمية المستدامة في جميع المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة، تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

وقد قررت الدولة في مطلع عام ٢٠١٨ تحديث أجندتها للتنمية المستدامة بمشاركة معظم الوزارات والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني وبمشاركة أيضاً عدد من أفضل الخبراء في مختلف المجالات، وذلك لمواكبة التغييرات التي طرأت على السياق المحلي والإقليمي والعالمي. وإعتمد

الإصدار الثاني لرؤية مصر ٢٠٣٠ بأن تصبح رؤية ملهمة توضح كيف ستخدم المساهمة المصرية السياق العالمي. وتؤكد الرؤية المُحدثة على تناول وتداخل كل القضايا من منظور الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البيئي والاقتصادي والاجتماعي، فهي رؤية شاملة ومتسقة تتكون من إستراتيجيات قطاعية للجهات الحكومية المختلفة.

تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الإرتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية. يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو إقتصادي مرتفع، إحتوائي ومستدام وتعزيز الاستثمار في القوى البشرية وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والإبتكار والبحث العلمي في كافة المجالات وإتباع أساليب وطرق العمل اللائق في المشروعات المختلفة.

(2-6) العمل اللائق Decent Work

تحدد طبيعة العمل ظروف الحياة لكافة الأفراد، ويعتبر العمل هو المحرك الأساسي للنمو والتطوير في كافة المجتمعات، وفي إطار السعي المستمر لنمو وتنمية المجتمع وفي ظل الإتجاه الدائم نحو تطوير قوانين العمل والإرتقاء بالعاملين وتحسين ظروف العمل ظهر مفهوم العمل اللائق (المتولي، ٢٠٢٢)، ونتيجة لأهمية مفهوم العمل اللائق فقد قامت منظمة العمل الدولية بإستحداث برنامج العمل اللائق، حيث يوفر هذا البرنامج إطاراً للتنمية العادلة والمستدامة كما يدعو إلى إحراز التقدم على الصعيد العالمي. (Nizami&Prasad,2017)

حيث يمر سوق العمل في الوقت الحالي بتحولات جذرية وظروف مختلفة تختلف من وقت لآخر تخلق مستويات متزايدة من عدم الإستقرار وعدم الأمان في العمل، ولذلك قدمت منظمة العمل الدولية معايير وسياسات لضمان جودة العمل الذي يخلق حياة كريمة لكافة الأفراد العاملين ويطلق على العمل الذي يوفر حياة كريمة ويحقق متطلبات العمالة ويوفر لهم كافة الحقوق المطلوبة "العمل اللائق (Blustein, Connors & Diamonti, 2016).

تعريف العمل اللائق:

يعرف (Blustein, Kenny, Di Fabio , Guichard,2019) العمل اللائق بأنه: العمل الذي يوفر الحقوق الأساسية والتي تشمل: (عدم التمييز، فرص التعبير عن الرأي، المشاركة في قرارات العمل)، والحماية الإجتماعية للعاملين وأسرهم، ويتمتع بالعدالة والإنصاف.

بينما يوضح (Masdonati, Massoudi, Blustein, Duffy, 2022) مفهوم العمل اللائق بأنه: الوصول إلى ظروف عمل كاملة وعادلة للجميع مع الاستفادة من الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي في العمل. إستناداً إلى إرشادات منظمة العمل الدولية.

كما عرف ناشد، (٢٠٢١) العمل اللائق بأنه إبتكار مجتمعي جديد مع تدعيم عالمي، وتعزيز لهذا المفهوم ومساندته من قبل مؤسسة العمل الدولية لضمان إستدامة سياسة العمل اللائق من خلال خطة الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠.

ويمكن وضع تعريف شامل للعمل اللائق بأنه العمل الذي يكفل الحقوق الأساسية والرعاية الاجتماعية للعاملين وفقاً للمعايير الدولية الموضوعية من منظمة العمل الدولية ووفقاً لخطة الأمم المتحدة لتحقيق التنمية المستدامة.

أبعاد العمل اللائق:

تناولت الدراسات السابقة (كما سيتضح) أبعاد مختلفة للعمل اللائق، وقد حاولت الباحثة حصر أبعاد العمل اللائق التي تم ذكرها في الدراسات السابقة فيما يلي:

- الأجر العادل من العمل:
- يعتبر الأجر العادل أهم ركائز العمل اللائق ، وللوصول لمستوى الأجر العادل ينبغي مراعاة مجموعة من الآليات ويمكن توضيح آليات الوصول لمستوى الأجر العادل كما يلي: (منظمة الأمم المتحدة، ٢٠٢١)
- تعزيز الفهم حول مبادئ العدالة الاجتماعية وكيفية إدماجها في سياسة الأجور .
- تبسيط المقاربة في تطبيق النظام ، وإعتماد معادلة واضحة وشفافة لإحتساب الحد الأدنى.
- تطوير القدرات المؤسسية لتصميم النظام وتطبيقه وحمايته.
- معادلة واضحة وشفافة لإحتساب الحد الأدنى.
- تحديد الحد الأدنى ضمن سياسة إجتماعية أوسع تهدف إلى تعزيز المساواة، وتوفير الحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية للجميع وتحسين سياسات العمل.
- المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجور والتناسب بين تكلفة المعيشة ومستوى الدخل.
- الحرص على الحوار الإقتصادي البناء ومشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل لتحديد الحد الأدنى للأجور والزيادات المناسبة وتحسين ظروف العمل.
- ضمان التمويل المستدام من خلال نظم تمويل عادلة كالضرائب التصاعدية على سبيل المثال.

- فعالية التنفيذ من خلال وضع القوانين المناسبة والحملات الإعلامية وأنشطة التدريب وآليات الرقابة.

- تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة:

يقصد بتكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة التأكد من أن جميع الإجراءات الخاصة بالموظفين مثل التعويضات والمزايا والأجازات تدار بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو السن أو الأصل القومي أو الإعاقة . (Benokraitis, 2019)

كما يقصد بالمعاملة العادلة للعاملين كيفية التخصيص العادل للمهام وتوزيع المهام بكفاءة على العاملين، ويمكن استخدام التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي للتوزيع العادل للمهام ونتيجة التوزيع العادل للمهام يتم التوزيع العادل للمكافآت والأجور والحوافز وإعطاء كل عامل حقوقه كاملة سواء حقوق مادية أو معنوية (Yu,2019).

- توفير برامج السلامة والصحة المهنية.

لاقت برامج السلامة والصحة المهنية إهتماماً واسعاً من قبل الباحثين، نظراً لأنها تمثل أهم أبعاد العمل اللائق ولأن تلك البرامج تتعلق بحماية العنصر البشري والذي يعتبر المورد الإستراتيجي الأساسي للمنظمة، ولذلك عرفت برامج السلامة والصحة المهنية بأنها البرامج التي تهتم بسلامة وصحة العاملين من خلال مساهمتهم في بيئة عمل خالية من الحوادث والمخاطر، وتتمثل برامج السلامة والصحة المهنية في: (توفير ظروف ملائمة للعمل، التدريب لمنع الحوادث، إشراك العاملين في وضع برامج السلامة، توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، نظام تحفيزي خاص بالسلامة والصحة المهنية. (أميرة & أمانة، ٢٠٢٠)

-التوازن بين الحياة الأسرية والعمل (ساعات العمل المرنة):

إعتمدت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية ترتيبات العمل المرن كوسيلة مساعدة للعاملين لتحقيق التوازن الفعال بين العمل ومتطلبات الحياة، ولم تقتصر مزايا ترتيبات العمل المرن على البعد الإقتصادي ولكن وفقاً لـ Croucher, Stumbitz, Quinlan, Vickers, (2013) تمتد مزايا العمل المرن لتحسين الآثار الإجتماعية في المجتمعات التي يوجد بها تلك المنظمات التي تتبع أسلوب العمل المرن لما له من فوائد عديدة للعمالة كبار السن وذوي الإحتياجات الخاصة ولمن يرغب في الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، وتطبيق ساعات العمل

المرنة من الممكن أن يلقى بالرفض من قبل بعض المنظمات وسبب ذلك قد يرجع إلى التكاليف الباهظة أو التأثير على جودة الأداء. (توفيق، ٢٠٢١)

- الحماية الإجتماعية للعاملين:

الحماية الإجتماعية منظومة تهدف إلى تمكين الأفراد العاملين من مواجهة المخاطر الإجتماعية والإقتصادية والتخفيف من حدتها عن طريق المساهمة في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع، بالإضافة إلى إضفاء الشعور بالأمان والإستقرار الإقتصادي والإجتماعي، وتمثل سبل الحماية الإجتماعية في: التأمين الإجتماعي ضد المرض، التأمين الإجتماعي ضد إصابات العمل، التأمين الإجتماعي ضد الشيخوخة والعجز، التأمين الإجتماعي ضد الوفاة، التأمين الإجتماعي ضد البطالة. (قرش، ٢٠٢٢)

(3-6) الإستثمار في رأس المال البشري Investing in human capital

ساهم الإستثمار في رأس المال البشري في نقل بعض الدول من مصاف الدول النامية إلى مصاف الدول المتقدمة، و بناءً على ذلك، وفي ضوء تزايد أهمية رأس المال البشري بالنسبة للنمو والتنمية الاقتصادية وذلك على الصعيدين النظري والتطبيقي، فقد بدأت الدول العربية في توجيه جهودها نحو تطوير رأس المال البشري و الإهتمام بتحسين مؤشراتته بأبعاده المختلفة مثل الصحة والتعليم، والتدريب، والبحث والتطوير. (إبراهيم، ٢٠٢١)

مفهوم رأس المال البشري:

عرف (Ling, 2012) مصطلح رأس المال البشري بأنه قدرة المنظمة على خلق قيمة بشرية في السوق العالمي في ظل المتغيرات المتسارعة، بينما أضافت (Shakina&Baragas, 2014) تعريف لرأس المال البشري بأنه: مجموعة من الأصول المعرفية بالمنظمة والتي تساهم على تحسين وضعها التنافسي، بينما أوضح حلقان، (٢٠١٦) رأس المال البشري بأنه: مجموعة العاملين بالمنظمة ذوي القدرات الإبداعية والمهارات المتطورة والتميزة، في حين أوضح رضا، منصور & مدحت، (٢٠٢١) رأس المال البشري بأنه: إستثمار بمخزون المعارف والمؤهلات والمعلومات المدرجة بفكر الأفراد لإستغلال الموارد البشرية بكفاءة وفعالية، ويمكن وضع تعريف شامل لرأس المال البشري بأنه مجموعة الأصول المعرفية بالمنظمة والتي ينبغي إستغلالها الإستغلال الأمثل من خلال تطوير المعارف والقدرات والمهارات لديها.

أبعاد رأس المال البشري:

تعددت الدراسات التي تناولت رأس المال البشري، وقد إنفقت معظم الدراسات السابقة (كما سيتم عرضها لاحقاً) على أبعاد رأس المال البشري فيما يلي:

- المعارف: يرى الكبيسي، (٢٠٠٢) أن المعارف هي الحصلة الفكرية الضمنية أو الظاهرية التي يستعين بها الأفراد لأداء أعمالهم بكفاءة أو لإتخاذ قرارات صحيحة لحل المشكلات التي تواجههم. ويوضح حسن، (٢٠٠٨) أن المعارف هي (قوة وثروة) في وقت واحد حيث أنها قوة بإعتبارها أكثر أهمية من مورد رأس المال المادي وقوة العمل، وأنها الأداة الفعالة في إيجاد أو خلق قيمة مضافة وأنها ثروة بإعتبارها لاتخضع لقانون تناقض الغلة، حيث أنها لا تعاني من مشكلة الندرة بإعتبارها المورد الوحيد الفريد الذي يزداد بالتراكم ولا يقل بالاستخدام، بل كلما زاد استخدامه زادت قدرة الفرد على توليد وتطوير أفكار جديدة بتكلفة أقل أو بدون تكلفة إضافية.

- المهارات: تعرف المهارات بأنها مستوى براعة الفرد في أداء مهام معينة Noe., (2008) , Hollenbeck , Wright ، في حين بين جالب، (٢٠١١) أن هناك ثلاثة أنواع من المهارات يتمتع بها العاملين في كافة المستويات التنظيمية كما يلي:

المهارات الفنية: حيث ترتبط تلك المهارات بالمعارف والقدرات التي تتعلق بعمليات وطرق العمل، وتتمثل هذه المهارات في: البراعة وطرق إنجاز المهام وتستمد تلك المهارات من خلال التدريب والخبرات المختلفة

المهارات الإنسانية: وتعني القدرة على العمل في فريق والمحافظة على تواصل فعال معهم. المهارات الإدراكية: هي الإهتمام بالتخطيط الفعال والتطوير وفهم متعمق لكافة عمليات المنظمة وتعمل على حل المشكلات المعقدة بالإستناد على القدرات الذهنية للعاملين في توضيح تلك المشكلات.

- الخبرات: يقصد بخبرات العاملين بأنها كل ما يناله العاملون أثناء التفاعل مع مكونات الحياة الوظيفية مثل (الشركات والمشرفون وزملاء العمل والعلاء والبيئة المحيطة وغير ذلك)، والتي تؤثر على الإدراك والشعور وتؤدي إلى التصرف بسلوكيات محددة، وإدارة خبرات العاملين، تعتبر مثل التسويق الداخلي، عبارة عن منهجية داخلية بالمنظمة تركز على الموظفين (العميل الداخلي) قبل العلاء الخارجيين لإكسابهم معلومات عن العمل وطبيعته وعن كيفية مواجهه أي

- موقف والتصرف فيه أثناء سير العمل مما ينعكس في النهاية على قدرتهم على التعامل مع العملاء الخارجيين. (Schmitt, 2003)
- القدرات: يقصد بالقدرات البشرية بأنها: العملية التي عن طريقها يطور الأفراد والجماعات والمنظمات قدراتهم - بإسلوب فردي وجماعي - لتحديد الأهداف وتحقيقها، وأداء الوظائف بكفاءة وفعالية، وحل المشكلات بطرق إبداعية، بمعنى أن الهدف الرئيسي من تنمية القدرات البشرية هو الوصول لأقصى قدر من الإمكانيات والجدارات؛ للمساهمة في تنمية الدولة بشكل كامل في جميع أنشطتها بقدر مرتفع من جودة الأداء، القدرات البشرية ليست مجرد إتجاه سياسي أو اقتصادي.. ولكنها إتجاه فكري وإنساني يجعل من الفرد عضواً فعالاً في العجلة الحضارية. كما أن لها طابع مميز في الإهتمام برأس المال البشري في المقام الأول مما ينعكس على المنظمة والمجتمع ككل. (Savulescu, Meulen, Kahane, 2011)
- التدريب: يعد التدريب من الركائز الأساسية في عملية التنمية الإدارية لكافة المنظمات، ولا تقتصر المنافع والمزايا من التدريب والتنمية على مصلحة المنظمات فحسب، بل تشمل أيضاً مصلحة الأفراد العاملين بتلك المنظمات ، فالتدريب يساعد الأفراد على القيام بأعمالهم على الوجه الأمثل، أما التنمية فتساعد الأفراد على القيام بالمهام المستقبلية بوضع أفضل من وضع أدائهم الحالي لتلك المهام. (Burhan, Jabbar, Gardi, Abdalla, Sorguli, Mahmood, Anwar., 2021)
- (4-6) التنمية المستدامة: sustainable development
- لقد أصبح موضوع التنمية المستدامة محور إهتمام العالم سواء من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية أو التنمية العمالية، حيث إحتلت الإستدامة التنموية، الفكر العالمي في كثير من دول العالم النامي والصناعي على السواء، ويتبنى هذا الفكر هيئات كثيرة تطالب بتطبيقها، حيث عقدت من أجلها القمم والمؤتمرات والندوات، ورغم الإنتشار السريع لمفهوم التنمية المستدامة منذ بداية ظهورها، إلا أن هذا المفهوم مازال مبهماً، بوصفه مفهوماً و فلسفة علمية جديدة للإرتقاء بالوضع المستقبلي دون المساس بالموارد الحالية مع الحفاظ عليها وتنميتها. (فراحتيه، ٢٠١٨).
- تعريف التنمية المستدامة: يعتبر التعريف الأكثر إنتشاراً للتنمية المستدامة هو تعريف اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام ١٩٨٧ ويقصد بها التنمية التي تلبي إحتياجات المجتمع في الوقت الحاضر دون إهدار الموارد التي يمكن أن تلبي إحتياجات الأجيال القادمة (عبد العزيز، ٢٠٠٨)

كما عرف عباس، (٢٠١٠) التنمية المستدامة بأنها صيانة وإستدامة الموارد المتعددة في البيئة لتلبية الإحتياجات الإقتصادية والإجتماعية ولضمان رفاهية الأجيال القادمة. في حين عرفها سمعان،(٢٠١٧) بأنها التنمية النابعة من إدارة حكيمة تلبى إحتياجات الحاضر دون الإخلال أو المساس بالموارد اللازمة لتلبية إحتياجات الأجيال القادمة.

وتضيف الباحثة على التعريفات السابقة فكرة ربط الحوافز للأفراد أو المنظمات التي تحافظ على البيئة وتقل التلوث وذلك للمحافظة على الموارد وعدم إهدارها وتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة عالية مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المجتمع ككل.

أبعاد التنمية المستدامة:

- البعد الإقتصادي: يهدف هذا البعد إلى وجوب تحقيق الرخاء ورفع مستوى المعيشة وتحقيق مستوى حياه أفضل لكافة أفراد المجتمع، ويتحقق الرخاء والرغد في مستوى المعيشة من خلال السعي الدائم نحو توفير مختلف السلع والخدمات المتنوعة والتي تعمل على تحقيق وإشباع إحتياجات ورغبات كافة أفراد المجتمع بأكمله بأسعار مناسبة. ولرفع مستوى المعيشة وتحقيق حياه أفضل ينبغي توفير المواد الأولية أو المواد الخام المناسبة بالإضافة إلى ضرورة توفير الموارد المالية والموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمتخصصة والمدرية بشكل فعال على عملية الإستثمار الهادف و البناء.
- البعد الإجتماعي: ويشتمل هذا البعد على إجمالي العمليات، الأهداف، العلاقات الإجتماعية والإنسانية التي تربط وتدعم العلاقة بين الأفراد داخل المجتمع بصفة عامة وداخل المنظمات بصفة خاصة. وتحقيق البعد الاجتماعي يعتمد على الاستثمار في الموارد البشرية والذي بدوره يعتمد أساساً على السياسات الرشيدة المتبعة في المنظمة وطرق وسياسات العمل الفعالة واللائقة في المجتمع ومستوى أو درجة النضج والوعي المتوفر لدى الأفراد داخل المنظمات مما ينعكس على المجتمع ككل.
- البعد البيئي: والذي يتمحور على ضرورة المحافظة على المحيط البيئي والمناخي الجيد والمتمثل في الثروة المعدنية والحيوانية والسلمكية... الخ و التي تساعد على استمرارية الحياة بالإضافة إلى العمل على ضرورة التصدي لمختلف التحولات البيئية و المناخية التي تهدد حياه الأفراد مثل (التلوث، الجفاف، الاحتباس الحراري ... الخ)، ومن هنا يأتي دور

المنظمات في الحفاظ على البيئة وتطبيق مفاهيم جديدة لدعم البيئة لصالح المجتمع مثل إدارة الموارد البشرية الخضراء والتسويق والتصنيع الأخضر. (لونيس، ٢٠١١)

○ دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة:

تزداد أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الوضع الذي جعل الجمعية العامة للأمم المتحدة تتخذ قراراً في ٦ إبريل ٢٠١٧م بتخصيص يوم 27 يونيو كيوم عالمي للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ومن الممكن أن تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة بكافة أبعادها كالتالي:

- البعد الاقتصادي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة: تشارك المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تنفيذ البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة والذي يشمل رفع مستوى التوظيف والدخول وتحسين الوضع المعيشي من خلال مايلي:
 - تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بحوالي ٤٦% من الناتج المحلي العالمي، وتساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي للكثير من الدول.
 - تلعب المشروعات الصغيرة دوراً جوهرياً في حل مشكلة البطالة، فعلى سبيل المثال قد أصبحت الصناعات اليابانية الصغيرة تضم حوالي ٨٤% من العمالة اليابانية الصناعية، وتشارك بحوالي ٥٢% من إجمالي قيمة الإنتاج الصناعي الياباني، وفي إيطاليا بلغ عدد المشروعات الصغيرة حوالي ٢ مليون و ٣٠٠ ألف مشروع فردي صغير .

أما عن دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية فنجد أنها تساهم في تدفق الموارد الانتاجية على مستويات الاقتصاد كافة حيث تتوغل في حيز جغرافي أوسع من المشروعات الكبيرة، وتتمى المنافسة في السوق المحلي. (علاء & بدر، ٢٠١٩)

- البعد الاجتماعي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة: تهتم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمشاركة في تنفيذ البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة مثل تقليل مستوى الفقر وتحسين الوضع المعيشي وتعظيم طاقات الشباب كالتالي:
 - إنخراط الشباب في تحمل أعباء مشروع أو منشأة صغيرة تخطيطاً وتمويلاً .
 - يعتبر السعي نحو الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة عاملاً من عوامل الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وخاصة وقت الأزمات .

- تعتبر الأعمال الحرفية ومدى تشجيع المجتمع لها نواة المشروعات الصغيرة وهي إنعكاس للوضع الثقافي في أي مجتمع. (درويش & أولاد النوى، ٢٠٢٢)



شكل رقم (١) يوضح أبعاد الدور الاقتصادي والاجتماعي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة

- البعد البيئي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة:
تشارك المشروعات الصغيرة في البعد البيئي للتنمية المستدامة فيما يلي:
تحرص بعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة على إعادة تدوير المخلفات الزراعية والصناعية الأمر الذي يساهم في عدم تلوث البيئة.
- تنتج المشروعات الصغيرة والمتوسطة في كثير من الأحيان سلع صديقة للبيئة أي أن منتجاتها ضد التلوث بصفة عامة.
- تستخدم المشروعات الصغيرة والمتوسطة غالباً موارد متجددة لضمان بقائها. (يوسف، ٢٠٢١).

ويعد عرض الإطار النظري الخاص بمتغيرات البحث ننتقل في الجزء التالي لإشتقاق فروض الدراسة من خلال عرض الدراسات السابقة كما يلي:

(7) أدبيات الدراسة وفروضها

تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث إلى أربع مجموعات، تتناول المجموعة الأولى مجموعة الدراسات التي تناولت تجارب الدول المختلفة في تطبيق التنمية المستدامة (دراسات تجريبية عالمية). أما المجموعة الثانية فتناولت الدراسات السابقة الخاصة بالعمل اللائق وأثره في التنمية المستدامة، أما المجموعة الثالثة فقد تناولت الدراسات المتعلقة بالعمل اللائق وأثره في الإستثمار في رأس المال البشري، أما المجموعة الرابعة فهي دراسات خاصة بالإستثمار في رأس المال البشري وأثره في التنمية المستدامة والمجموعة الخامسة فتناولت بعض الدراسات المتعلقة بتأثير العمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري.

(7-1) مجموعة الدراسات التي تناولت تجارب الدول المختلفة في تطبيق التنمية المستدامة (دراسات تجريبية عالمية).

تناولت دراسة (بادي، ٢٠١٧) جاهزية دول المغرب العربي للحكومة الإلكترونية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة وتوصلت تلك الدراسة إلى ضرورة بناء مجتمع المعرفة والتكنولوجيا داخل المنظمات وتطبيق الوضوح والشفافية وآليات الحكومة الإلكترونية وفي مجال رأس المال البشري توضح ضرورة التوسع في رأس المال البشري والدعم المتزايد للتعليم وتقديم فرص متكافئة للجميع لتحقيق التنمية المستدامة لدعم الاقتصاد وتحقيق التنمية الاقتصادية. وقد قارنت المغرب أدائها في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري بأداء ليبيا والجزائر وتونس وموريتانيا وقد احتلت ليبيا المركز الأول في الإستثمار في رأس المال البشري ثم الجزائر تليها تونس وموريتانيا واخيراً المغرب.

أما دراسة (زاوية، ٢٠١٩) فأوضحت مدى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بالجزائر ومعرفة واقع تحقيقها والعقبات التي تواجهها، وتوصلت تلك الدراسة إلى أن أبعاد التنمية المستدامة هي البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي والبعد البيئي والبعد التكنولوجي، وقد قامت الجزائر بوضوح أكبر قدر من الإستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النمو بهدف تقليل البطالة وتضييق فجوة الفقر لتحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة كما انها زادت من الجهود المبذولة للقضاء على الأمية

وزيادة نسب التعليم لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة والأخذ في الاعتبار الإعتبارات البيئية في التخطيط للتنمية لتحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة.

في حين وضعت دراسة (فاضل، ٢٠٢١) رؤية مستقبلية لكيفية تحقيق التنمية المستدامة في العراق وعلى الرغم من وضع العراق لرؤية مستقبلية إلا أن التنمية المستدامة في العراق تواجه تحديات ومعوقات كبيرة حيث يعاني الاقتصاد العراقي من تراكم الديون الخارجية ويعاني المجتمع العراقي من عدم استقرار سياسي وأمني وهذا يعتبر من أهم معوقات التنمية المستدامة في العراق. كما استعرض دراسة (الشجاع، ٢٠٢٢) تجربة اليمن في تطبيق التنمية المستدامة، وقد استعرضت تلك الدراسة أبعاد التنمية المستدامة المختلفة منها البعد البيئي والبعد البشري والبعد الاقتصادي والبعد التكنولوجي وقد تناولت التطورات التي شهدتها الاقتصاد اليمني خلال العقدين الماضيين ولكن ما زالت توجد عقبات تمنع تحقيق التنمية المستدامة في اليمن في الوقت الراهن والسبب سوء الإدارة والفساد المالي والإداري في بعض المنظمات.

(2-7) الدراسات الخاصة بالعمل اللائق وأثره في التنمية المستدامة

أوضحت دراسة السويدي، (٢٠١٧) دور تحقيق التوازن بين العمل والأسرة كأحد أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة، وقد طبقت تلك الدراسة على عينة قوامها ١٢٢ عضو هيئة تدريس من كلية الإدارة والإقتصاد جامعة قطر ، وبينت تلك الدراسة وجوب توافر مايسمى بسياسات العمل صديقة الأسرة ووضع تلك السياسات يحقق التنمية المستدامة، وتمثلت سياسات العمل صديقة البيئة في: تطوير المسار الوظيفي، رعاية كبار السن في الأسرة، رعاية الطفولة، رعاية الأمومة، العناية بأسر الموظفين، الأنشطة المجتمعية، ترتيبات العمل، أما التنمية المستدامة تمثلت أبعادها في: التنمية الإقتصادية، التنمية الإجماعية ، التنمية المادية، وتوصلت نتائج تلك الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لتطبيق سياسات العمل صديقة الأسرة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال التغلب على كافة معوقات عدم التوازن بين العمل والأسرة وبالتالي الإستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية وتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة.

في حين إستهدفت دراسة (Jackman & Moore, 2021) التعرف على تأثير عوامل الإقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط لتوازن وعدالة الأجور كأحد أبعاد العمل اللائق ، وتمثلت عوامل الإقتصاد الأخضر في (تحديد فرص التمويل والاستثمار ، وتنفيذ إطار داعم للسياسة المالية ، ووضع المعايير واللوائح ، ومراجعة سياسات المشتريات

الحكومية ، وتطوير الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص) بينما عدالة الاجور تعتبر هي المتغير الوسيط والتنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادية، الحكومية، البشرية)، وتمثلت عينة الدراسة في ٥٨٦ فرد من العاملين في جزيرة بربادوس إحدى جزر الكاريبي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق عوامل الإقتصاد الأخضر يؤثر تأثيراً معنوياً ايجابياً في توازن الأجور وبالتالي يؤثر بشكل ايجابي غير مباشر في تحقيق التنمية المستدامة بشكل عام وبصفة خاصة بعديها الاقتصادي والبشري بينما تناولت دراسة (Kavouras, Vardopoulos, Mitoula, Zorpas, Kaldis, (2022) أثر تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية كأحد أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢٢٢ مفردة من العاملين بإحدى الجامعات باليونان، وتؤثر برامج السلامة والصحة المهنية في تقليل المخاطر الممكن التعرض لها من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين مما يساعد على توفير حقوق العاملين وتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الإقتصادية والإجتماعية و البيئية.

في حين هدفت دراسة المتولي،(٢٠٢٢) التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد العمل اللائق (توافر فرص العمل والأرباح العادلة، وجود الاستقرار والأمن في العمل، تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة في العمل، الحماية الاجتماعية، ، توافر بيئة آمنة للعمل، الحفاظ على وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، تشجيع الحوار المجتمعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٤٥) مفردة، كما تم إستخدام أسلوب عينة كرة الثلج Snowball Sampling في جميع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تمايز بين الدول محل الدراسة (البحرين، الصين، مصر، الأردن، نيجيريا) فيما يتعلق بتوافر أبعاد العمل اللائق، كما أسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين، وأيضاً وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي مباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة. وباستخدام طريقة Bootstrap للتعرف على التأثيرات غير المباشرة توصلت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، وكان معامل الوساطة بين المتغيرات جزئي في معظم المتغيرات محل الدراسة.

ومن العرض السابق لتلك المجموعة من الدراسات يمكن إشتقاق الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة:

تؤثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة، ويمكن تقسيم هذا الفرض لمجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة.
- تؤثر تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة.
- يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة.
- يؤثر التوازن بين الحياة الأسرية والعمل (ساعات العمل المرنة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة.
- تؤثر الحماية الاجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة.

(3-7) الدراسات المتعلقة بالعمل اللائق وأثره في الإستثمار في رأس المال البشري

حللت دراسة Navajas, Díaz, Ariza,(2019) علاقة العمل اللائق بإرتباط العاملين بمكان العمل، من خلال إعتبار الموارد البشرية عبارة عن رأس مال بشري للمنظمات ينبغي تطويره والحفاظ عليه، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: (البيئة المادية الملائمة، كثافة العمل، التقدير المادي (مستوى الأجر) والمعنوي ، التوازن بين العمل والأسرة) ، وتمثل المتغير التابع في إرتباط العاملين بالعمل والمتغير الوسيط هو رأس المال البشري وتم قياسه من خلال: (التطوير والنمو وخلق قيمة فردية والتدريب)، وتمثلت عينة الدراسة في: ٥٩٠٢ من العمالة الأوروبيين، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل اللائق في إرتباط العاملين بمكان العمل وأكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإرتباط هي البيئة المادية الملائمة ومستوى الأجر العادل، كما أن أبعاد العمل اللائق تؤثر بشكل غير مباشر في الإرتباط الوظيفي من خلال تعزيز رأس المال البشري من خلال خلق قيم فردية للعنصر البشري والتطوير والنمو.

في حين أوضحت دراسة Gibb&Ishaq,(2020) دور العمل اللائق في تحقيق جودة العمل وزيادة مهارات وخبرات رأس المال البشري في المنظمة كنتاج من تحسين جودة العمل، وقد طبقت تلك الدراسة على عينة قوامها ٢٧٧ من العاملين بقطاعات مختلفة بإسكتلاندا مثل قطاع السياحة والرعاية الإجتماعية، كما تمثلت أبعاد العمل اللائق في الأجر العادل، السلامة والصحة المهنية،

التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وضوح شروط التوظيف، سهولة فهم سياسات العمل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العمل اللائق يتحقق بوجود المتطلبات الصلبة والناعمة للقيام بالعمل أي توفير بنية تحتية ملائمة وبرامج مناسبة للقيام بالعمل ، كما أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي للعمل اللائق بأبعاده الخمسة في تحقيق جودة العمل مما يؤثر إيجابياً في خبرات ومهارات رأس المال البشري.

كما بينت دراسة (Kolot, Kozmenko, Herasyenko, (2020) تأثير العمل اللائق في التنمية الإجتماعية من خلال تعزيز رأس المال البشري، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: (الدعم المؤسسي، صياغة سياسات جديدة للعمل، هيكل تنظيمي مرن، ظروف عمل مواتية لصالح العاملين (السلامة والصحة المهنية) ، يتم قياس رأس المال البشري بالمهارات والقدرات، وطبقت الدراسة على عينة قوامها ٢٩٨ فرد من العاملين بقطاع التعليم العالي بأوكرانيا ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مايلي: وجود تأثير معنوي إيجابي للعمل اللائق بأبعاده في التنمية الإجتماعية بشكل مباشر وبكل غير مباشر من خلال تعزيز قدرات ومهارات العاملين محل الدراسة حيث أن أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً إيجابياً في تعزيز قدرات ومهارات العاملين هي صياغة سياسات عمل جديدة تختص بهيكل الأجور وتوزيعها توزيع عادل وأيضاً الإهتمام ببرامج السلامة والصحة المهنية مما ينعكس بشكل واضح على إحداث التنمية الإجتماعية.

كما تناولت دراسة (Khan, Saba, Sher, Khan, Zafar, . (2020) أبعاد العمل اللائق والنتائج المترتبة على تطبيقه وذلك بالتطبيق على كافة العاملين بهيئة السكك الحديدية بباكستان، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: (العمل المنتج، بيئة عمل آمنة، أجور متوازنة، فرص عمل متكافئة، التوازن بين الأسرة والعمل، الحماية الإجتماعية)، أما النتائج المترتبة على تطبيق العمل اللائق هما: تطوير وتنمية العاملين أي تنمية رأس المال البشري من خلال الإهتمام بتطوير قدرات ومعارف ومهارات وخبرات الأفراد وبالتالي تحقيق النمو والإزدهار الإقتصادي للدولة بشكل عام.

في حين أوضحت دراسة (Zammiti, Magnano, Santisi, (2021) علاقة العمل اللائق بالتكيف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتنمية رأس المال البشري ، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: إحترام الحقوق والواجبات، المزايا الإقتصادية، السلامة والصحة المهنية، العدالة والمساواة، التوازن بين العمل والحياة الأسرية ، وتم قياس تنمية رأس المال البشري بالكفاءة الذاتية والمعارف والمهارات، أما المتغير التابع وهو التكيف الوظيفي تم قياسه بقائمة الإستقصاء، وتمثلت

عينة الدراسة في: ٣٠٨ طالب بالجامعات العليا الإيطالية بأندونيسيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للعمل اللائق بأبعاده في التكيف الوظيفي وتزيد قوه التأثير عند الأخذ في الاعتبار التأثير المباشر للعمل اللائق في تنمية رأس المال البشري وأكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً في رأس المال البشري هي المزايا الإقتصادية والسلامة والصحة المهنية وأكثر الأبعاد تأثيراً في التكيف الوظيفي هو العدالة والمساواة والتوازن بين العمل والحياة الأسرية.

بينما بينت دراسة Xu&Tang,(2022) تأثير العمل اللائق في سلوك العمل الإبتكاري من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي بأبعاده (المرونة، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل) والإرتباط الوظيفي للعاملين ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٥١٧ موظف بالطبقة الوسطى بشركات مختلفة النشاط بالصين ، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: (المبادئ والقيم الأساسية، وقت وعبء العمل، العمل المنتج، الأجر العادل، السلامة والصحة المهنية، الحماية الإجتماعية)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للعمل اللائق في سلوك العمل الإبتكاري من خلال تعزيز رأس المال البشري وتحقيق الإرتباط الوظيفي ويعتبر الأجر العادل وملائمة ظروف العمل من أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في سلوك العمل الإبتكاري.

ومن العرض السابق لتلك المجموعة من الدراسات يمكن إستنتاج الفرض الرئيسي الثاني من

فروض الدراسة:

- تؤثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري ويمكن تقسيم هذا الفرض لمجموعة من الفروض الفرعية التالية:
- يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري.
- تؤثر تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري .
- يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري.
- يؤثر التوازن بين الحياة الأسرية والعمل (ساعات العمل المرنة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري.
- تؤثر الحماية الإجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري.

(7-4) دراسات خاصة بالإستثمار في رأس المال البشري وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة: هدفت دراسة قبايلي،(٢٠١٨) إلى معرفة وتشخيص الدور الذي تلعبه العناصر المختلفة لتنمية الموارد البشرية (إستراتيجية تنمية الموارد البشرية، تنمية الأفراد، تنمية مجموعات وفرق العمل، التعلم التنظيمي، تنمية المؤسسة وأعمالها) في تحقيق التنمية المستدامة بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، تمثلت عينة الدراسة في ٢٨٨ فرد موزعين على خمسة مؤسسات اقتصادية جزائرية، مؤسستان خاصة وثلاثة مؤسسات عمومية، واستخدمت الباحثة الاستبيان في الدراسة الميدانية مصمم وفق ليكرت (Likert) الخماسي في اختيار الإجابة الأنسب، تم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أبعاد تنمية الموارد البشرية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة حسب آراء إطارات المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. في حين إستهدفت دراسة (Monica, 2018) التعرف على تأثير الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الإستدامة التنظيمية مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة ، وتمثلت أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري في : التدريب والتطوير للعنصر البشري ، تنمية المعارف والمهارات والقدرات، وإدخال مفهوم الموارد البشرية الخضراء وذلك للحفاظ على البيئة، وقد طبقت الدراسة على ٩٨ شخص من العاملين بإحدى شركات الاتصالات بالولايات المتحدة الامريكية وتم قياس الإستدامة التنظيمية والتنمية المستدامة من خلال قائمة الإستقصاء ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الإستدامة التنظيمية والتنمية المستدامة وأكثر أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري تأثيراً معنوياً ايجابياً في التنمية المستدامة من خلال الإستدامة التنظيمية هو تطوير المعارف والمهارات والقدرات ثم التدريب واخيراً تطبيق مفهوم الموارد البشرية الخضراء.

كما أوضحت دراسة خيار & عماروش، (٢٠٢٠) تأثير الإستثمار في رأس المال البشري بالمنظمات الحكومية بالجزائر في تحقيق التنمية المستدامة وتم مقارنتها مع تجارب دولية لبلاد أخرى، وتمثلت عينة الدراسة في مقارنة الجزائر وماليزيا والسعودية وسنغافورة في كيفية تحقيق التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري ، وذلك في قطاعي الصحة والتعليم، وتمثلت أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري في : (المعرفة، المهارات والقدرات، الخبرات، المؤهلات، الإبداع والإبتكار، العمل الفريقي)، أما أبعاد التنمية المستدامة تمثلت في: (تنمية إقتصادية، تنمية إجتماعية، تنمية ثقافية، تنمية سياسية، تنمية بشرية)، وتوصلت الدراسة إلى أن

رأس المال البشري من أهم عناصر التنمية في المنظمات وينبغي إستئمة وتطويره بشكل دائم، يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري في المنظمات تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة وبالنسبة لتجربة الجزائر فقد إستطاع رأس المال البشري تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات التعليمية ومازال العمل جارياً على نشر التنمية المستدامة في كافة القطاعات الصحية.

في حين حاولت دراسة (Arefieva, Polous, Tytykalo, Kwilinski, 2021) الربط بين تطوير رأس المال البشري بالمنظمات والتنمية المستدامة، وتمثلت أبعاد تطوير رأس المال البشري في المنظمات في: (تطوير مهارة التفكير النقدي، تطوير مهارة الذكاء الوجداني، تطوير مهارة إتخاذ القرار، زيادة الفطنة التجارية، التنافسية)، أما أبعاد التنمية المستدامة تمثلت في: (الإستدامة الإقتصادية، الإستدامة التكنولوجية، الإستدامة البيئية، الإستدامة الإجتماعية، الإستدامة التسويقية)، وتمثلت عينة الدراسة في ٤٩٦ فرد من العاملين ببعض المنظمات الصناعية بالمملكة المتحدة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للأبعاد تطوير رأس المال البشري بالمنظمات في التنمية المستدامة، وقد تناولت الدراسة أيضاً تأثير تطوير رأس المال البشري العامل وغير العامل في التنمية المستدامة ولكن أثبتت النتائج أن تطوير رأس المال البشري بالمنظمات يساهم بشكل معنوي إيجابي أكبر في تحقيق التنمية المستدامة من تطوير رأس المال البشري غير العامل، وتمثلت أكثر أبعاد رأس المال البشري بالمنظمات تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة تطوير مهارة التفكير النقدي يليها تطوير مهارة الذكاء الوجداني ثم التنافسية وزيادة الفطنة التجارية وأخيراً تطوير مهارة إتخاذ القرار.

كما قامت دراسة (Wang, Lin, Xiao, Bu, Li, 2022) بتوضيح أهمية الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الإقتصادية المستدامة في الصين وتم تطبيق الدراسة على ١٣ مدينة صينية، حيث بلغت العينة حوالي ٤٣٩٥ مفردة، وتمثلت أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري في: (مستوى التعليم، تطوير طاقة الإبتكار، جودة الحياه، الرعاية الصحية)، وتمثلت أبعاد التنمية الإقتصادية المستدامة في: (هيكل الصناعة، الإبتكار، مستوى الإستهلاك والإدخار)، وقد توصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد الإستثمار في رأس المال البشري زادت التنمية الإقتصادية المستدامة وبشكل أكبر، وأكثر أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري تأثيراً في التنمية الإقتصادية المستدامة هو جودة الحياه ثم تطوير طاقة الإبتكار ورفع مستوى التعليم.

في حين هدفت دراسة Shaaban, (2022) إلى التعرف على تأثير المرأة كرأس مال بشري في التنمية المستدامة بالمصانع المصرية حيث أن في الوقت الحاضر ، أصبحت الاستدامة أحد الأهداف في جميع أنحاء العالم ، وقد تم توزيع استبيانات ذاتية الإدارة لجمع البيانات من ١٠٠ مهندس (٥٠ امرأة و ٥٠ رجلاً) موظفاً في المصانع المحلية المقامة بجمهورية مصر العربية، وتمثلت أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري (بالتطبيق على المرأة بشكل خاص) في: (القيادة والتحفيز والمؤهلات والرضا والإبداع)، أما أبعاد التنمية المستدامة تمثلت في: (التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية والتنمية البيئية والتنمية التعليمية)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود تأثير معنوي إيجابي للإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة، ووجود تأثير معنوي إيجابي لدور المرأة كعنصر أساسي في الإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة بأبعادها الأربعة.

ومن العرض السابق لتلك المجموعة من الدراسات يمكن إشتقاق الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة كما يلي: يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة.

(5-7) الدراسات المتعلقة بالإستثمار في رأس المال البشري في العلاقة بين العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة

تناولت دراسة Mammadov, (2020) دور العمل اللائق في تحقيق التنمية البشرية المستدامة وقد طبقت تلك الدراسة على عينة قوامها ٣٧٧ فرد من العاملين بالمشروعات متوسطة وصغيرة الحجم في أذربيجان، وتمثلت أبعاد العمل اللائق في: (الإمتثال لمعايير العمل، الأجور اللائقة، تطوير العمل) ، وتمثلت أبعاد التنمية البشرية المستدامة في: (تطبيق الموارد البشرية الخضراء، وضع برامج للتدريب وتنمية المهارات، توفير الرعاية الصحية)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد العمل اللائق في التنمية البشرية المستدامة، ومن أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً في التنمية البشرية المستدامة هي الأجور اللائقة والإنتثال لمعايير العمل، وتحقيق التنمية البشرية المستدامة هو أساس تحقيق التنمية المستدامة.

كما هدفت دراسة Piwovar, (2021) إلى التعرف على دور التنمية المستدامة للموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة مع توضيح العوامل التي تؤثر في تنمية الموارد البشرية المستدامة، وقد طبقت الدراسة على ١١٢ مهندس بمشاريع هندسية مختلفة في بولندا، وتمثلت

العوامل التي تؤثر في تنمية الموارد البشرية المستدامة في: (تمكين العاملين، الأجر العادل، التعاون بين العاملين، حماية البيئة، فرص توظيف عادلة ومتوازنة، مرونة بيئة العمل)، وكما نلاحظ أن بعض العوامل التي تؤثر في تنمية الموارد البشرية المستدامة تمثل بعض أبعاد العمل اللائق مثل فرص التوظيف العادلة والمتوازنة، ومرونة بيئة العمل والأجر العادل، كما تمثلت أبعاد التنمية المستدامة في: التنمية الاقتصادية المستدامة، التنمية البيئية المستدامة والتنمية الإنتاجية المستدامة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للعوامل التي تحقق تنمية الموارد البشرية المستدامة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تنمية الموارد البشرية.

أما دراسة (Di & Svicher, 2021) فقد تناولت العلاقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط لرفاهية الموارد البشرية، وقد تمثلت أبعاد العمل اللائق في: (الصحة التنظيمية، التوازن بين الحياة الأسرية والعمل، الأجر العادل، توفير فرص وسياسات توظف ملائمة)، بينما تمثل المتغير الوسيط في رفاهية الموارد البشرية، وتمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة، وتمثلت أبعاد التنمية المستدامة في: (الإجتماعية، الاقتصادية، البيئية)، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٥٧٥ من العاملين بالمشروعات الصغيرة بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكافة أبعاد العمل اللائق في رفاهية الموارد البشرية، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لكافة أبعاد العمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال رفاهية الموارد البشرية، ومن أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة من خلال رفاهية الموارد البشرية هو تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل.

ومن العرض السابق لتلك المجموعة من الدراسات يمكن إشتقاق الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة:

تؤثر أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري، ويمكن تقسيم هذا الفرض لمجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري.
- تؤثر تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري.

- يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري.
- يؤثر التوازن بين الحياة الأسرية والعمل (ساعات العمل المرنة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري.
- تؤثر الحماية الإجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري.

التعليق على الدراسات السابقة :

- تناولت الدراسات السابقة أبعاد العمل اللائق وأثرها في التنمية المستدامة.
 - تم إستنتاج أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري وتم ربطها بالتنمية المستدامة.
 - أظهرت بعض الدراسات السابقة تأثير أبعاد العمل اللائق بشكل عام في تحقيق الإستثمار في رأس المال البشري.
 - أوضحت بعض الدراسات السابقة تأثير بعض أبعاد العمل اللائق في تحقيق تنمية الموارد البشرية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.
- ويعد عرض الدراسات السابقة، سيتم تناول منهجية البحث كما يلي:

(8) منهجية الدراسة

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الإستنباطي (Deductive) الذي يقوم على مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة وصياغتها في إطار مجموعة من الفروض تقبل البحث والدراسة، فإذا ثبت عدم صحة الفروض فيعاد صياغتها وفي حالة ثبوت صحة الفروض فهي تضاف للمعرفة النظرية. (رضوان، ٢٠٢١)

(1-8) التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

العمل اللائق: يقصد بالعمل اللائق هو العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للعاملين من أجور وحوافز ووضع الشخص المناسب في مكانه المناسب وذلك أيضاً في إطار مجموعة من معايير الأمان والسلامة، مع مراعاة السلامة الجسدية للعاملين أثناء تأديته عملهم.

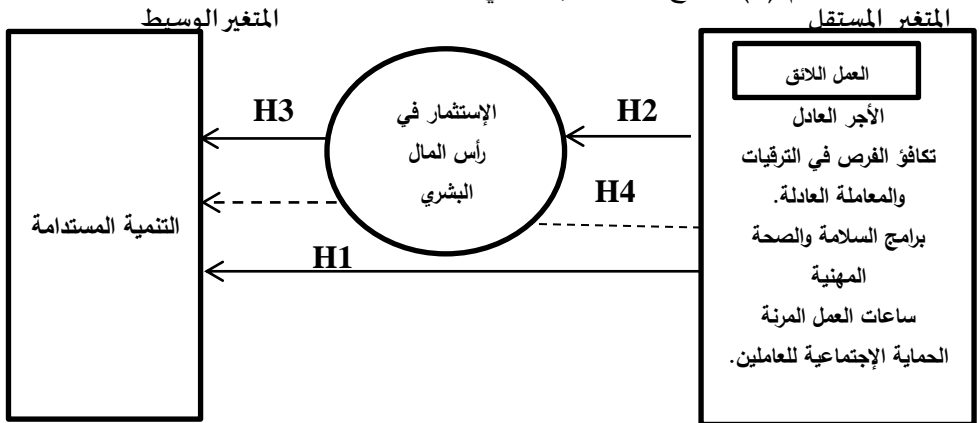
الإستثمار في رأس المال البشري: إستخدام الموارد التنظيمية في تطوير قدرات ومهارات ومعارف وسلوكيات الأفراد بهدف زيادة طاقتهم الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع ككل لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تؤدي إلى تحقق الرفاهية للمجتمع.

التنمية المستدامة: هي التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والإجتماعية وأيضاً الأبعاد البيئية وذلك لتحسين إستغلال الموارد المتاحة لتلبية متطلبات الأفراد مع الإحتفاظ بحق الأجيال القادمة.

(2-8) نموذج الدراسة

تنقسم متغيرات قياس العمل اللائق المستنتجة من الدراسات السابقة إلى: (الأجر العادل، تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، توفير برامج السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل المرنة، الحماية الإجتماعية للعاملين)، أما متغيرات قياس الإستثمار في رأس المال البشري تتمثل في: (المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات، التدريب)، وتمثلت أبعاد التنمية المستدامة في: (البعد الاجتماعي، البعد الإقتصادي، البعد البيئي)، وقد تم الإستعانة بالمقاييس الموضحة بدراسة Zammitti,etal.,(2021) ودراسة Xu&Tang,(2022) ودراسة Gibb&Ishaq,(2020) ودراسة Ahmad, Zermina, Shah, Kiran, (2021) لقياس العمل اللائق، كما تم الإستعانة بدراسة Monica,(2018) ودراسة خيار & عماروش، (٢٠٢٠) لقياس الإستثمار في الموارد البشرية وأخيراً تم الإستعانة بدراسة Di & Svicher,(2021) ودراسة Piwovar,(2021) ودراسة Shaaban,(2022) ودراسة الشرمان&الفرسان،(٢٠٢٠) ، مبارز،(٢٠٢٢)، لقياس التنمية المستدامة، وتم إختيار تلك الأبعاد حيث أنها الأبعاد المتفق عليها لقياس المتغير المستقل والوسيط والتابع في أغلب الدراسات السابقة.

ويصور الشكل رقم (٢) نموذج الدراسة الإفتراضي



شكل رقم (٢)

نموذج الدراسة الإفتراضي

(3-8) مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع البحث في العاملين بالمشروعات المتوسطة والصغيرة المسجلة بهيئة التنمية الصناعية التابعة لوزارة التجارة والصناعة بجمهورية مصر العربية ، بلغ عدد المشروعات ١٤٨١٥ مشروعاً متوسطاً وصغيراً بالصناعات الهندسية والكهربائية والإلكترونية والغذائية والغزل والنسيج والصناعات الكيماوية بالقاهرة والجيزة والقليوبية والشرقية، وبلغ حجم المجتمع (٣٩٦٠٠٨)، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Calculate Sample Size، ووصل حجم العينة إلى ٣٨٤ مفردة، تم إختيارهم عشوائياً وهي عينة طبقية، وتم توزيع قوائم الإستقصاء على العينة المختاره وقد بلغ عدد القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي ٣٥٩ قائمة أي أن نسبة الإستجابة وصلت إلى ٩٣%.

(4-8) الأسلوب المستخدم في جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على قائمة الإستقصاء والتي تتضمن ٤٠ سؤالاً وكلها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً. وتنقسم قائمة الإستقصاء إلى ثلاث أقسام رئيسية وهي:
القسم الأول: ويشمل (١٦) عبارة ، من (١ - ١٦) وذلك لقياس أبعاد العمل اللائق والتي تتمثل في (الأجر العادل، تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، توفير برامج السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل المرنة، الحماية الإجتماعية للعاملين)
القسم الثاني : ويحتوي على (١٥) عبارة ، من (١٧-٣١) وذلك لقياس أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط والمتمثلة في: (المعارف، المهارات، الخبرات، القدرات التدريب).

القسم الثالث : ويحتوي على (٩) عبارات ، من (٣٢ - ٤٠) وذلك لقياس التنمية المستدامة كمتغير تابع والمتمثلة أبعادها في: (البعد الإقتصادي- البعد الإجتماعي- البعد البيئي)، وقد تم إستخدام مقياس ليكرت "الخماسي" بعد تعديله إلى سداسي يتراوح بين (٠-٥) لتحقيق أكبر قدر من التباين وتقليل الميل التقليدي لأفراد العينة إلى التوسط في التقديرات ، وقد تم وضع المسميات عند طرفي المقياس، حيث يعني الرقم (٠) عدم الأهمية أو الإقتناع أو الحدوث على الإطلاق، بينما يعني الرقم (٥) أن الأهمية بالغة أو الإقتناع تام أو الحدوث مؤكد.

ويوضح جدول رقم (١) ترميز لمتغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة وذلك على النحو التالي:

جدول (١): ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة

متغيرات البحث	عناصر قياس المتغيرات	رمز	حدود الأسئلة
المتغير المستقل العمل اللائق (X)	الأجر العادل	X1	٤-١
	تكافؤ الفرص في الترفيقات والمعاملة العادلة	X2	٧-٥
	توفير برامج السلامة	X3	١٠-٨
	ساعات العمل المرنة	X4	١٣-١١
	الحماية الإجتماعية للعاملين	X5	١٦-١٤
المتغير الوسيط الإستثمار في رأس المال البشري (M)	المعارف	M1	١٩-١٧
	المهارات	M2	٢٢-٢٠
	القرارات	M3	٢٥-٢٣
	الخبرات	M4	٢٨-٢٦
	التدريب	M5	٣١-٢٩
المتغير التابع التنمية المستدامة (Y)	البعد الإقتصادي	Y1	٣٤-٣٢
	البعد الإجتماعي	Y2	٣٧-٣٥
	البعد البيئي	Y3	٤٠-٣٨

(5-8) - أساليب الدراسة

- **الإسلوب المكتبي:** يعتمد على مراجعة ودراسة الكتب والبحوث الخاصة بموضوع البحث، بهدف تحديد الإطار النظري والدراسات السابقة وإعداد قائمة الإستقصاء.

- **الإسلوب الميداني:** يقوم على أساس جمع البيانات من أفراد العينة العشوائية من خلال قائمة الإستقصاء.

(9) إختبارات التحليل الإحصائي:

(1-9) إختبار صدق المقاييس

تم التأكد من صدق مقاييس كلاً من العمل اللائق، والإستثمار في رأس المال البشري، والتنمية المستدامة عن طريق إستخدام التحليل العاملى التوكيدى (CFA) وذلك بإستخدام برنامج (AmosV.21)، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تقييم جودة المطابقة عن طريق مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم فى ضوءها قبول أو رفض النموذج. ويوضح جدول رقم (٣) مؤشرات جودة التوفيق وذلك على النحو التالي:

جدول (٣): المؤشرات النهائية لإختبار CFA والمدى المثالي لها

مؤشرات إختبار جودة الأسلوب	قيم الإختبار	المدى المثالي الدال على جودة النموذج
قيمة إختبار كا ^٢ / درجة الحرية CMIN/Df	٤,٢١	$CMIN/DF \leq 5$
مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI Normed of fit Index	٠,٩٣٢	$NFI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI Incremental Fit Index	٠,٩٤٧	$IFI \geq 0.9$
مؤشر تاكر - لويس TLI Tucker-lewis index	٠,٩٢٨	$TLI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI Compare Fit index	٠,٩٤٧	$CFI \geq 0.9$
الجزر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ Root Mean Square error of Approximation RMSEA	٠,١٠٥	$0.8 \geq RMSEA \geq 0.05$

يتضح مما سبق الجودة العالية لإختبار CFA وهو ما يعني أن المقاييس المستخدمة ملائمة لتقييم المتغيرات محل البحث (صدق المحتوى). أما بالنسبة للصدق التطابقي Convergent Validity الذي يعني أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً واحداً بينهما إرتباط قوي موجب، حيث يشير Anderson & Gerbing (1988) إلى أنه من الممكن التحقق من ذلك من خلال أربعة معايير أولها أن معامل التحميل Factor Loading FL (قيمة معامل الإنحدار المعياري المرجح) لكل عنصر من عناصر قياس المتغير $0.7 \leq$ وعند مستوى معنوية $0.05 \geq$ ، ثانيها أن متوسط التباين المستخلص Average Variance Extracted AVE لكل متغير من المتغيرات $0.5 \leq$ ثالثها أن إعتمادية المقياس Construct Reliability $0.5 \leq$ وأخيراً أن FL (معامل الإنحدار المعياري المرجح لكل عنصر من عناصر القياس) أكبر من ضعف الخطأ المعياري (S.E) المقابل لهذا العنصر ويظهر الجدول رقم (٤) النتائج التي أستخدمت لتقييم تلك المعايير.

جدول رقم (٤) النتائج المستخدمة في تقييم الصدق التطابقي للمقاييس

المتغيرات	FI	S.E	c.r	Error	قيمة الخطأ المقدر
المتغيرات	معامل التحميل (معاملات الإنحدار المعيارية)	الخطأ المعياري	قيمة Z	الأخطاء	الخطأ المقدر
الأجر العادل ← العمل اللائق	١,٠٧٥	٠.٢٨٧	٨,٩١	e5	٠,١٣٣
تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة ← العمل اللائق	٠,٩٨٧	—	—	e4	٠,٨٥٤
توفير برامج السلامة ← العمل اللائق	٠,٩٣٦	٠.٠٦٤	٤,٨٥	e3	٠,٢٤٨
ساعات العمل المرنة ← العمل اللائق	٠,٨٢٥	٠.٢٣١	٨,٧٤	e2	٠,٢٨٩
الحماية الإجتماعية للعاملين ← العمل اللائق	٠,٨٦٦	٠,٢٧٩	٨,٨٢	e1	٠,٣٠٤
المعارف ← الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٧٦٢	٠.٠٨٢	١٣,٠٧	e10	٠,٤٤٩
المهارات ← الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٨٩٥	٠.٠٨٥	١٥,٥٤	e9	٠,٢٣٩
القدرات ← الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٧٣٣	—	—	e8	٠,٤٦٩
الخبرات ← الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٨٩١	٠,١١٠	١٥,٥٤	e7	٠,٤٠٧
التدريب ← الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٧٢٠	٠.١٠٢	١٢,٣٠	e6	٠,٧٩٦
البعد الإقتصادي ← التنمية المستدامة	٠,٨٤٢	٠.٠٤٣	٢٠,١١	e13	٠,٤٥٨
البعد الإجتماعي ← التنمية المستدامة	٠,٨٤٠	٠.٠٤٨	٢٠,٠٣	e12	٠,٣٥٨
البعد البيئي ← التنمية المستدامة	٠,٩٤٠	—	—	e11	٠,١٢١

وبإستخدام البيانات الوارد ذكرها في الجدول السابق تم حساب قيمة AVE وكذلك قيمة C.R لكل

متغير وفقاً لمعادلات حسابهم^٢ ويوضح الجدول رقم (٥) هذه القيم كما يلي:-

جدول (٥): حساب قيمة متوسط التباين المستخلص وإعتمادية المقياس

متغيرات البحث	متوسط التباين المستخلص AVE	إعتمادية المقياس C.R
العمل اللائق	٠,٩٣٨	٠,٩٢٣
الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٨٠٠	٠,٨٧١
التنمية المستدامة	٠,٨٧٤	٠,٨٧٩

ويوضح من البيانات الواردة في جدول رقم (٥) أن FL (معامل الإنحدار المعياري المرجح)

لعناصر المتغيرات جميعاً أكبر من ٠.٧٠ وعند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥ كما أن قيم معامل

التحميل FL لكل عنصر من عناصر قياس المتغير أكبر من ضعف S.E ، كما تشير النتائج

الواردة في جدول رقم (٥) إلى أن قيم AVE (متوسط التباين المستخلص) وقيم إعتمادية المقياس

^٢ متوسط التباين المستخلص AVE = $\frac{\text{مجموع معاملات الإنحدار المعيارية المرجحة لكل عنصر من عناصر القياس}}{\text{عدد العناصر المستخدمة في قياس المتغير}}$
= Construct Reliability
إعتمادية المقياس

مربع مجموع معاملات الإنحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير
مربع مجموع معاملات الإنحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير + مجموع الأخطاء المقدره المقابلة لكل عنصر من عناصر القياس

C.R لكل المتغيرات أكبر من ٠.٥٠ وهو ما يعني تطابق المعايير الأربعة مع القيم السابق توضيحها بما يعكس الصدق التطابقي لمتغيرات البحث.

وبالنسبة للصدق التمييزي Discriminant Validity الذي يشير أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً معيناً تختلف عن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً آخر، ويوضح Croweley & Fan, (1997) أنه يمكن التحقق من ذلك من خلال معيارين أولها: أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير أعلى من معاملات الارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، وثانيها: أن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغير أكبر من معاملات ارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، ويظهر جدول رقم (٦) النتائج المستخدمة لتقييم تلك المعايير:

جدول (٦) : معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات البحث

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ	الجذر التربيعي لمتوسط التباين AVE	X	M	Y
العمل اللائق X	٠,٨٧٣	٠,٩٣٨	١		
الاستثمار في رأس المال البشري M	٠,٨٢٨	٠,٨٠٠	٠,٦٥٧	١	
التنمية المستدامة Y	٠,٨٦٢	٠,٨٧٤	٠,٦٤٢	٠,٦٣٩	١

ويلاحظ من الجدول رقم (٦) أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير وكذلك قيم الجذر التربيعي AVE لكل متغير أعلى من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى وهو ما يعكس الصدق التمييزي لمقاييس المتغيرات. وخلاصة القول أنه وفقاً للإختبارات السابق ذكرها فإن المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تتصف بصدق المحتوى، الصدق التطابقي، الصدق التمييزي، كما تتميز بالثبات أيضاً كما يتضح من قيمة معامل ألفا كرونباخ.

(2-9) إختبار فروض الدراسة

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي لإختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

-إختبار صحة الفرض الرئيسي الأول

تم صياغة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة والذي ينص على "تؤثر أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة"، وإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos, V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٧) كما يلي:-

جدول (٧): نتائج العلاقة بين أبعاد العمل اللائق والتنمية المستدامة

المتغيرات	معامل الإتحدار المعياري المرجح S.R.W	معامل الإتحدار الجزئي Estimate	الخطأ المعياري S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value	الترتيب
الأجر العادل (X1)	٠,١٤٣	٠,٠٧٣	٠,٠٢٣	٣,١٣	٠,٠٠٢	٤
تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة (X2)	٠,١٨٠	٠,١٢٢	٠,٠٣١	٣,٩٨	٠,٠٠١	٣
توفير برامج السلامة (X3)	٠,١١٩	٠,٠٧٧	٠,٠٣٠	٢,٥٩	٠,٠٠١	٥
ساعات العمل المرنة (X4)	٠,٣٤٦	٠,٢٨٩	٠,٠٣٩	٧,٤٠	٠,٠٠١	٢
الحماية الإجتماعية للعاملين (X5)	٠,٣٨٥	٠,١٠٦	٠,٠١٢	٨,٦٤	٠,٠٠١	١

- إختبار صحة الفرض الفرعي الأول

"يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٣,١٣ وقيمة معلمه المسار ٠,١٤٣، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠٢. وهذه النتائج تثبت معنوية التأثير الإيجابي للأجر العادل في التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول.

- إختبار صحة الفرض الفرعي الثاني

"يؤثر تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة"

من جدول رقم (٧) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٣,٩٨، وقيمة معلمه المسار ٠,١٨٠، وقيمة P.value = ٠,٠٠١. وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابي لتكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة في التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثاني.

- إختبار صحة الفرض الفرعي الثالث

"يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة"

من جدول رقم (٧) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٢,٥٩، وقيمة معلمه المسار ٠,١١٩، وقيمة P.value = ٠,٠٠١. وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابي لتوفير برامج السلامة والصحة المهنية في التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثالث.

- إختبار صحة الفرض الفرعى الرابع

"تؤثر ساعات العمل المرنة تأثيراً معنوياً إيجابياً فى التنمية المستدامة"
من جدول رقم (٧) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٧,٤٠ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٣٤٦ ، وقيمة
 $P.value = ٠,٠٠١$ وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابي لساعات العمل المرنة في
التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الرابع.

- إختبار صحة الفرض الفرعى الخامس:

"تؤثر الحماية الإجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً فى التنمية المستدامة"
من جدول رقم (٧) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٨,٦٤ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٣٨٥ ، وقيمة
 $P.value = ٠,٠٠١$ وهذه النتائج توضح معنوية التأثير الإيجابي للحماية الإجتماعية للعاملين في
التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الخامس المشتق
من الفرض الرئيسي الأول.

فى ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة،
والذى يدل على وجود تأثير معنوى إيجابى للعمل اللائق فى التنمية المستدامة. كما تشير النتائج
أيضاً إلى أن الحماية الإجتماعية للعاملين هو أكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً فى التنمية
المستدامة، ثم يأتي ساعات العمل المرنة فى المركز الثانى من حيث قوة التأثير فى التنمية
المستدامة، ويليه تكافؤ الفرص فى الترقيات والمعاملة العادلة فى المركز الثالث ثم توفير الأجر
العادل فى المركز الرابع وتوفير برامج السلامة والصحة المهنية فى المركز الخامس.

-إختبار صحة الفرض الرئيسي الثانى:

تم صياغة الفرض الرئيسي الثانى من فروض الدراسة **والذى ينص على " تؤثر أبعاد العمل اللائق
تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإستثمار فى رأس المال البشري "**، ولإختبار هذه الفرضية من فروض
الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائى (Amos,V.21)
وبإستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم
(٨) كما يلى:-

جدول (٨): نتائج العلاقة بين أبعاد العمل اللائق والإستثمار في رأس المال البشري

المتغيرات	معامل الإندثار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الإندثار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدالة P.Value	الترتيب
الأجر العادل (X1)	٠,٢١٧	٠,١٥٧	٠,٠٣٧	٤,٢٢	٠,٠٠١	٣
تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة (X2)	٠,١٨٥	٠,١٧٨	٠,٠٤٩	٣,٦١	٠,٠٠١	٤
توفير برامج السلامة (X3)	٠,٢٤٣	٠,٢٢٢	٠,٠٤٧	٤,٧٣	٠,٠٠١	٢
ساعات العمل المرنة (X4)	٠,٢٩٨	٠,٣٥١	٠,٠٦١	٥,٧٩	٠,٠٠١	١
الحماية الإجتماعية للعاملين (X5)	٠,١٠٩	٠,٠٤٢	٠,٠٢٠	٢,١١	٠,٠٣٥	٥

- إختبار صحة الفرض الفرعى الأول: (المشتق من الفرض الرئيسى الثانى)

"يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإستثمار فى الموارد البشرية"
تشير النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٤,٢٢ وقيمة معلمه المسار ٠,٢١٧ ، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١ . وهذه النتائج تثبت معنوية التأثير الإيجابى للأجر العادل فى الإستثمار فى الموارد البشرية وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعى الأول.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الثانى: (المشتق من الفرض الرئيسى الثانى)

"يؤثر تكافؤ الفرص فى الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإستثمار فى الموارد البشرية "
من جدول رقم (٨) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٣,٦١ ، وقيمة معلمه المسار ٠,١٨٥ ، وقيمة P.value = ٠,٠٠١ ، وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابى لتكافؤ الفرص فى الترقيات والمعاملة العادلة فى الإستثمار فى الموارد البشرية وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الثالث: (المشتق من الفرض الرئيسى الثانى)

"يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإستثمار فى الموارد البشرية "
من جدول رقم (٨) يتضح أن قيمة C.R قد بلغت ٤,٧٣ ، وقيمة معلمه المسار ٠,٢٤٣ ، وقيمة P.value = ٠,٠٠١ ، وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابى لتوفير برامج السلامة والصحة المهنية فى الإستثمار فى الموارد البشرية وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الثالث.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الرابع: (المشتق من الفرض الرئيسى الثانى)

"تؤثر ساعات العمل المرنة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في الموارد البشرية " من جدول رقم (٨) يتضح أن قيمة C.R. قد بلغت ٥,٧٩ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٤٠٧، وقيمة $P.value = ٠,٠٠١$ وهذه النتائج تؤكد على معنوية التأثير الإيجابي لساعات العمل المرنة في الإستثمار في الموارد البشرية وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الرابع.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الخامس: (المشتق من الفرض الرئيسي الثاني)

"تؤثر الحماية الإجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في الموارد البشرية " من جدول رقم (٨) يتضح أن قيمة C.R. قد بلغت ٢,١١ ، وقيمة معلمة المسار ٠,١٠٩، وقيمة $P.value = ٠,٠٣٥$ وهذه النتائج توضح معنوية التأثير الإيجابي للحماية الإجتماعية للعاملين في الإستثمار في الموارد البشرية، وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الخامس.

وفى ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذى يدل على وجود تأثير معنوى إيجابى للعمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري. كما تشير النتائج أيضاً إلى أن ساعات العمل المرنة هو أكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري ، ثم يأتي توفير برامج السلامة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في الإستثمار في رأس المال البشري، ويليه الأجر العادل في المركز الثالث ثم تكافؤ الفرص في الترتيبات والمعاملة العادلة في المركز الرابع وتوفير الحماية الإجتماعية للعاملين في المركز الخامس.

-إختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث:

تم صياغة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على " يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة "، ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائى (Amos, V.21)، وبإستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis، وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم (٩) كما يلي:-

جدول (٩) : نتائج العلاقة بين الإستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة

المتغيرات	معامل الإندثار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الإندثار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value
الإستثمار في رأس المال البشري	٠,٢٠٢	٠,١٤٣	٠,٠٠٣٦	٣,٩٧	٠,٠٠١

تشير النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R. قد بلغت ٣,٩٧ وقيمة معلمة المسار ٠,٢٠٢، كما بلغت قيمة $P.value = ٠,٠٠١$. وهذه النتائج تثبت معنوية التأثير الإيجابي

للإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الرئيسي الثالث.

- إختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع:

لقياس التأثيرات غير المباشرة للعمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري (كمتغير وسيط)، لذا تم صياغة الفرض الرئيسي الرابع على أنه "تؤثر أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري". ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة. تم الاستعانة بأسلوب تحليل المسار، وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم (١٠) كما يلى:-

جدول (١٠): التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية لمتغيرات النموذج

العلاقة بين متغيرات البحث	قيمة الانحدار المعيارى المرجح
* التأثيرات المباشرة	
الأجر العادل (X1) تكاؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة (X2) ← توفير برامج السلامة (X3) ساعات العمل المرنة (X4) الحماية الإجتماعية للعاملين (X5)	التنمية المستدامة (y)
الأجر العادل (X1) تكاؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة (X2) ← توفير برامج السلامة (X3) ساعات العمل المرنة (X4) الحماية الإجتماعية للعاملين (X5)	الإستثمار في رأس المال البشري (m) ← التنمية المستدامة (y)
* التأثير الكلى:	
الأجر العادل (X1) تكاؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة (X2) ← توفير برامج السلامة (X3) ساعات العمل المرنة (X4) الحماية الإجتماعية للعاملين (X5)	التنمية المستدامة (y)

المصدر: من إعداد الباحثة فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى باستخدام برنامج (Amos, V.21)

، ***معنوية عند مستوى $> 0,05$

-إختبار صحة الفرض الفرعى الأول المشتق من الفرض الرئيسي الرابع:

" يؤثر الأجر العادل تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري."

من النتائج الواردة في الجدول رقم (١٠) زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد الأجر العادل في التنمية المستدامة من ٠,١٤٣ إلى ٠,١٨٧ أى بنسبة ٠,٠٤٤، والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر للإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الثانى المشتق من الفرض الرئيسي الرابع:

"يؤثر تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري"

من النتائج الواردة في الجدول رقم (١٠) زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة في التنمية المستدامة من ٠,١٨٠ إلى ٠,٢١٧ أى بنسبة ٠,٠٣٧، والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر للإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الثالث المشتق من الفرض الرئيسي الرابع:

" يؤثر توفير برامج السلامة والصحة المهنية تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري."

من النتائج الواردة في الجدول رقم (١٠) زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد توفير برامج السلامة والصحة المهنية في التنمية المستدامة من ٠,١١٩ إلى ٠,١٦٨ أى بنسبة ٠,٠٤٩، والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر للإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.

-إختبار صحة الفرض الفرعى الرابع المشتق من الفرض الرئيسي الرابع:

" يؤثر التوازن بين الحياة الأسرية والعمل (ساعات العمل المرنة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري."

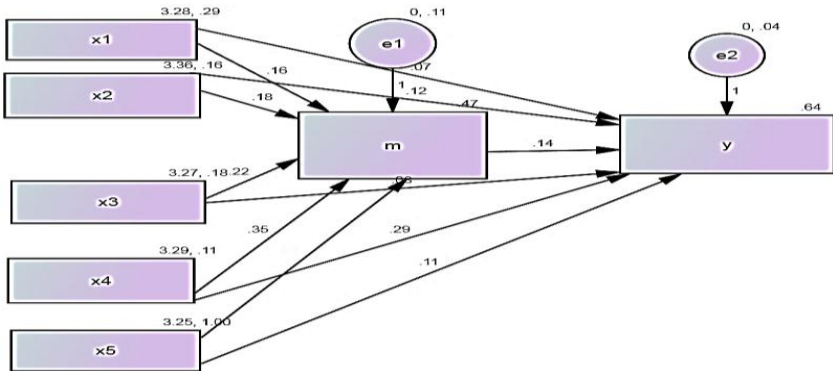
من النتائج الواردة في الجدول رقم (١٠) زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد ساعات العمل المرنة في التنمية المستدامة من ٠,٣٤٦ إلى ٠,٤٠٦ أى بنسبة ٠,٠٦٠، والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر للإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.

-إختبار صحة الفرض الفرعي الخامس المشتق من الفرض الرئيسي الرابع:

" تؤثر الحماية الإجتماعية للعاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري." من النتائج الواردة في الجدول رقم (١٠) زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعده الحماية الإجتماعية في التنمية المستدامة من ٠,٣٨٥ إلى ٠,٤٠٧ أى بنسبة ٠,٠٢٢، والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر للإستثمار في رأس المال البشري كمتغير وسيط.

في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي للعمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الإستثمار برأس المال البشري، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن الحماية الإجتماعية للعاملين هو أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة في حالة أخذ الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري في الإعتبار ، ثم يأتي ساعات العمل المرنة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في التنمية المستدامة ، ويليه تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة، ثم الأجر العادل وأخيراً يعتبر توفير برامج السلامة والصحة المهنية أقل أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة بالنسبة لباقي الأبعاد.

وبغرض إختبار النموذج المقترح للدراسة، تم إستخدام برنامج (Amos, V.21) على بيانات الدراسة الميدانية وقد تم التوصل إلى النموذج النهائي كما يوضحه شكل رقم (٣) وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (٣) النموذج النهائي للدراسة

(10) نتائج الدراسة

- جدول ملخص لأهم نتائج إختبار صحة فروض الدراسة:

جدول (١١): أهم نتائج إختبار صحة فروض الدراسة

فروض الدراسة	نتائج إختبار صحة فروض الدراسة	مدى الإتفاق أو الإختلاف مع الدراسات السابقة
الفرض الرئيسي الأول: " تؤثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في تحقيق التنمية المستدامة"	أثبتت النتائج صحة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل اللائق في التنمية المستدامة. وأثبتت الدراسة أن الحماية الإجتماعية للعاملين هو أكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة، ثم يأتي ساعات العمل المرنة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في التنمية المستدامة، ويليه تكافؤ الفرص في الترتيبات والمعاملة العادلة في المركز الثالث ثم توفير الأجر العادل في المركز الرابع وتوفير برامج السلامة والصحة المهنية في المركز الخامس.	إتفقت نتائج تلك الدراسة جزئياً مع دراسة (السويدي، ٢٠١٧) من حيث التأثير المعنوي الإيجابي لأحد أبعاد العمل اللائق وهو التوازن بين الأسرة والعمل في التنمية المستدامة، كما إتفقت جزئياً مع دراسة (Jackman Moore, 2021) & من حيث التأثير المعنوي الإيجابي لأحد أبعاد العمل اللائق وهو عدالة الأجور في التنمية المستدامة، كما إتفقت جزئياً مع دراسة (Kavouras,etal.,2022) من حيث التأثير المعنوي الإيجابي لبرامج السلامة والصحة المهنية كأحد أبعاد العمل اللائق في التنمية المستدامة.
الفرض الرئيسي الثاني: تؤثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري	وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل اللائق في الإستثمار في رأس المال البشري، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن ساعات العمل المرنة هو أكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستثمار في رأس المال البشري ، ثم يأتي توفير برامج السلامة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في الإستثمار في رأس المال البشري، ويليه الأجر العادل في المركز الثالث ثم تكافؤ الفرص في الترتيبات والمعاملة العادلة في المركز الرابع وتوفير الحماية الإجتماعية للعاملين في المركز الخامس.	إتفقت نتائج تلك الدراسة مع نتائج دراسة (Navajas,etal.,2019) من حيث تأثير أبعاد العمل اللائق في الإستثمار في الموارد البشرية، كما إتفقت مع دراسة (Khan,etal.,2020) من حيث التأثير المعنوي الإيجابي لأبعاد العمل اللائق وتنمية رأس المال البشري، وأيضاً إتفقت تلك النتائج جزئياً مع نتائج دراسة (Gibb&Ishaq,2020) التي أشارت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل اللائق في تطوير مهارات وخبرات رأس المال البشري.
الفرض الرئيسي الثالث: يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة	في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي للإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة.	إتفقت نتائج ذلك الفرض مع نتيجة دراسة خيار & عماروش،(٢٠٢٠) وكما إتفقت مع دراسة (Arefieva,etal.,2021) ودراسة (Shaaban,2022) من حيث التأثير المعنوي الإيجابي للإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة.
الفرض الرئيسي الرابع: تؤثر أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار	في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن الحماية الإجتماعية للعاملين هو أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية	إتفقت تلك النتائج جزئياً مع نتائج الدراسات (Mammadov, 2020) (Piowar,2021) ، (Di & Svicher,2021) التي أشارت إلى بعض أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة مع وجود الدور الوسيط لبعض أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري

في رأس المال البشري	المستدامة في حالة أخذ الدور الوسيط للإستثمار في رأس المال البشري في الإعتبار ، ثم يأتي ساعات العمل المرنة في المركز الثاني من حيث قوة التأثير في التنمية المستدامة ، ويليه تكافؤ الفرص في الترتيبات والمعاملة العادلة، ثم الأجر العادل وأخيراً يعتبر توفير برامج السلامة والصحة المهنية أقل أبعاد العمل اللائق تأثيراً معنوياً إيجابياً في التنمية المستدامة بالنسبة لباقي الأبعاد.
---------------------	---

(10) دلالات الدراسة

تساهم الدراسة الحالية في محاولة توضيح العلاقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط لرأس المال البشري، وقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على المستوى العملي والعلمي على النحو التالي:

(1-10) على المستوى العلمي:

تعد نتائج الدراسة الحالية إضافة لنتائج الدراسات السابقة وتأكيداً لها، ومن الآثار النظرية للدراسة الحالية هو نشر مفهوم العمل اللائق ويعتبر هذا المفهوم حديث العهد في مجال إدارة الموارد البشرية، كما تعاملت الدراسة الحالية مع هذا المفهوم من وجهة نظر مختلفة من خلال ربطه بالإستثمار في رأس المال البشري، كما تساهم الدراسة الحالية في تناول أبعاد متكاملة للإستثمار في رأس المال البشري وهي تتمثل في القدرات والمعارف والمهارات وتم إضافة عليها بعدي التدريب والخبرات، وتم التعرف على تأثير الإستثمار في رأس المال البشري في التنمية المستدامة حيث أن الدراسات السابقة لم تتناول تأثير العمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري كما أن هذه الدراسة تتميز في الدمج بين مفهومي العمل اللائق والإستثمار في رأس المال البشري ومفهوم التنمية المستدامة، حيث أن معظم الدراسات السابقة تتناول مفهوم التنمية المستدامة وكيفية تحقيقه على مستوى الدولة والمجتمع ككل وفي حاله تناولها لمصطلح الإستثمار في رأس المال البشري أيضاً تتناوله من منظور مجتمع شامل وليس من منظور المؤسسات أو مجتمعات الأعمال ولذلك حاولت تلك الدراسة الحالية التركيز على الفكر الإداري في تحقيق التنمية المستدامة مطبقاً على المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

(2-10) على المستوى العملي:

أوضحت تلك الدراسة الدور الحيوي والفعال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في تحقيق التنمية المستدامة وكيف أن الدولة تعمل جاهدة لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة من

أجل الاهتمام بها لتحقيق التنمية المستدامة. كما أوضحت الدراسة الحالية أبعاد العمل اللائق والمشكلات التي يعاني منها رأس المال البشري في المشروعات الصغيرة ، وكيف يمكن وضع آليات لإتباع أساليب العمل اللائق من أجل تحسين الاستثمار في رأس المال البشري والتغلب على المشكلات التي تواجهه وتحقيق التنمية المستدامة.

(11) توصيات الدراسة

بعد العرض السابق لمشكلة البحث وأهدافه وفروضه ومتغيراته والتوصل لمجموعة من

النتائج توصي الباحثة بما يلي:-

جدول (١٢): أهم التوصيات وآلية التنفيذ

التوصيات	آلية التنفيذ
توفير الأجر العادل للعاملين	- وضع وزن نسبي لكل وظيفة. - وضع هيكل مناسب للرواتب. - توازن الأجر المحدد مع الأهمية النسبية لكل وظيفة.
تكافؤ الفرص في الترقيات والمعاملة العادلة	- معاملة العاملين بصورة متساوية من ناحية التوظيف وأوضاع وشروط العمل. - تحسب الترقيات والحوافز على أساس محدد وبشكل أكثر شفافية ووضوحاً.
توفير برامج السلامة والصحة المهنية	- توفير وسائل الوقاية اللازمة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل - ضمان توفير اللوائح الإرشادية والتوعوية. - توفير التدريب المناسب للعمال لتجنب الوقوع في المخاطر - إجراء التقييم الدوري للتأكد من التزام واستيفاء كافة أطراف العمل بمتطلبات الأمن والسلامة الصحية والمهنية.
توفير نظام ساعات العمل المرنة أى تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والعملية	- الالتزام بقوانين ولوائح أوقات العمل بشأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية وفترات الراحة القانونية - السماح بالعمل عن بعد في حال إمكانية ذلك. - تقدير الظروف الأسرية للمرأة بما لا يخل بمصلحة العمل.
الحماية الإجتماعية للعاملين	- توفير تأمين ومعاش لجميع العاملين بالمشروع. - توفير تعويضات ضد حوادث العمل. - توفير رعاية ترفيهية للعاملين من حيث الرحلات والحوافز العينية.
تعزيز المعارف لدى العاملين	- تشجيع الأفكار المبتكرة. - الاهتمام بمتابعة الجديد وكل ما يخص العمل وأساليب تطويره. - تشجيع العاملين للحصول على المنح التعليمية.
تطوير مهارات العاملين	- توفير بيئة عمل إيجابية - التواصل الفعال بين العاملين. - تمكين العاملين لفهم أكبر لأعمالهم.

التوصيات	آلية التنفيذ
تعزيز قدرات العاملين	<ul style="list-style-type: none"> - خلق روح المنافسة الإيجابية بين العاملين. - تنمية القدرات الذهنية للعاملين. - تشجيع القدرات الإبداعية للعاملين.
تزايد خبرات العاملين مع مرور الوقت	<ul style="list-style-type: none"> - تزداد خبرات العاملين مع مرور الوقت تدريجياً. - تعايش العاملين مع سيناريوهات ومواقف مختلفة يزيد من خبراتهم نحو العمل. - الاستفادة من خبرات العاملين القدامى.
التدريب والتطوير المستمر	<ul style="list-style-type: none"> - إقامة ورش عمل للعاملين . - تحديث مستمر في البرامج التدريبية. - إقامة ندوات لتثقيف العاملين بطبيعة العمل.
السعي نحو تحقيق التنمية المستدامة	<ul style="list-style-type: none"> - الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. - انتاج سلع بأسعار مناسبة تساعد على تحسين الوضع الإقتصادي لأفراد المجتمع. - الالتزام بقانون حماية المستهلك. - التعامل بشكل أخلاقي مع العاملين. - التخلص من المخلفات بطريقة لا تضر البيئة.
الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصيات	<ul style="list-style-type: none"> - أصحاب المشروعات الصغيرة ومدرائها

(12) حدود الدراسة الحالية

- على الرغم من أهمية موضوعات الدراسة الحالية إلا أنه ينبغي مراعاة الحدود الآتية:

ما يتعلق بالحدود البشرية: فقد اقتصرت وحدة المعاينة على العاملين بالمشروعات المتوسطة والصغيرة بالقاهرة والجيزة والقليوبية والشرقية، بصناعات الهندسة والكهرباء والإلكترونيات والصناعات الغذائية والكيميائية والغزل والنسيج لصعوبة تغطية كافة الصناعات بكافة محافظات الجمهورية.

أما فيما يتعلق بالحدود التطبيقية فإن أكثر من ٥٠% من عينة الدراسة الحالية كانت من المشروعات الصغيرة لزيادة عددها عن المشروعات متوسطة الحجم ولم تتناول الدراسة الحالية المشروعات متناهية الصغر لكثرة عددها وصعوبة حصرها بالمحافظات المختلفة وقد استخدمت الدراسة الحالية أسلوب الدراسة المقطعية Cross sectional Study والمبني على تجميع البيانات خلال فترة زمنية واحدة قصيرة ولم يتم استخدام الدراسة الطولية Longitudinal Study لتجميع البيانات.

أما فيما يتعلق بالحدود الموضوعية فقد تناولت الدراسة الحالية أبعاد العمل اللائق من حيث الأجر العادل وتكافؤ الفرص والعمل المرن والحماية الاجتماعية وبرامج السلامة والصحة المهنية تاركة أبعاد أخرى أقل تأثيراً في التنمية المستدامة والاستثمار في رأس المال البشري. كما تناولت تلك

الدراسة الاستثمار في رأس المال البشري والتي تتمثل في المعارف والمهارات والقدرات والخبرات والتدريب وعرضت البعد البيئي والبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي كأبعاد للتنمية المستدامة وفقاً لما هو مذكور في رؤية مصر ٢٠٣٠ تاركة أبعاد أخرى يمكن تناولها في دراسات أخرى.

(13) مقترحات لبحوث مستقبلية:-

تعاملت الدراسة الحالية مع الاستثمار في رأس المال البشري والعمل اللائق ومن المعروف أن الإيجابيات أو السلبيات في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم غير دائمة. ويمكن أن تتغير من وقت لآخر وفقاً للظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية السائدة لذلك يمكن إجراء دراسة مطولة حول أبعاد العمل اللائق ودورها في تحقيق الإستثمار في رأس المال البشري وما هي الأبعاد الملائمة خلال فترة الدراسة لتعزيز الإستثمار في رأس المال البشري، و رغم أن الدراسة الحالية إختبرت العلاقة بين أبعاد العمل اللائق والتنمية المستدامة في ظل وجود الدور الوسيط لرأس المال البشري يمكن لدراسات أخرى أن تختبر مدى تلك الدراسة في كيفية مساهمة التنمية المستدامة في تحسين مستوى الحياة المعيشية وتحقيق الرفاهية للأجيال الحالية، كما يمكن للدراسات الأخرى تحديد مدى تحقيق ابعاد التنمية المستدامة إلى الآن من خلال العمل اللائق قبل الوصول لعام ٢٠٣٠ أم ستحقق معظمها أم بعض منها وهو لم يتم تناوله في الدراسة الحالية، وتقترح الباحثة بعض المواضيع الأخرى المقاربة لموضوع البحث وهي:

- تأثير العمل اللائق في التغيير الإستراتيجي.
- أثر البراعة التنظيمية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تطوير رأس المال البشري.
- العوامل المؤثرة في العمل اللائق وأثرها في تحقيق ريادة الأعمال.
- دور التنمية المستدامة في تحقيق حياه كريمة من خلال الدور الوسيط لرفاهية العاملين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، إيمان محمد، (٢٠٢١). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة حالة بعض الدول العربية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٢(١)، ٣٣-٦٢.
- البنك الدولي، (٢٠١٨)، الإستثمار في رأس المال البشري، <https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>
- الجريدة الرسمية، (٢٠٢١)، وزارة التجارة والصناعة العدد ١٣ مكرر (أ)، اللائحة التنفيذية لقانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠.
- الزايد، منى جاسم، (٢٠١٤)، الاستثمار في رأس المال البشري، نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العمل العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، الدوحة.
- السويدي، عبد الله، (٢٠١٧). التوافق بين الأسرة والعمل رؤية مؤسسة العمل، مجلة معهد الدوحة الدولي للأسرة، <https://www.difi.org.qa/presentations>
- السيد، غادة رياض، (٢٠٢٠). دور رأس المال البشري في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٤٤، ١٣ - ٣٠.
- الشجاع، بسام علي. (٢٠٢٢)، التنمية المستدامة في الجمهورية اليمنية: الواقع والتحديات. مجلة القلم، ع ٣٠، ٣٨٨-٤١٥.
- الشرمان، منيرة & الفرسان، محمد، (٢٠٢٠)، دور الادارة المدرسية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالاردن من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٨، العدد ٢، ص: ٤٧٥ - ٤٨٢.
- الشرنوبى، نشوى فؤاد، و سالم، و فاء محمد. (٢٠١٩)، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في مصر. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س ٣٩، ع ٤٤، ٦٩٣ - ٧٢٥.
- القطب، أحمد، حسين، (٢٠٢١)، التعليم وتفعيل قيم التنمية المستدامة في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية، ع ١٠٢، ٣٥٧ - ٣٨٠.
- الكبيسي، صلاح الدين، (٢٠٠٢)، (إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي- دراسة استطلاعية مقارنة لعنية من شركات القطاع الصناعي المختلط)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، - كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية.

المتولي، سامح. (٢٠٢٢). توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 46(2)، 100-150.،
أميرة، تواتي & أمّنة، سوداني (٢٠٢٠)، دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من خطر الإصابة بالأمراض والحوادث المهنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ٨ ماي، الجزائر.

بادي ، سوهام (٢٠١٧)، جاهزية الحكومة الإلكترونية لدول المغرب العربي لدعم التنمية المستدامة، *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية* ع ٤٨، ٩٧-١٢٥.

بن زحاف، فيصل. (٢٠٢١) . التكامل بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في القانون الدولي. *مجلة قانون العمل والتشغيل*، مج ٦، ع ٣٤، ٣٠ - ٥٦

توفيق، دعاء أحمد. (٢٠٢١). الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نسلتة مصر. *مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية*، (3)27، 251-314.

جلاب ، إحسان، (٢٠١١) ، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
حسن، حسين عجلان، (٢٠٠٨) ، إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

حلقان ، عبد العزيز. (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجامعات الشركات في مصر وماليزيا A Comparative Study of Corporate Universities in Egypt and Malaysia. *مجلة كلية التربية (أسبوط)*، ٣٢(٣.٢)، ١١٧-٢٩٧.

خيار، ديهية & عامروش كاملية. (٢٠٢٠)، دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية الإقتصادية في الجزائر - مدخل مقارن ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
درويش، مروة & أولاد النوي، حميده (٢٠٢٢) . آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودوره في تحقيق التنمية المستدامة-دراسة ميدانية حالة البنك الوطني الجزائري وكالة متليلي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة غرداية، الجزائر.

رضا، شاهين، منصور، كمال الدين & مدحت، منى (٢٠٢١). مقومات تنمية رأس المال البشري *Journal of Environmental Studies and Researches*، 11(1)، 260-267.

رضوان محمد رضوان، طارق. (٢٠٢١). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 2 العدد الأول-الجزء الثالث، ١١٣-١٦٢.

- زاوية، رشيدة. (٢٠١٩)، أبعاد التنمية المستدامة في الجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، ع ٣٠، ٨، ٢٩.
- زهران، علاء الدين & عثمان، بدر. (٢٠١٩). تقرير التنمية العربية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات العربية: دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة.
- سعيد، يحيى & شنبلي، صورية، نظريات التنمية المستدامة - المجلد ١ - الصفحة ١ - جامع الكتب الإسلامية
- سمعان، عبد المسيح، (٢٠١٧)، التنمية المستدامة، المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية العملية.
- عباس، صلاح، (٢٠١٠)، التنمية المستدامة في الوطن العربي، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- عبد العزيز، أماني (٢٠٠٨). الإستدامة البيئية والنمو الإقتصادي في الدول النامية، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، العدد الأول، المجلد السادس عشر.
- فاضل، شيماء عادل. (٢٠٢١)، التنمية المستدامة في العراق: رؤية مستقبلية. مجلة العلوم القانونية والسياسية، س ١١، ع ٤٠، ١٢ - ٧٢
- فراحتية، كمال. (٢٠١٨). التنمية المستدامة، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، ١٢ (٣٦) قرش. إيمان، (٢٠٢٢). سياسة الحماية الاجتماعية للعاملين بالجزائر، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- لونيس، علي. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية كاستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، <http://hdl.handle.net/setif2/421>
- مبارز، أيمن. (٢٠٢٢). دور الإدارة بالاحتواء العالي في تنمية جدارات الموارد البشرية. مجلة جامعة مصر للدراسات الإنسانية، ٢ (٤)، ٢٩٦-٤١٥.
- معوض، نادية، (٢٠٢٢)، متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالإتحادات الرياضية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، قسم الادارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية.
- منظمة الأمم المتحدة، ٢٠٢٠، تعزيز سياسات الأجور بإعتماد مقاربة مبنية على مبادئ العدالة الاجتماعية 205، "حلقة حوار حول سياسات الأجور ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية، الأمم المتحدة.

منظمة العمل العربية، (٢٠٢٢)، إتفاقيات وتوصيات العمل العربية، <http://ababor.org>

ناشد، منشأت، (٢٠٢١). التوازن الضريبي بين العمل اللائق والروبوت لتحقيق اقتصاد مستدام، كتاب المؤتمر الدولي المغاربي الأول لمستجدات التنمية المستدامة، معهد العبور العالي للإدارة ونظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، مصر.

يوسف، محمد (٢٠٢١)، دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة.. تحليل لتجارب إقليمية عربية رائدة، المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية، المجلد ٤، العدد ١٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ahmad I, Zermina, Shah N, and Kiran, A (2021), Iraq Decent Work Check 2021,wage indicator, The Netherlands, Amsterdam https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/WAGEP_O~1.PDF.

Anderson,J & Gerbing,D. ,(1988):"Structural Equation Modeling in Practice : A review and Recommended Two step Approach ",*psychological Bulletin* , Vol.103,No.3,pp:411-423.

Arefieva, O., Polous, O., Arefiev, S., Tytykalo, V., & Kwilinski, A. (2021). Managing sustainable development by human capital reproduction in the system of company's organizational behavior. *In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 628, No. 1, p. 012039). IOP Publishing.

Askaripoor, Geluyake, (2020), Analysis of Regional sustainable development with Emphasis on introducing Barriers To Decent work, Regional Planning.

Babatunde, Victor, (2019), Decent work and employee performance in Nigeria: Adopting an integrated programmatic approach, *international Journal of advanced research in Statistics Management and finance*, 7(1), 207-213.

Beat,burgenmrier. (2005),*economie de developpement durable : de boech 2 edition, Belgique*. p 195

Benokraitis, N. V. (2019). *Affirmative action and equal opportunity: Action, inaction, reaction*. Routledge

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.

- Burhan Ismael, N., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Abdalla Hamza, P., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., ... & Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 15-24.
- Croucher, R., Stumbitz, B., Quinlan, M., & Vickers, I. (2013). Can better working conditions improve the performance of SMEs? *An international literature review*.
- Crowley, S & Fan, X, (1997): "Structural Equation Modeling Basic", Concepts and Applications in Personality Assessment Research", *Journal of Personality Assessment*, Vol.68, No.3, pp:508-531.
- Dhakal & Burgess (2021). Decent work for sustainable development, *social policy & Administration*, 55(1), 128-142.
- Di Fabio, A., & Svicher, A. (2021). The Psychology of Sustainability and Sustainable Development: Advancing Decent Work, Inclusivity, and Positive Strength-Based Primary Preventive Interventions for Vulnerable Workers. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Eluka, J. C. & Okafor, N. C. (2014). A Critical review of The effect of Working conditions on employee performance evidence, *from Nigeria Afr J*, PP. 1-12-
- Gibb, S., & Ishaq, M. (2020). Decent work: what matters most and who can make a difference?. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 845-861.
- Ilo, 2012 "ILO Declaration of Philadelphia Declaration Concerning the Aims and purpose of The international labour organisation", Retrieved from: www.ilo.org/Legacy/english/inwork/cb.policy-guide.
- Jackman, M., & Moore, W. (2021). Does it pay to be green? An exploratory analysis of wage differentials between green and non-green industries. *Journal of Economics and Development*, 23(3), 284-298.
- Kavouras, S., Vardopoulos, I., Mitoula, R., Zorpas, A. A., & Kaldis, P. (2022). Occupational Health and Safety Scope Significance in Achieving Sustainability. *Sustainability*, 14(4), 2424.
- Khan, S., Saba, K., Sher, S., Khan, R., Zafar, H. M. A., & Abbas, U. (2020). Awareness and Implementations of Decent Work Practices: A case study of Pakistan Railways. *Ilkogretim Online*, 19(4), 4096-4115.
- Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Štreimikienė, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality

- imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*, 13(2), 70-85. doi:10.14254/2071- 789X.2020/13-2/5.
- Ling, Y. H. (2012). *The influence of intellectual capital on global initiatives*. Vine, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03055721211207806/full/html>.
- Mammadov, A. I. (2020). Characteristics of Decent Labor in the context of sustainable Human development, *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 2, 646-655.
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41-59.
- Mayo, I., Crafford, G., & Emuze, F (2012). Decent working conditions for improved Construction Workers productivity on Zimbabwean building projects. *Acta structilia*, 26(2), 1-38
- Monica, S. (2018). Human Capital and Sustainable Organizations: A Review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(7).
- Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Ariza-Montes, A. (2019). Decent work as determinant of work engagement on dependent self-employed. *Sustainability*, 11(9), 2512.
- Noe , R. A., Hollenbeck , J. R. & Wright , P. M.(2008), "Human resource management :Gaining a competitive advantage ," Sixth Edition , *McGraw – Hill/ Irwin*.
- Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. *Journal of cleaner production*, 278, 124008.
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206-212.
- Savulescu, J., ter Meulen, R., & Kahane, G. (Eds.). (2011). *Enhancing human capacities*. John Wiley & Sons.
- Schmitt, B. H. (2003). *Customer Experience Management*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Shaaban, S. (2022). The impact of women as human capital on perceiving sustainable development in Egyptian industry. *Management & Sustainability: An Arab Review*, (ahead-of-print)

- Shakina, E., & Barajas, A. (2014). Value creation through intellectual capital in developed European markets. *Journal of Economic Studies*, 41(2), 272-291.
- United Nation.,2016," Declaration Universal of The Human Rights" , Received From [www://https: from :www.un. /en/org.about-us/universal -declaration-of-human-rights](http://www.un.org/about-us/universal-declaration-of-human-rights).
- V. Oujimite, Ben. 2011. Building Human Capital for Sustainable Development in Nigeria. *Journal of sustainable Development*, Vo1.4, No.4. Aug.
- Wang, S., Lin, X., Xiao, H., Bu, N., & Li, Y. (2022). Empirical study on human capital, economic growth and sustainable development: taking Shandong province as an ;example. *Sustainability*, 14(12), 7221.
- Wataka N. (2018). Decent work environment employee engagement and job performance among employees of the aids support organization (Taso) Mbale district (*Doctoral dissertation*, (Makerere university) .
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. S. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63.
- Yadav, P., & Mathew, J. (2023). Improving Organizational Environmental Performance Through Green Training. In *Implications of Industry 5.0 on Environmental Sustainability* (pp. 116-131). IGI Global
- Yu, H., Liu, Y., Wei, X., Zheng, C., Chen, T., Yang, Q., & Peng, X. (2019). Fair and Explainable Dynamic Engagement of Crowd Workers. In *IJCAI* (pp. 6575-6577).
- Zammiti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Frontiers in Psychology*, 12, 660721.

ملحق ١: إستمارة الإستقصاء

فيما يلي قائمة تضم بعض العبارات التي صيغت بغرض تحديد أثر العمل اللائق في التنمية المستدامة من خلال الإستثمار في رأس المال البشري (دراسة تطبيقية)، وإلى يسار كل منها ستة خيارات وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة حدوثها أو توافرها أو الإقتناع بها أو تطبيقها من (٠) إلى (٥) ، حيث يعني الرقم (٠) عدم الحدوث أو التوافر أو الإقتناع أو التطبيق ، بينما يعني الرقم (٥) أن هذا العنصر أو المفهوم أو المتغير مؤكد الحدوث فعلاً أو متوافر أو مطبق بدرجة تامة. من فضلك ضع دائرة ○ حول الرقم المناسب لبيان تقديرك لدرجة الحدوث أو التوفير أو الإقتناع أو التطبيق للعناصر التالية:

مدى الحدوث/الإقتناع						العبارات
٥	٤	٣	٢	١	٠	
						١- أحصل على راتبي بشكل شهري
						٢- أشعر أن الأجر الذي أحصل عليه يوازى تكاليف المعيشة.
						٣- أحصل على أجر إضافي في حالة العمل وقت إضافي.
						٤- أحصل على مكافآت وعلاوات دورية في حالة زيادة المبيعات.
						٥- أحصل على عوائد متكافئة مع زملائي المتشابهين معي في الخبرات والمؤهلات وأعباء العمل.
						٦- نتاح لنا كافة فرص العمل (ترقية ، ونقل، تعيين ، تدريب، رعاية) بصورة عادلة دون تمييز.
						٧- لا يوجد تمييز في العمل بين الرجل والمرأة بإستثناء أجازات المرأة المقره بالقانون.
						٨- أعمل في مكان آمن وصحي.
						٩- دائماً أحصل على برامج تدريبية في السلامة والصحة المهنية لمعرفة مخارج الطوارئ والتعامل مع المواقف المختلفة.
						١٠- يتم صيانة مكان عملي بإستمرار على الأقل مرة واحدة كل عام.
						١١- جدول العمل من للحفاظة على التوازن بين الحياة العملية والأسرية.
						١٢- تطبق قوانين الأجازات الخاصة بالأسرة دون أي خصم أو دون أي إعاقة من المدير المختص.
						١٣- يراعي صاحب العمل الظروف الأسرية الطارئة ويقدرها.
						١٤- سأحصل على معاش كامل حين أصل إلى سن التقاعد.
						١٥- في حالة خسارة عملي سأحصل على إعانة بطالة.

٥	٤	٣	٢	١	٠	١٦- في حالة التعرض لمرض مناعي عن القيام بالعمل أو بجزء منه يحق لي الحصول على بدل عجز.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٧- أتقهم جيداً كافة التفاصيل الدقيقة المتعلقة بطبيعة عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٨- خضعت عند التعيين لإختبارات المعارف العلمية والعملية عن وظيفتي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٩- في حالة غموض أي جزء عن طبيعة العمل أتوجه إلى المشرف ليفسرها لي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٠- أستطيع التواصل مع العملاء الخارجيين وإقناعهم بالتعامل مع المنظمة.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢١- أقوم بالمبادرة لفهم المشاكل التي تواجه زملائي والعمل على مساعدتهم.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٢- يمكن أن أحضر جلسات النقاش والعصف الذهني وأشارك بها.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٣- إستفدت من عملي السابق في عملي الحالي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٤- كل يوم أكتسب خبرات جديدة عن طبيعة عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٥- تحاول الإدارة العليا إثراء خبراتي للقيام بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٦- يتطلب عملي قدرات ذهنية تدربني عليها المنظمة.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٧- طبيعة عملي تقضي توافر بعض القدرات البدنية.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٨- عملي شاق يتطلب وقت طويل لأدائه.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٩- أحصل على دورات تدريبية خاصة بطبيعة عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٠- تستخدم الإدارة العليا وسائل تدريبية حديثة كالمحاكاة مع الواقع العملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣١- أحصل على دورات تدريبية خاصة بالجودة لإثراء العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٢- يستخدم صاحب المشروع الموارد الإستخدام الأمثل دون إهدار.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٣- يضخ المشروع أرباح تساهم في تحسين الوضع الإقتصادي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٤- ٣٤- ننتج سلع ذات جودة عالية تسهم في ترشيد إستهلاك المواطنين
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٥- يشجع مدير المشروع العمل الجماعي والتعاوني.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٦- تطبق قوانين حماية المستهلك كاملة.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٧- تطبق النواحي الأخلاقية عند التعامل مع الرؤساء والزملاء والعملاء
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٨- نحافظ على البيئة من التلوث أثناء العمل .
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٩- يتم التخلص من مخلفات المشروع في الأماكن المخصصة لها.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٠- يمكن إعادة تدوير بعض المواد للإستفادة منها.

مع الشكر

الباحثة

