

# توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية

سامح محمد السيد المتولي

باحث دكتوراه

قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

جامعة القاهرة

## ملخص البحث:

العمل اللائق طموح عالمي للناس في كل مكان، يُجسد تطلعاتهم للحصول على عمل منتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. استهدفت هذه الدراسة التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد العمل اللائق (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، وتم استخدام المنهج الاستنباطي، وذلك على عينة قوامها (٦٤٥) مفردة، كما تم استخدام أسلوب عينة كرة الثلج Snowball Sampling في تجميع 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، وكذلك 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. وأوصت الدراسة بضرورة التنسيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وتسريع الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي، وتعزيز قدرة مفتشي العمل، بالإضافة إلى إزالة الحواجز التي تحد من مشاركة المرأة النشطة في سوق العمل، وتوسيع أنظمة الحماية الاجتماعية، وتوفير المزيد من التمويل من جانب الجهات المانحة لتنفيذ المزيد من البرامج القطرية للعمل اللائق.

**الكلمات الدالة:** العمل اللائق – منظمة العمل الدولية – تحسين أداء العاملين – مؤشرات العمل اللائق – التنمية المستدامة.

## Abstract:

Decent work is a universal aspiration for people everywhere, embodying their aspirations to obtain productive work in conditions of freedom, equity, security, and human dignity. This paper attempts to identify the direct and indirect effects of decent work dimensions (Availability of Employment Opportunities and Adequate Earnings, Availability of Stability and Security of Work, Availability of Equal Opportunity and Treatment in Employment, Availability of Social Security, Availability of Combating to Work that should be Abolished, Availability of a Safe Work Environment, Availability of Decent Working Time and Combining Work, Family, and Personal Life, and Availability of Social Dialogue, Workers' and Employers' Representation) on achieving sustainable

development by mediating employees performance improvement. The deductive approach was used, on a sample of 645 individuals, and the Snowball Sampling method was used to collect data from members of the study population. The results of this study indicated that there is a statistically significant discriminant between the countries under study (Bahrain, China, Egypt, Jordan, and Nigeria) regarding decent work dimensions. The results also revealed a direct effect with statistical significance of decent work dimensions on both improving the performance of employees and achieving sustainable development. Furthermore, there is a direct effect with statistical significance of improving the performance of employees on achieving sustainable development. Moreover, by utilizing the Bootstrap method, this paper concluded that there is an indirect effect of decent work dimensions on achieving sustainable development by mediating the employees' performance improvement, and the mediation coefficient between the variables was partial in most of the variables under study. This study recommended that there is a necessity of coordination between education outputs and the labor market, accelerating the transition to the formal economy, and enhancing the capacity of labor inspectors. This paper also recommended removing barriers that limit women's active participation in the labor market, expanding social security systems, and providing more funding from donors.

## تمهيد:

إن طبيعة العمل الذي يقوم به الأفراد هو محدد أساسي لنوعية حياتهم، وهو القوة الدافعة للنمو والتنمية في المجتمع (Poschen, 2009, p. 111). وفي إطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم، وفي ظل الجهود التي تُبذل من أجل تحسين ظروف العمل والارتقاء بأوضاع العاملين، ظهر مفهوم العمل اللائق كي يُلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب توفيرها لجميع العاملين؛ حيث أن من حق أي إنسان أن يكون قادرًا على الحصول على وظيفة تُمكنه من العيش بكرامة. وقُدّم مُصطلح العمل اللائق لأول مرة من قبل المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا Juan Somavia في تقريره إلى الدورة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي في يونيو 1999. ومنذ عام 2005 اعتمدت الأمم المتحدة العمل اللائق كهدف من الأهداف الإنمائية للألفية. وأكدت قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة - قرارات 2007، 2008 - على أهمية إتباع نهج متعدد المستويات والأبعاد يُركز على التشغيل المنتج والعمل اللائق (ILO, 2014, p. 12).

وسعيًا نحو تحقيق هدف العمل اللائق، فقد أنشأت منظمة العمل الدولية برنامج العمل اللائق. وجاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تعبيرًا عن السمة العالمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق (ILO, 2008, p. 2)؛ حيث يوفر البرنامج إطارًا للتنمية العادلة والمستدامة، ويدعو إلى إحراز التقدم على الصعيد العالمي (Nizami & Prasad, 2017b, p. 26). وفي محاولة لتقليل العجز العالمي في توفير العمل اللائق تُقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وللبرامج القطرية للعمل اللائق عدة أهداف تتمثل في: دعم المبادرات الوطنية الهادفة إلى تقليل العجز في العمل اللائق، وتعزيز القدرة الوطنية على دمج العمل اللائق في السياسات الوطنية لإثبات

فائدة إتباع نهج متكامل في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية، ووضع وتطوير أساليب للبرامج والسياسات الفُطرية الفعالة، وتبادل الدروس المستفادة من الخبرات الوطنية.

وعلى الرغم مما أحرزه العالم من تقدم اقتصادي هائل، إلا أنه لم يتم تلبية الاحتياجات الأساسية لأعداد كبيرة من الأفراد في البلدان النامية من الغذاء والملبس والمأوى والوظائف، وبخلاف احتياجاتهم الأساسية، فإن هؤلاء الأشخاص لديهم تطلعات مشروعة لتحسين نوعية الحياة، كما أن العالم الذي يتوطن فيه الفقر وعدم المساواة سيكون دائماً عرضة للأزمات البيئية وغيرها من الأزمات. في ضوء ذلك تتطلب التنمية المستدامة تلبية الاحتياجات الأساسية للجميع وإتاحة الفرصة لهم لتلبية تطلعاتهم في حياة أفضل عن طريق زيادة الإمكانات الإنتاجية وعن طريق ضمان تكافؤ الفرص للجميع (UNESCO, 2021).

ويحظى أداء العاملين بمكانة خاصة داخل أي منظمة وذلك باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها على مستوى الفرد والمنظمة والدولة؛ حيث إن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، لذا يُعتبر بمثابة حجر الأساس في تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المستدامة، وبالتالي لا بد من تحسينه من خلال توفير عمل لائق لجميع العاملين في شتى أنحاء العالم. وتأسيساً على ما سبق فإن العمل اللائق هو المحرك للتنمية المستدامة، والعُنصر الرئيسي في تحقيقها؛ حيث إن توافر المزيد من الوظائف اللائقة يُحقق نمواً اقتصادياً أكثر قوة وشمولية ويُخفف من حدة الفقر. كما يُعزز العمل اللائق والتمكين كل منهما الآخر في حلقة قوية لجعل النمو الاقتصادي أكثر لصالح الفقراء؛ حيث يكون لديهم قدرة أكبر في الوصول إلى الوظائف ذات النوعية الجيدة التي تكفل لهم حياة كريمة (Ernst et al., 2012, pp. 5-6). ويؤثر التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من حدته، ووضع أنماط مستدامة للإنتاج والاستهلاك تأثيراً بالغاً على أسواق العمل. ويمكن خلق ملايين الوظائف الخضراء عبر الاستثمارات ودعم السياسات وانتهاج سياسات ملائمة لتنمية المهارات.

ويستلزم تحقيق التنمية المستدامة إعادة توجيه النمو لضمان إيلاء قدرٍ متساوٍ من الأهمية للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية عند تحديد الأهداف. وفي هذا الصدد، ينطوي برنامج العمل اللائق على إمكانية أن يعمل كإطار مُتسق للسياسات، بما يحقق المصلحة المشتركة للاقتصاد الكلي والاستثمار والعملية والحماية الاجتماعية والسياسات والأهداف البيئية ويُحسن تكاملها. ومن أجل تحقيق مثل هذا الإطار يكون من الضروري ترجمة مفهوم التنمية المستدامة إلى سياسة عملية مع ضمان معالجة الأبعاد الثلاثة لهذا المفهوم معالجة متزامنة وعلى قدم المساواة (ILO, 2013b).

**في ضوء ما سبق،** فإن الدراسة الحالية تستهدف التعرف على تأثير توافر أبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك في ظل توسيط تحسين أداء العاملين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة من العناصر، على النحو التالي:

## أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي:

### أ- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

#### ◀ المتغير المستقل: أبعاد العمل اللائق:

تعددت آراء الباحثين حول مفهوم العمل اللائق، حيث يرى كل من (MacNaughton & Frey, 2011, pp. 465-466) أن العمل اللائق هو العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للإنسان، وكذلك حقوق العمال من حيث شروط سلامة العمل والأجر، ويرى (Bisom-Rapp et al., 2011, p. 45) أن العمل اللائق هو مفهوم متعدد الأوجه يساعد في كشف الترابط بين تدابير السياسات اللازمة لضمان كرامة الإنسان عبر مسار حياته المهنية أو الوظيفية. وتم تعريف مفهوم العمل اللائق من قبل منظمة العمل الدولية بأنه تعزيز الفرص للنساء والرجال للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية (Somavia, 1999).

وفقاً لما سبق؛ فإن الأفراد يشعرون في ظل العمل اللائق بالأمان والرضا، وذلك لأنه يُعزز كرامتهم من خلال إضفاء الطابع الإنساني على العمل ومنحهم فرص عمل مجدية، كما يضمن الأمن الوظيفي، والأجور الكافية، ويوفر ظروف عمل آمنة وصحية، ويعطي الفرص لتطوير القدرات البشرية التي في ضوئها يمكن تحقيق الإبداع الوظيفي من جانب أفراد المجتمع، وهذه العوامل بالغة الأهمية لزيادة إنتاجية الأفراد (Adhikari et al., 2012, p. 65). وبالتالي فإن العمل اللائق ضروري ليس فقط لأن جميع البشر يستحقون فرصة العيش حياة كريمة، ولكن أيضاً لضمان أن يكون هناك نمو اقتصادي مستدام (Siron, 2014, pp. 11-12)؛ فالعمل اللائق يُغير الطريقة التي يعمل بها الاقتصاد العالمي حتى تصل فوائده إلى المزيد من الأفراد (Rodgers, 2002, p. 11). هذا وتوجد أربعة ركائز رئيسية يقوم عليها برنامج العمل اللائق تتمثل في الآتي:

١- استحداث وتوفير فرص العمل بأجر لائق.

٢- الحماية الاجتماعية.

٣- تعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأصحاب العمل وتمكين العمال من حق التفاوض مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم.

٤- المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية والتي تشمل القضاء على جميع أشكال العمل الجبري، والقضاء الفعال على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وفيما يتعلق بأبعاد العمل اللائق، فقد اختلف الباحثون حول تلك الأبعاد، حيث

ركزت دراسة كل من (Standing, 2002, p. 444; Nizami & Prasad, ) على عدة أبعاد للعمل اللائق هي: أمن الدخل، وأمن إعادة إنتاج المهارات، وأمن الوظيفة، وأمن

العمل، وأمن العمالة، وأمن التمثيل والتعبير عن الرأي، في حين تشير دراسة (Mehran et al., 2002, p. 2) إلى وجود ستة أبعاد للعمل اللائق هي: فرص العمل، والعمل في جو من الحرية، والعمل المنتج، والعدالة في العمل، وأمن العمل، والكرامة في العمل.

وجاءت دراسة (Bescond et al., 2003, p. 180) بمجموعة مختارة من سبعة مؤشرات لقياس العجز في توفير العمل اللائق مع بيانات مُجمعة عنها من مسوح القوى العاملة الوطنية، وهذه المؤشرات هي: الأجر المنخفض بالساعة، وساعات العمل الزائدة لأسباب اقتصادية أو غير طوعية، والبطالة الوطنية، والأطفال غير الملحقين بالمدارس كبديل لعمل الأطفال، وبطالة الشباب، والفجوة بين الإناث والذكور في المشاركة في القوى العاملة، والشيخوخة دون معاش.

وأسفرت دراسة (Cohen & Moodley, 2012, p. 321) عن وجود خمسة أبعاد للعمل اللائق هي: فرص العمل، الدخل الكافي والعمل المنتج، استقرار العمل وأمنه، الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي والعلاقات في مكان العمل. وقامت دراسة (Ostermeier et al., 2015, p. 285) بتحديد أربعة أبعاد للعمل اللائق هي: نمو القيمة المضافة للعمل لكل عامل، معدل العمالة الفقيرة، نسبة العمال الذين يتلقون أقل من دخل العمل المطلق، ونسبة العمال الذين يتلقون أقل من 60% من متوسط دخل العمل. وبحثت دراسة (Chen et al., 2017, p. 1344) مدى توفر ظروف العمل اللائق في صناعة الملابس في الصين من خلال الأبعاد التالية: الدخل الكافي، تطوير الشركة، علاقات العمل، مدة العمل وشدته، التوازن بين الحياة والعمل، المعاملة العادلة والمنصفة في العمل، أمن الوظيفة، التأمينات الاجتماعية، التدريب على المهارات، والنقابات العمالية.

واستخدمت دراسة كل من (Duffy et al., 2017; Nam & Kim, 2019) مقياساً مكون من خمسة أبعاد للعمل اللائق هي: ظروف العمل الآمنة، الحصول على الرعاية الصحية، التعويض المناسب، وقت الفراغ والراحة، والقيم التنظيمية التي تُكْمَل القيم الأسرية والاجتماعية. هذا وقد سعت دراسة (Hussain & Endut, 2018, p. 96) إلى قياس العمل اللائق في المشروعات الصغيرة في بنجلاديش من خلال مجموعة من الأبعاد تمثلت في: العمل غير المقبول، العمل المنتج، ساعات العمل، استقرار وأمن المشروع، التوازن بين الحياة والعمل، المعاملة العادلة في العمل، العمل الخطير، والحوار الاجتماعي في العمل. وقدمت دراسة (Ferraro et al., 2018, pp. 243-257) استبيان العمل اللائق لقياس تصورات العمال عن العمل اللائق. وتم تصميمه بناءً على العناصر الموضوعية التي استخدمتها منظمة العمل الدولية في برنامجها للعمل اللائق حيث أسفرت النسخة النهائية المكونة من 31 بنداً لاستبيان العمل اللائق عن سبعة عوامل تتعلق بالعمل اللائق وهي: المبادئ والقيم الأساسية في العمل، وقت العمل المناسب وعبء العمل، العمل المثمر والمنتج، العائد المجدي، الحماية الاجتماعية، الفرص، والصحة والسلامة.

وتأسيساً على ما سبق، وفي ضوء ما أوصى به إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة بوضع مؤشرات مناسبة لرصد وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق (ILO, 2012, p. 7)، فقد سعت هذه الدراسة إلى تحديد مجموعة من الأبعاد للعمل اللائق تسمح بإجراء مقارنات بين الدول فضلاً عن تحليل أسواق العمل الفردية (Sehnbruch et al., 2015, p. 211). ويمكن أن يُساعد تقييم مؤشرات العمل اللائق للدول في مراجعة هذه المؤشرات، كما يمكن أن يُشجع الوكالات الإحصائية على تضمين متغيرات إضافية قد تكون مطلوبة لدراسة العمل اللائق بدقة أكبر. وتُعرف دراسة (Gomaa, 2004) التقييم بأنه جهد منظم وموضوعي لقياس نتائج المشروعات أو البرامج أو السياسات بهدف تقدير وقياس مدى ترابطها، كفاءتها، فعاليتها، مواءمتها، استدامتها وكذلك آثارها. كما تُعرف التقييم بأنه مراجعة دورية موضوعية لبرنامج ما لتحديد إلى أي مدى كانت الأهداف والنتائج (المتوقعة – غير المتوقعة) متفقة مع ما كان مخطط لها، وترى أن التقييم يُقدم معلومات عن مراحل ما قبل وأثناء وبعد التنفيذ تساعد على عملية المساءلة، كما يُقدم معلومات تُفيد في التعلم والاستفادة من الأخطاء.

وقد اعتمدت الدراسة على الإطار الذي قدمه خبراء إحصاءات العمل في الاجتماع الدولي الثلاثي الذي عقدته منظمة العمل الدولية في سبتمبر ٢٠٠٨، والذي شمل عشرة أبعاد للعمل اللائق هي: فرص العمل، الأرباح الكافية والعمل المنتج، وقت العمل اللائق، التوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، العمل الذي يجب أن يُلغى، الاستقرار والأمن في العمل، تكافؤ الفرص والمعاملة في مجال العمل، بيئة العمل الآمنة، الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال (ILO, 2012, p. 7)، كما اعتمد الباحث على دراسة (Ferraro et al., 2018) في إعداد قائمة استقصاء الدراسة، وذلك لأن تلك الدراسة كان معامل التحميل لجميع فقراتها أكبر من ٥٠%. ويمكن استعراض أبعاد العمل اللائق التي اعتمدها الدراسة لقياس مستوى العمل اللائق في الدول محل الدراسة فيما يلي:

#### ١- توافر فرص العمل والأرباح الكافية (EOAE):

يُشير توافر فرص العمل والأرباح الكافية Employment Opportunities and Adequate Earnings إلى أن تقوم الدولة بتوفير فرص عمل لكل الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه، وبأجر كافي. ويشمل العمل جميع أشكال العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر والعمل الحر، والعمل الرسمي وغير الرسمي والعمل بدوام كامل، والعمل بدوام جزئي (Buckley, 2004, p. 10). ولا توجد مبالغة في أولوية إيجاد فرص العمل؛ فالوصول إلى العمل هو أضمن سبيل للخروج من الفقر، كما أن الحصول على الناس في أنشطة إنتاجية هو السبيل إلى خلق الثروة التي تُمكن من تحقيق أهداف السياسات الاجتماعية (Bailey & Ricketts, 2003, p. 71). وينبغي أن يكون هناك ما يكفي من العمل لكي يتمكن الجميع من الوصول الكامل إلى فرص كسب الدخل (Tipple, 2006, p. 168). وتُشير الأرباح الكافية إلى أن يكون هناك مقابل مُجزي للعمل الذي يؤديه الفرد يساعده على حياة كريمة،

ويجب أن يكون هذا الدخل كافي ويتناسب مع أسعار السلع والخدمات التي يحتاجها الفرد. وينبغي أن يُسفر العمل عن أجر (نقدًا أو عينًا) يُلبي الاحتياجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته.

## ٢- توافر الاستقرار والأمن في العمل (SSW):

يشمل الاستقرار والأمن في العمل Stability and Security of Work الاهتمامات المتعلقة بالعمالة مثل أمن العمالة أو الحماية من الفصل التعسفي واستقرار العمالة بما يتفق مع الديناميكيات الاقتصادية. ويعتبر فقدان الوظيفة أو العمل حدثًا خطيرًا بالنسبة لمعظم الناس، وليس هناك شك في أن الأمن الوظيفي يعتبره معظم الناس جانبًا مهمًا من جوانب العمل اللائق. وقد أدى رفع القيود والضوابط التنظيمية وتحرير الأسواق والخصخصة، والرغبة في مرونة سوق العمل إلى انتشار العمالة غير الرسمية (MacNaughton & Frey, 2010, p. 442). وغالبية الفقراء في العالم النامي لديهم بالفعل عمل لكنه في الغالب في الاقتصاد غير الرسمي (Mahadevia, 2012, p. 6). ومعالجة الطابع غير الرسمي للعمل له تأثير كبير على جميع مؤشرات العمل اللائق، حيث تميل نوعية بيئة العمل إلى أن تكون أسوأ في القطاع غير الرسمي منها في القطاع الرسمي.

## ٣- توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل (EOTE):

يُوفر مؤشر توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل Equal Opportunity and Treatment in Employment معلومات حول تشغيل الرجال والنساء، ويُسلط الضوء على مدى استفادة النساء والرجال من مختلف الفرص والمعاملة في حياة العمل. وتقع المساواة في صميم مفهوم العمل اللائق، ولا تزال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ تُوفر أساسًا لسياسات إيجابية لتعزيز المساواة (Hepple, 2001, pp. 4-5). وينطوي العمل اللائق على العمل دون أي نوع من التمييز. والاستثمار في المساواة بين الجنسين والعمل اللائق للمرأة وتمكينها أمر حيوي لتحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يُترجم إلى تحسينات ملموسة ومستدامة في مركز المرأة في العمل (Charlesworth, 2010, pp. 142-143).

## ٤- توافر الحماية الاجتماعية (SS):

تُشير الحماية الاجتماعية Social Security إلى الإجراءات العامة المُتخذة استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان التي تُعتبر غير مقبولة اجتماعيًا داخل نظام أو مجتمع معين. وتشمل هذه التدابير تدخلات سوق العمل، وشبكات الأمان الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، جنبًا إلى جنب مع تدخلات لتعزيز شروط الحياة الطبيعية والتعامل مع الحرمان المنتظم والمستمر في كثير من الأحيان (Norton et al., 2001, p. 7). وهناك من يؤكد على أهمية الحماية الاجتماعية أثناء عملية الخصخصة ومع تقدم تحرير التجارة، وأنه ينبغي وضع سياسات تُعزز الوظائف اللائقة (Said, 2012, p. 159). وتُظهر التجارب الوطنية أن العمل المُنسق لسياسات الحماية الاجتماعية يمكن أن يُسهل الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي (ILO, 2013c).

##### ٥- توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى (WSA):

تُعبّر مكافحة العمل الذي يجب أن يُلغى Work that Should be Abolished عن الحماية من التمييز والسُّخرة وعمل الأطفال، وأن العمل يجب أن يُختار بحرية ولا يُجبر الأفراد عليه، وهو ما يعني أن العمل الاستعبادي وأعمال السخرة فضلاً عن الأشكال غير المقبولة من عمالة الأطفال ينبغي القضاء عليها على النحو المتفق عليه من قبل الحكومات في الإعلانات الدولية ومعايير العمل الدولية (Mehran et al., 2002, P. 2).

##### ٦- توافر بيئة العمل الآمنة (SWE):

يعني توافر بيئة العمل الآمنة Safe Work Environment أنه لا يمكن أن يكون العمل لائقاً إلا إذا كان آمناً وصحياً. وتُعتبر اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٨٧ لعام ٢٠٠٦، إلى جانب الاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٣ أداة رئيسية في تعزيز التحسين المستمر للسلامة والصحة المهنية من أجل منع الإصابات والحوادث المتصلة بالعمل والأمراض والوفيات المهنية (ILO, 2007, pp. 2-3). ويعتبر وجود نظام تفتيش فعال قادر على مواجهة تحديات نظام إنتاجي يزداد تعقيداً وتغيّراً هو عنصر أساسي لتعزيز العمل اللائق. وقد كان إنشاء وتعزيز تفتيش العمل بوصفه أداة أساسية لضمان حقوق العمال مصدر اهتمام دائم لمنظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام ١٩١٩ (ILO, 2010, p. 5).

##### ٧- توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية (DWT):

وفيما يتعلق بتوافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية Decent Working Time and Combining Work, Family, and Personal Life نجد أن وقت العمل كان قضية مهمة لمنظمة العمل الدولية منذ تأسيسها، وتم تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية في موضوع الاتفاقية الأولى للمنظمة: اتفاقية ساعات العمل، رقم (١) لعام ١٩١٩. وفي الواقع، فإن أفضل الممارسات للتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية مثل توفير المرونة للعمال فيما يتعلق بجدول عملهم ترتبط عادةً بزيادة الإنتاجية بشكل كبير، وتحسين استقطاب الموظفين الجدد والاحتفاظ بالموظفين الحاليين. وساهمت الاتجاهات الحديثة مثل التقدم التكنولوجي الذي أدى لتمكين العاملين من العمل عن بُعد لخلق مجتمع يعمل على مدار الـ ٢٤ ساعة حيث الخط الفاصل بين وقت العمل ووقت غير العمل أصبح غير واضح بشكل متزايد. وقد اقترن هذا بتحول كبير بعيداً عن الأسبوع المعياري للعمل تجاه جداول عمل غير معيارية، مثل العمل بدوام جزئي، وأسبوع العمل المضغوط، وتُشير هذه الاتجاهات معاً إلى سياق جديد لسياسة وقت العمل في القرن الحادي والعشرين (Golden, 2012, p. 18). ومن ثم يتعرض الموظفون لضغوط شديدة أثناء موازنة عملهم وحياتهم الشخصية تُؤثر على أدائهم في مكان عملهم (Sudha & Karthikeyan, 2014, p. 797).



## ٨- توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال (WER):

يشمل توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال Social Dialogue, Workers' and Employers' Representation جميع أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. والهدف الرئيسي للحوار الاجتماعي هو تعزيز بناء توافق الآراء والمشاركة الديمقراطية بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في عالم العمل (Kuruvilla, 2006, p. 192). ويساعد الحوار الاجتماعي في زيادة الإنتاجية والإحساس بالانتماء إلى مكان العمل، وتجنب المنازعات في مكان العمل.

### ◀ المتغير الوسيط: تحسين أداء العاملين:

وفيما يتعلق بتحسين أداء العاملين فقد أشار كل من (Tabiu & Nura, 2013, p. 248) إلى أن أداء العامل هو عبارة عن مجموعة النتائج السلوكية له، والتي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، مع الأخذ في الاعتبار أداء المهام المحددة باستخدام الموارد المتاحة. ويرى (Tinofirei, 2011, p. 12) أن أداء العامل هو عبارة عن تحقيق الفرد لمهمة معينة موكلة إليه بالاتفاق مع صاحب العمل، في ضوء مجموعة من المعايير ومنها: الدقة، التكلفة، الوقت، الفعالية، الكفاءة، أدائها مكتملة تبعاً لظروف مناخ العمل، ورغبة وقدرة الفرد للقيام بتلك المهام. وعرف كل من (Suliman & Al Kathairi, 2013, p. 101) أداء العامل بأنه كمية وجودة نتائج العمل المحققة من خلال قيام العامل بالواجبات والمسؤوليات الخاصة به. وعرف (Korschun et al., 2014, p. 24) أداء العاملين بأنه عملية مستمرة من التحسينات في الإنتاج (جودة المخرجات)، من خلال كفاءة وفعالية استخدام المدخلات، مع التأكيد على العمل ضمن فريق جماعي، مما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية.

وقد اتفق (NG & Feldman, 2009) أن قيام الفراد بأداء المهام الموكلة إليه يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وذلك بشرط أن يتوافر لديه المعلومات الكاملة حول المهام الموكلة بها، وذلك لكي يستطيع إنجازها بالشكل الذي يتوافق مع الأهداف المحددة له مسبقاً (Noe et al., 2008, p. 88). وأشارت دراسة Kattenbach et al., 2010; Schreurs et al., 2012, p. 262; Bodla et al., 2014, p. 426) إلى أن هناك بعدين رئيسيين لأداء العاملين وهما:

- **أداء العامل للدور الخاص به In-Role Performance:** ويشير إلى قيام العامل بالمهام المسؤول عنها والمنوطة به، والتي تؤثر بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة، لأن ذلك يوافق التوقعات العامة، أو نص العقد المكتوب، أو الاتفاقيات الشفهية.
- **أداء الدور الإضافي Extra-Role Performance:** بمعنى قيام العامل بالمشاركة الاختيارية - التطوعية - لأبعد من أدائه لوظيفته الحالية بدون تعويض، تجاه كل من المنظمة، العملاء والمجتمع بشكل عام.

### ◀ المتغير التابع: تحقيق التنمية المستدامة:

وفيما يتعلق بالتنمية المستدامة فقد أصبحت مفهومًا مهمًا لصانعي السياسات في جميع أنحاء العالم منذ أن تم نشر هذا المفهوم دوليًا من قبل اللجنة العالمية للبيئة والتنمية في عام ١٩٨٧ (Smyth, 2008). وعرف تقرير لجنة برونتلاند Bruntland لعام ١٩٨٧ التنمية المستدامة على أنها تنمية تُلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (WCED, 1987, p. 41). ومن ثم تتطلب التنمية المستدامة تلبية الاحتياجات الأساسية للجميع وإتاحة الفرصة لهم لتحقيق تطلعاتهم في حياة أفضل، كما تتطلب أيضًا ضمانًا بأن يحصل الفقراء على نصيبهم العادل من الموارد (Brundtland, 1987).

ووضعت قمة الأمم المتحدة في Rio في عام ١٩٩٢ خطة عمل للمنظمات والحكومات في جميع أنحاء العالم من أجل التنمية المستدامة، ليتم تنفيذها على المستوى المحلي والوطني والعالمي. وقد تم الاعتراف في خطة العمل تلك بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على نحو متساوي كطريقة لفهم التنمية المستدامة، ومنذ ذلك الوقت، تم تأسيس التنمية المستدامة حول هذه الأبعاد الثلاثة (Gericke et al., 2019). وحددت اليونسكو أربعة أبعاد للتنمية المستدامة – المجتمع والبيئة والثقافة والاقتصاد – متشابكة وليست منفصلة. ومن ثم فالاستدامة هي نموذج للتفكير في المستقبل حيث تكون الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية متوازنة في السعي إلى تحسين نوعية الحياة (UNESCO, 2021).

### ب- الدراسات السابقة:

قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة إلى ثلاث مجموعات رئيسية، وذلك على النحو التالي:

#### ١- الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل اللائق وتحسين أداء العاملين:

استهدفت دراسة (Wataka, 2018) فحص العلاقة بين بيئة العمل اللائق ومشاركة العاملين والأداء الوظيفي بين موظفي منظمة TASO. وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين أقل انخراطًا في أنشطة المنظمة مثل اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى الانهيار التنظيمي وزيادة الخسائر وانخفاض الأداء. وخلصت الدراسة إلى أن كل من بيئة العمل اللائق ومشاركة العاملين تؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي، وأكدت على أنه يجب على أصحاب العمل تحسين بيئة العمل بحيث يكون لدى موظفيهم ضغوطًا أقل ومشاركة عالية مما يؤدي في المقابل إلى زيادة التزام الموظف وتحسين أدائه. في حين تناولت دراسة (Babatunde et al., 2019) مفهوم العمل اللائق والأداء التنظيمي في نيجيريا. وأشارت إلى أن هناك عدة عوامل مسؤولة عن انخفاض الإنتاجية منها التمييز بين العمال وانخفاض الأجور. وتوصلت الدراسة إلى أن برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق هو نهج برنامجي متوازن ومتكامل، كما أنه الأنسب لتحسين أداء المنظمات العامة في نيجيريا. وأوصت الدراسة بضرورة قيام الحكومة النيجيرية بخلق فرص عمل منتج يوفر دخلاً عادلاً، وأمنًا في مكان العمل، وحماية اجتماعية للعائلات، وأفقًا أفضل للتنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي،

وحرية للأفراد في التعبير عن مخاوفهم. وتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم وتكافؤ الفرص والمعاملة لجميع النساء والرجال. هذا وقد سعت دراسة (Moyo et al., 2019) إلى تحديد ظروف العمل اللائق التي يمكن أن تُحسن أداء وإنتاجية العمال في مواقع البناء في زيمبابوي. وتوصلت الدراسة إلى أن الظروف الملائمة للصحة والسلامة المهنية تم تحديدها كأهم ظروف العمل اللائق التي يمكن في ظلها تحسين إنتاجية العمالة. كما أشارت الدراسة إلى أن جميع ظروف العمل اللائق التي تم تقييمها أعتبرت مهمة من حيث تحسين أداء العمال. وأوصت الدراسة بتعزيز ظروف العمل اللائق في مواقع البناء، وتوفير التخطيط والتمويل المناسبين لظروف العمل اللائق.

وأكدت دراسة (Croucher et al., 2013) على أن توفير ظروف العمل اللائق يؤدي لتحقيق مجموعة من النتائج الإيجابية منها تحسين الأداء وانخفاض معدل دوران العمل، وزيادة المساهمات التقديرية من قبل الموظفين في قدرات المؤسسة، وتحسين الإنتاجية والربحية، ومستويات أعلى من رضا العملاء والمبيعات. كما أكدت دراسة (Eluka & Okafor, 2014) على أن ظروف العمل حاسمة لرفاهية العاملين وأدائهم لمهامهم، وأن تحسين ظروف العمل يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين. كما تساهم أيضاً السلامة المهنية والبيئة الصحية في تحقيق الأهداف التنظيمية، من خلال تقليل المخاطر الصحية، والتكلفة المتعلقة بالتغيب عن العمل. كما أن توفير المرافق وصيانتها يقلل من معدل دوران الموظفين، ويقلل من الإصابات المهنية، ويساعد في تحسين مستويات الخدمة، والرضا الوظيفي بين العاملين، فضلاً عن تحسين العلاقة بين العاملين وأصحاب عملهم. وطورت دراسة (Koopmans et al., 2014) استبياناً لقياس أداء العاملين، وقامت بتطبيقه على ١٤٢٤ عامل هولندي، وكان المشاركون في الإجابة على الاستبيان جميعاً موظفين تتراوح أعمارهم بين ١٧ و ٦٩ عامًا.

## ٢- الدراسات التي تناولت العلاقة بين تحسين أداء العاملين وتحقيق التنمية المستدامة:

أشارت دراسة (Rowe et al., 2018) إلى أن الجهود الحثيثة لتحسين أداء العاملين في القطاع الصحي لدعم التغطية الصحية الشاملة يُعد أحد أفضل الأساليب لتسريع التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأن المفتاح هو نهج متعدد المستويات موجه نحو الأنظمة يراقب ويتكيف ويتكرر. كما أكدت الدراسة أن التحسينات المتزايدة المستمرة في جودة أداء العاملين في القطاع الصحي ستؤدي إلى مكاسب في الحالة الصحية لازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد أكدت دراسة (Tripathi et al., 2020) على أنه في تحقيق الأهداف متعددة الأوجه للاستدامة، يكون أسلوب القيادة الخادمة فعالاً في تعبئة الموارد وتنفيذ استراتيجيات الاستدامة بين أصحاب المصلحة. وأن القيادة الخادمة تؤثر بشكل إيجابي على أداء المهام الوظيفية من خلال تعزيز الثقة الشخصية والتمكين النفسي. علاوة على ذلك، يساعد تحسين أداء العاملين في تحقيق التنمية المستدامة.

وترى دراسة (Fedulova et al., 2019) أن التنمية الاقتصادية المستدامة لا ترتبط بتقدم تكنولوجيا المعلومات وصناعة الابتكار فحسب، بل ترتبط أيضاً بتحسين سوق العمل حيث يتم إنشاء وظائف ومهن جديدة. في هذا الصدد، ترجع أهمية تشخيص إنتاجية العمل في الجانب الإقليمي إلى حقيقة أن هذا المؤشر يعكس فعالية الاقتصادات الوطنية والإقليمية، وكفاءة الإنتاج، وفي النهاية يحدد مستويات معيشة السكان. وأكدت الدراسة على أن تحسين أداء العاملين والإنتاجية العالية هي أساس النمو الاقتصادي المستدام.

وفي دراسة (Al Khudhuri, 2020) تم التوصل إلى أن الوضع الحالي لأداء الموظف في عمان غير مستقر وأن ٤٢٪ من الموظفين على استعداد لترك الوظيفة بسبب نقص التدريب والتطوير الوظيفي وعدم توافر مكافآت وحزم تعويضات عادلة. وأكدت الدراسة أنه في السوق التنافسي، من الضروري أن تمتلك الشركة إنتاجية فعالة ومستوى أداء عالي للموظفين. كما أن التحسين في أداء الموظف سيؤدي إلى تعزيز كامل للمؤسسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أداء الموظف هو وسيلة مهمة في تطوير المنظمة، وأن استراتيجيات تحسين أداء الموظفين من شأنها أن تساعد في زيادة معدل الإنتاجية والإيرادات والنمو الاقتصادي. كما أكدت الدراسة أن برنامج التطوير يُزيد من تحسن مستوى الأداء الوظيفي، ويؤدي إلى مزايا للموظفين وكذلك للمنظمة.

وتشير دراسة (Soenanto et al., 2020) إلى أن التنمية المستدامة القائمة على الموارد البشرية هي محاولة لزيادة الفعالية على المستوى التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي والقيادي كان له تأثير كبير على أداء العاملين. كما توصلت إلى أن القيادة هي المتغير الأكثر تأثيراً في تحسين أداء العاملين، بحيث يمكن تحقيق فاعلية التنمية المستدامة من خلال زيادة دور القادة في كل مستوى في المنظمة.

### ٣- الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة:

أكدت دراسة (ILO, 2017) على أن العمل اللائق هو ركيزة أساسية لأجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي تدعو إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل. وأن العمل اللائق هو محرك للتنمية المستدامة؛ حيث أنه من الممكن تحقيق التنمية المستدامة من خلال السعي وراء العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. ومن ثم فإن السعي لتحقيق العمل اللائق للجميع يمثل منظوراً تكاملياً مهماً لمتابعة أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠. وأكد المدير العام لمنظمة العمل الدولية على أنه من أجل دعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، من المهم مراعاة التحولات الهيكلية في عالم العمل. وتشير دراسة (Dhakar & Burgess, 2021) إلى أنه من أجل أن تحقق نيبال تطلعاتها في التنمية المستدامة من خلال الحد من الفقر وعدم المساواة، فعليها أن تخطو خطوات واسعة في تحسين كمية ونوعية الوظائف المتاحة، مع التركيز بشكل خاص على التغلب على النقص في توفير العمل اللائق في سياق عمال القطاع غير الرسمي والعمال المغتربين.

وفي دراسة (Askaripoor Geluyake et al., 2020) تم التوصل إلى أن العمل اللائق هو أحد العوامل الرئيسية في تحقيق التنمية المستدامة على المستويين الوطني والإقليمي. وكان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو المساعدة في تحقيق التنمية الإقليمية المستدامة من خلال تحديد وترتيب أولويات العوائق التي تحول دون تنفيذ العمل اللائق في محافظة يزد. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود جو من الثقة في الحوارات، ومشاكل في الميزانية، وصناعة هيكلية مملوكة للحكومة، وعدم الثقة في الأعضاء الآخرين، وكانت هذه أكثر العوائق صعوبة في تنفيذ العمل اللائق، وبالتالي التنمية المستدامة في محافظة يزد.

وتشير دراسة (Syera et al., 2018) إلى أن العولمة ساعدت الدول على تسريع نموها وخفض معدل الفقر، ولا سيما بنجلاديش وإندونيسيا، لكن العولمة أجبرت العمال على تحقيق هدف الإنتاج مع إهمال تدابير السلامة، وحتى مع انخفاض معدل الفقر العالمي، تُزيد العولمة من عدم المساواة. وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه من أجل الحد من عدم المساواة وتعزيز التنمية المستدامة، من الضروري للحكومة والشركات تحقيق العمل اللائق. في هذه الحالة، يأخذ العمل اللائق شكل توفير ظروف عمل آمنة لجميع العمال. أحد عناصر ظروف العمل الآمنة هو الضمان الاجتماعي. يجب على الحكومة تعزيز الشمولية في مكان العمل من خلال تطوير مخطط إصابات العمل الذي سيعيد تأهيل الناجين ودمجهم في مكان العمل.

#### **التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:**

من خلال عرض الدراسات السابقة، يمكن للباحث أن يضع مجموعة من الملاحظات، تمثلت في الآتي:

١- تناولت الدراسات السابقة العمل اللائق وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: الأداء

الوظيفي (Wataka, 2018)، إنتاجية العاملين (Babatunde et al., 2019)، معدل دوران العمل، الإنتاجية والربحية (Croucher et al., 2013)، الأهداف التنظيمية، تحسين مستوى الخدمة، والرضا الوظيفي (Eluka & Okafor, 2014).

٢- تناولت الدراسات السابقة تحسين أداء العاملين وعلاقته ببعض المتغيرات

مثل: القيادة الخادمة، التمكين النفسي (Tripathi et al., 2020)، التعويض والمكافآت (Al Khudhuri, 2020)، والمناخ التنظيمي والقيادي (Soenanto et al., 2020).

٣- تناولت الدراسات السابقة التنمية المستدامة وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل:

بيئة العمل اللائق (ILO, 2017)، والحد من الفقر وعدم المساواة (Dhakal & Burgess, 2021; Syera et al., 2018).

٤- لا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تناولت العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين العمل اللائق بأبعاده المختلفة وتحقيق التنمية المستدامة بتوسط تحسين أداء العاملين، الأمر الذي يعني وجود فجوة بحثية بين المتغيرات،

الأمر الذي يعني أن هذه الدراسة تُسهم في زيادة المعرفة لدى المكتبات العربية.

### ثانياً: مشكلة الدراسة:

يمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال عنصرين، وهما على النحو التالي:

#### (١) الجانب النظري:

يتمثل في الفجوة البحثية في مجال الدراسة، ولمعرفة هذه الفجوة قام الباحث بالاضطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وتوصل إلى وجود فجوة بحثية تتمثل في عدم وجود دراسة سابقة تناولت العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين مدى توافر أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، كما لا توجد دراسة تناولت متغيرات الدراسة بأبعادها مجتمعة.

(٢) الجانب التطبيقي: في ضوء الدراسات السابقة فإن الدراسة الحالية تسعى إلى وضع إجابة على التساؤلات التالية:

أ- هل يوجد تمايز بين الدول محل الدراسة حول مدى توافر أبعاد العمل اللائق؟

ب- هل يوجد تأثير معنوي لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين بالدول محل الدراسة؟

ج- هل يوجد تأثير معنوي لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة؟

د- ما هي أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً في تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة؟

هـ- إلى أي مدى يوجد تأثير معنوي لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين؟

#### ثالثاً: أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة، يمكن صياغة الأهداف التالية:

أ- التعرف على مدى وجود تمايز بين الدول محل الدراسة حول توافر أبعاد العمل اللائق.

ب- التعرف على التأثير المباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين.

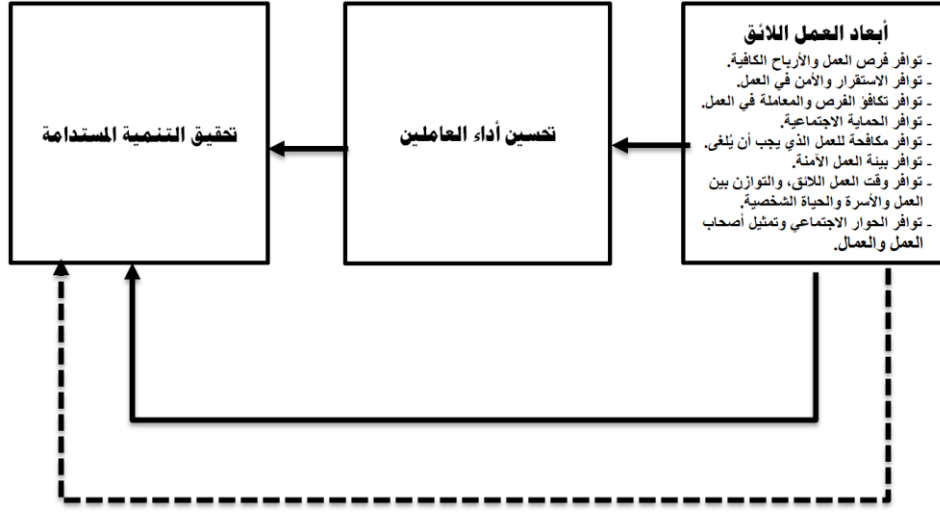
ج- قياس التأثير المباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة.

د- توضيح التأثير المباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة.

هـ- بيان التأثير غير المباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين.

#### رابعاً: فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة، وما أسفرت عنه الدراسات السابقة فقد اعتمد الباحث على الفرض البديل Alternative Hypotheses، ويمكن توضيح العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات في الشكل التالي:



**المصدر:** إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

### شكل رقم (١) نموذج العلاقات بين المتغيرات

من الشكل السابق، يمكن صياغة الفروض التالية:

- ١- **الفرض الأول:** يوجد اختلاف متمايز ذو دلالة إحصائية بين الدول محل الدراسة حول مدى توافر أبعاد العمل اللائق.
- ٢- **الفرض الثاني:** يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين بالدول محل الدراسة.
- ٣- **الفرض الثالث:** يوجد تأثير معنوي مباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.
- ٤- **الفرض الرابع:** يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.
- ٥- **الفرض الخامس:** يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين.

### خامساً: أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال عنصرين، وهما كما يلي:

#### ١- الأهمية العلمية: تتمثل في الآتي:

- أ- تعتبر الدراسة تدعيماً للجهود البحثية على اعتبار أن تلك النوعية من العلاقات البحثية قليلة في المكتبة العربية - على حد علم الباحث - حيث إنه ما زالت حقول المعرفة تحتاج إلى مزيد من الدراسات البحثية التي تهتم بتأثير أبعاد العمل اللائق على العديد من المتغيرات التنظيمية والإدارية.
- ب- تهتم بأحد القضايا الهامة في الفكر الإداري، وهي الارتقاء بمستوى الدول، وتحقيق التميز والريادة من خلال الاهتمام بالعنصر البشري عن طريق توفير أبعاد العمل اللائق.

ج- السعي نحو بناء تصور متكامل حول دور أبعاد العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين.

٢- الأهمية العملية: تتبع الأهمية التطبيقية من الآتي:

أ- يعتبر توفير العمل اللائق متطلب أساسي لتحسين أداء العاملين، ونقطة الانطلاق الأولى لأي دولة نحو تحقيق التنمية المستدامة. وعلى الرغم من أهمية العمل اللائق إلا أن هناك الكثير من أوجه القصور التي نراها من حولنا في توفير العمل اللائق؛ فقد أعرب المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية Juan Somavia عن قلقه العميق إزاء العجز العالمي في توفير العمل اللائق بنسب هائلة (Somavia, 2001)؛ تتضح في غياب فرص العمل الكافية، ونقص الحماية الاجتماعية، والحرمان من الحقوق في العمل، وأوجه القصور في الحوار الاجتماعي (ILO, 2004, p. 8). كما أشار المدير العام الحالي للمنظمة Guy Ryder إلى أن العجز في توفير العمل اللائق لا يزال واسع الانتشار، وأن هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية لتحسين جودة العمل لأصحاب الوظائف، ولضمان تقاسم مكاسب النمو بشكل عادل (ILO, 2018c, p. 6). وتُظهر بعض المؤشرات أوجه العجز في توفير العمل اللائق كما يلي:

- يُقدر عدد العاطلين عن العمل في جميع أنحاء العالم بـ ١٧٢ مليون شخص، ومن المتوقع أن يزداد هذا العدد بمقدار مليون شخص كل عام (ILO, 2019c, p. 2). ويبلغ إجمالي الاستخدام الناقص للعمالة أكثر من ضعف حجم البطالة، مما يؤثر على أكثر من ٤٧٠ مليون شخص على مستوى العالم وهذا يعكس عدم التوافق بين العرض والطلب على العمالة. كما أن هناك أكثر من ٦٣٠ مليون عامل في جميع أنحاء العالم لا يزالون يعيشون في فقر مُدقع أو متوسط (ILO, 2020b, p. 12)، منهم حوالي ١٢٦ مليون شابًا أي ٣٠% من الشباب العاملين (ILO, 2020a, p. 24).

- يتزايد الطابع غير الرسمي بمرور الوقت في العديد من الدول، حيث يعمل أكثر من ٦٠% من العاملين في العالم في الاقتصاد غير الرسمي، ويعيش ملياري شخص محرومون من ظروف العمل اللائقة في ظل ارتفاع معدلات الفقر في الاقتصاد غير الرسمي (ILO, 2018b, p. 1).

- يموت ٢.٧٨ مليون عامل كل عام بسبب الحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل، كما أن هناك ما يقرب من ٣٧٤ مليون إصابة غير مميتة مرتبطة بالعمل كل عام. ويُقدر العبء الاقتصادي لممارسات السلامة والصحة المهنية السيئة بـ ٣.٩٤% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي كل عام (Wadsworth & Walters, 2019, p. 1).

- يوجد ١٥٢ مليون طفل على الصعيد العالمي في عمالة الأطفال (ILO, 2021a)، منهم ٧٣ مليون طفل يقومون بأعمال خطيرة تُعرض صحتهم



أو سلامتهم أو نموهم للخطر، وتُقدّر منظمة العمل الدولية أن حوالي ٢٢٠٠٠ طفل يموتون في العمل كل عام، ولا يُعرف عدد المصابين أو المرضي بسبب عملهم (ILO, 2021b). كما أن هناك ٢٥ مليون من البالغين والأطفال في العمل الجبري (ILO, 2019a, p. 1).

• ولا تزال أسواق العمل المعاصرة تتسم بعدم المساواة بين الجنسين؛ ففي عام ٢٠١٩ كان معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ٤٧% فقط، أي أقل بـ ٢٧ نقطة مئوية من معدل الذكور الذي بلغ ٧٤%. كما لا تزال المرأة تكسب في المتوسط ٧٧% مما يكسبه الرجل (ILO, 2018a, p. 28). وعلى الصعيد العالمي هناك ٢٧.١% فقط من المديرين والقادة من النساء، وهو رقم لم يتغير كثيرًا على مدار الـ ٢٧ عامًا الماضية (Beghini et al., 2019, pp. 12-13).

• هناك ٤٥% فقط من سكان العالم مشمولون فعليًا بمزايا حماية اجتماعية واحدة على الأقل، بينما يظل ٥٥% أي ما يصل إلى ٤ مليارات شخص دون أية حماية اجتماعية. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية أيضًا إلى أن ٢٩% من سكان العالم فقط مشمولون بنظم الحماية الاجتماعية الشاملة (ILO, 2017, p. 1).

• أدت الاتجاهات الاقتصادية الحديثة خلال العقود الأخيرة إلى تزايد ساعات العمل، كما أدت أيضًا إلى مخاوف بشأن قدرة العمال على الموازنة بين عملهم وحياتهم الشخصية ومسؤولياتهم العائلية (ILO, 2019b, pp. 1-2).

ب- وهذا العجز الواسع الانتشار في توفير العمل اللائق لا يؤدي فقط إلى عدم الكفاءة الاقتصادية، بل يمكن أن يُفوّض التماسك الاجتماعي داخل الدول؛ فقد شهدت سبع مناطق من أصل ١١ منطقة فرعية في العالم زيادة في حدوث الاحتجاجات في عام ٢٠١٩، مما يشير إلى أن الاستياء من الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي أخذ في الازدياد (ILO, 2020b, p. 11).

ج- وفي محاولة لتقليل العجز العالمي في توفير العمل اللائق تُقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول من خلال برامج قُطرية للعمل اللائق تُوضع بالتنسيق مع الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة - الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال - وتُحدد أولوياتها وأهدافها ضمن أطر التنمية الوطنية. وتُوفر هذه البرامج الموارد والمشورة للدول، وتهدف إلى دمج العمل اللائق في السياسات الوطنية. وحتى يمكن تعظيم الاستفادة من هذه البرامج القُطرية للعمل اللائق، يجب وضع مؤشرات مناسبة لرصد وتقييم التقدم المُحرز في تنفيذها، وهو ما يمكن أن تُسهّم فيه الدراسة الحالية. بالإضافة إلى استخلاص مجموعة من الدروس يمكن الاستفادة منها في تحسين تخطيط وتنفيذ هذه البرامج القُطرية للعمل اللائق في المستقبل.

### سادساً: منهجية الدراسة: تتضمن منهجية الدراسة ما يلي:

١- **منهج الدراسة:** يعتبر المنهج الاستنباطي هو المنهج المناسب للدراسة الحالية، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى تبرير العلاقة بين المتغيرات بالشكل الذي يمكن من خلاله قبول أو رفض الفروض، بالإضافة إلى أن المنهج الاستنباطي يتعلق بالأسلوب الكمي الذي يساعد على فهم مجتمع الدراسة، وتحليل العلاقة بين المتغيرات (Sekaran, 2003, p. 27).

٢- **تصميم الدراسة:** إن الغرض من الدراسة هو التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، الأمر الذي يعني أن الدراسة الحالية تحاول الإجابة على التساؤل التالي: ما هي أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، مما يعني محاولة تفسير العلاقة بين السبب والنتيجة بالشكل الذي يمكن من خلاله تفسير مسببات حدوث المشكلة داخل الدول محل الدراسة، وفي ضوء ذلك يكون الغرض من الدراسة هو البحث التفسيري الذي يسعى إلى تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٣- **الإجراءات والعينة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالدول الخمسة محل الدراسة (البحرين، الصين، مصر، الأردن، نيجيريا)، وذلك باختلاف وظائفهم، وتمثل هذه الدول الخمسة مناطق وثقافات ومستويات مختلفة من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يثري الدراسة ويُعطي فرصة لدراسة العمل اللائق في بيئات متنوعة. وحيث إن المجتمعات التي يزيد مجتمعها عن ١٠٠,٠٠٠ مفردة يجب ألا تقل حجم العينة بها عن ٣٨٤ مفردة، وذلك في ظل حدود خطأ ٥%، ومعامل ثقة ٩٥% (Haire et al., 2014)، ونظراً لصعوبة تحديد حجم المجتمع عبر الإنترنت أو وضع إطار محدد له وانتشار مفرداته، فقد تم استخدام الاستبيان الإلكتروني وجعله متاح لجمهور واسع من المشاركين المحتملين، وسوف يتم الاعتماد على مشاركة أفراد المجتمع للاستبيان مع بعضهم البعض وذلك بالاعتماد على Google Drive؛ ولاسيما فقد تم وضع الاستبيان من الفترة ٢٧-٨-٢٠٢١ حتى الفترة ١٩-١٠-٢٠٢١ فكانت نسبة الاستجابة ضعيفة، ثم تكرر وضع الاستبيان مرة أخرى من الفترة ٢٥-١٠-٢٠٢١ حتى الفترة ١٠-١٢-٢٠٢١، وذلك بوضع الرابط على مواقع التواصل الاجتماعي للدول محل الدراسة المتمثلة في (البحرين، الصين، مصر، الأردن، نيجيريا)، حيث تم عمل الاستبيان باللغتين العربية والانجليزية حتى تتوافق مع ثقافة كل مجتمع<sup>(\*)</sup>، وقد بلغ عدد القوائم التي تمثل عينة الدراسة (٦٤٥ قائمة)، وقد تم الاعتماد على العينة غير العشوائية، وبالتحديد تم الاعتماد على ما يعرف

(\*) تم تخصيص استبيان باللغة العربية لكل من البحرين، مصر، والأردن من خلال الرابط التالي:  
<https://forms.gle/4U82ycctEgDbxKUq6>

تم تخصيص استبيان باللغة الإنجليزية لكل من الصين، نيجيريا من خلال الرابط التالي:  
<https://forms.gle/QyPkYv18iwhoWji68>

بعينة كرة الثلج Snowball Sample والتي يتم استخدامها في حالة صعوبة تحديد حجم المجتمع (Saunders et al, 2009, p. 240)، كما يرى (Miller et al., 2010) أن العينات التي يتم سحبها من الانترنت تُعد من ضمن العينات غير العشوائية، والجدول التالي يوضح استجابة المجتمع لقائمة الاستبيان:

**جدول (١) استجابة المجتمع على قائمة الاستبيان**

الدول	قوائم الاستبيان	نسبة الاستجابة
البحرين	٩٨	١٥.١٩
الصين	١٠٥	١٦.٢٨
مصر	٢٤٨	٣٨.٤٥
الأردن	١٢٥	١٩.٣٨
نيجيريا	٦٩	١٠.٧٠

المصدر: إعداد الباحث

٤- قياس المتغيرات: لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد المقاييس المستخدمة لتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وذلك بناءً على مراجعة الدراسات السابقة مستخدمًا في ذلك مقياس ليكرت الخماسي، حيث (١) تعني غير موافق بشدة، (٥) تعني موافق بشدة، ويمكن توضيح مقياس الدراسة في الجدول التالي:

**جدول (٢) متغيرات الدراسة وكيفية قياسها**

المتغير	نوع المتغير	الأبعاد	المقياس المستخدم
أبعاد العمل اللائق	المتغير المستقل	<ul style="list-style-type: none"> <li>توافر فرص العمل والأرباح الكافية.</li> <li>توافر الاستقرار والأمن في العمل.</li> <li>توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل.</li> <li>توافر الحماية الاجتماعية.</li> <li>توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يلغى.</li> <li>توافر بيئة العمل الآمنة.</li> <li>توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية.</li> <li>توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال.</li> </ul>	(ILO, 2012, p. 7; Ferraro et al., 2018)
تحسين أداء العاملين	المتغير الوسيط	تم الاعتماد على مجموعة من العبارات التي تقيس تحسين أداء العاملين كمتغير أحادي وذلك بالاعتماد على دراسة (Koopmans et al., 2014).	
تحقيق التنمية المستدامة	المتغير التابع	تم الاعتماد على مجموعة من العبارات التي تقيس تحقيق التنمية المستدامة كمتغير أحادي وذلك بالاعتماد على دراسة (Gericke et al., 2019).	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

**سابعاً: أسلوب الدراسة:** يحتوي على نوعين من البيانات وهما:  
 ١- البيانات الثانوية: وذلك عن طريق مراجعة الكتب والبحوث والمقالات العربية والأجنبية ومستخلصات الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكذلك الاطلاع على الاحصائيات التي تُصدرها المنظمات الدولية.  
 ٢- البيانات الأولية: وذلك عن طريق جمع البيانات من عينة الدراسة بالاعتماد على الاستبيان الالكتروني الذي تم وضعه على موقع Google Drive.

**ثامناً: تحليل بيانات الدراسة:**

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي؛ لذا يتم الاعتماد على مجموعة من أساليب التحليل الوصفي، والاستدلالي، وذلك سعياً نحو اختبار العلاقة بين المتغيرات، معتمداً في ذلك على البرنامج الإحصائي SPSS V.25، وكذلك برنامج AMOS V.26، وذلك على النحو التالي:

١/٨ : وصف العينة: يمكن التعرف على الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة كما يلي:

**جدول (٣) وصف عينة الدراسة**

المتغير	الفئة	الدول محل الدراسة									
		البحرين		الصين		مصر		الأردن		نيجيريا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
النوع	ذكر	٦٩	٧٠%	٧٢	٦٩%	١٥٧	٦٣%	٧٨	٦٢%	٥٣	٧٧%
	أنثى	٢٩	٣٠%	٣٣	٣١%	٩١	٣٧%	٤٧	٣٨%	١٦	٢٣%
الإجمالي		٩٨		١٠٥		٢٤٨		١٢٥		٦٩	
العمر	من ٢١ – أقل من ٣٥	٢٦	٢٧%	٥٤	٥١%	٦٧	٢٧%	٣١	٢٥%	١٥	٢٢%
	من ٣٥ – أقل من ٥٠	٦٠	٦١%	٤٣	٤١%	١٠٢	٤١%	٥٣	٤٢%	٣٤	٤٩%
	من ٥٠ سنة فأكثر	١٢	١٢%	٨	٨%	٧٩	٣٢%	٤١	٣٣%	٢٠	٢٩%
الإجمالي		٩٨		١٠٥		٢٤٨		١٢٥		٦٩	
مستوى التعليم	تعليم أساسي / ثانوي	٦	٦%	١٧	١٦%	٢٩	١٢%	١٤	١١%	٣٨	٥٥%
	تعليم جامعي	٧٩	٨١%	٤٨	٤٦%	١٦٣	٦٦%	٦٦	٥٣%	٢٤	٣٥%
	تعليم فوق الجامعي	١٣	١٣%	٤٠	٣٨%	٥٦	٢٣%	٤٥	٣٦%	٧	١٠%
الإجمالي		٩٨		١٠٥		٢٤٨		١٢٥		٦٩	
المهن	باحثون	٢٩	٣٠%	٣٥	٣٣%	٤٣	١٧%	٢٢	١٨%	٦	٩%
	معلمون	١٦	١٦%	-	-	٢٨	١١%	٣٦	٢٩%	٨	١٢%
	أطباء	٩	٩%	١٦	١٥%	٣٢	١٣%	١٨	١٤%	٢١	٣٠%
	محامون ومهن قضائية	-	-	٢	٢%	٤٦	١٩%	٩	٧%	٣	٤%
	محاسبون ومهن مالية	١٤	١٤%	٢٨	٢٧%	٣٧	١٥%	٢٥	٢٠%	١٩	٢٨%
	مهن أخرى	٣٠	٣١%	٢٤	٢٣%	٦٢	٢٥%	١٥	١٢%	١٢	١٧%
الإجمالي		٩٨		١٠٥		٢٤٨		١٢٥		٦٩	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق، أن أكثر إجابات عينة الدراسة كانت للذكور بنسبة ٦٦.٥% بواقع ٤٢٩ مفردة، بينما كانت نسبة إجابة الإناث على الاستبيان ٣٣.٥% بواقع ٢١٦ مفردة، وكان معظم عينة الدراسة من أصحاب الفئة العمرية ما بين ٣٥ إلى أقل من ٥٠ سنة، وذلك بإجمالي مستجيبين ٢٩٢ مفردة، بنسبة إجمالية قدرها ٤٥%، وكانت عينة الدراسة الأكثر استجابة من أصحاب مستوى التعليم الجامعي، وذلك بإجمالي عدد مستجيبين قدرهم ٣٨٠ مفردة، وقد بلغت نسبتهم الإجمالية ٥٩%، وكان أكثر المستجيبين أصحاب المهن الأخرى، وهي تلك المتعلقة بـ "موظفي الدولة، المهن الحرة، العاملين بالقطاع الخاص، والعمالة المنزلية"، وذلك بعدد مستجيبين ١٤٣ مفردة، ونسبة استجابة قدرها ٢٢%.

٢/٨: نموذج القياس لمتغيرات الدراسة:

من أجل بناء نموذج القياس، فقد تم التأكد من صحة بناء النموذج من خلال ما يعرف بالصلاحية التقاربية Convergent Validity، والتي تم قياسها من خلال متوسط التباين المستخرج AVE، والذي يجب ألا تقل قيمته عن ٥٠% (Hair et al., 2014, p.104)، ويمكن قبولها عند ٤٠% بشرط أن تكون قيمة الثبات المركب C.R. أكبر من ٦٠% (Fornell and Larcker, 1981)، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (٤) صلاحية متغيرات الدراسة

الصلاحية التقاربية		معاملات التحميل والثبات			متغيرات الدراسة
التباين المستخرج	الثبات المركب	معامل الثبات	معامل التحميل	كود العبارة	
٠.٦٣١	٠.٨٧٢	٠.٩٠١	٠.٦٧٠	G1	توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل (EOTE)
			٠.٦٥٨	G2	
			٠.٧٩١	G3	
			٠.٨٤٩	G4	
			٠.٧٨١	G5	
			٠.٧٨٤	G6	
٠.٥٣١	٠.٨٧٢	٠.٩٢٠	٠.٩١٠	D1	توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى (WSA)
			٠.٨٠٣	D2	
			٠.٧٧٢	D3	
			٠.٨٧١	D4	
			٠.٨٢٥	D5	
٠.٥٥٣	٠.٧٨٦	٠.٨٧١	٠.٧٣٣	A2	توافر فرص العمل والأرباح الكافية (EOAE)
			٠.٨٢٤	A3	
			٠.٨٧٥	A4	
			٠.٧٩١	A5	
			٠.٧١٢	A6	

تابع جدول (٤)

الصلاحية التقاربية		معاملات التحميل والثبات			متغيرات الدراسة
التباين المستخرج	الثبات المركب	معامل الثبات	معامل التحميل	كود العبارة	
٠.٥٧٥	٠.٨٧١	٠.٨٦٥	٠.٨٣٩	F1	توافر الاستقرار والأمن في العمل (SSW)
			٠.٨٣١	F2	
			٠.٧٢٠	F3	
			٠.٨٧٤	F4	
			٠.٨٧٣	F5	
			٠.٦٣٢	F6	
٠.٥٧٠	٠.٨٨٨	٠.٨٧١	٠.٧٨٤	I1	توافر الحماية الاجتماعية (SS)
			٠.٨٥٤	I2	
			٠.٨٢٨	I3	
			٠.٨٠٧	I4	
٠.٦٦٤	٠.٨٨٧	٠.٨٨٦	٠.٧٨٨	H1	توافر بيئة العمل الآمنة (SWE)
			٠.٨٣٦	H2	
			٠.٨٤٦	H3	
			٠.٨٠١	H4	
٠.٥١٢	٠.٧٥٥	٠.٧٨٢	٠.٨٠٤	C1	توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية (DWT)
			٠.٨٧٧	C2	
			٠.٨١٢	C3	
٠.٥٢٧	٠.٨٩٩	٠.٧٨٤	٠.٨٤٨	J1	توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال (WER)
			٠.٧٣٩	J2	
			٠.٦٣٨	J3	
٠.٦٠٥	٠.٩٠٢	٠.٨٧١	٠.٧٨٦	M1	تحسين أداء العاملين (WPI)
			٠.٥٩٢	M2	
			٠.٨٩٧	M3	
			٠.٦٨٤	M4	
			٠.٧١٦	M5	
			٠.٦٢٢	M6	
٠.٦٩٧	٠.٩٢٠	٠.٨٩٧	٠.٤٧٤	Y1	تحقيق التنمية المستدامة (SD)
			٠.٨٠٢	Y2	
			٠.٧٨١	Y3	
			٠.٩١١	Y4	
			٠.٨٧٦	Y5	
			٠.٧٤٦	Y6	
			٠.٥٨٥	Y8	
			٠.٥٠٧	Y9	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

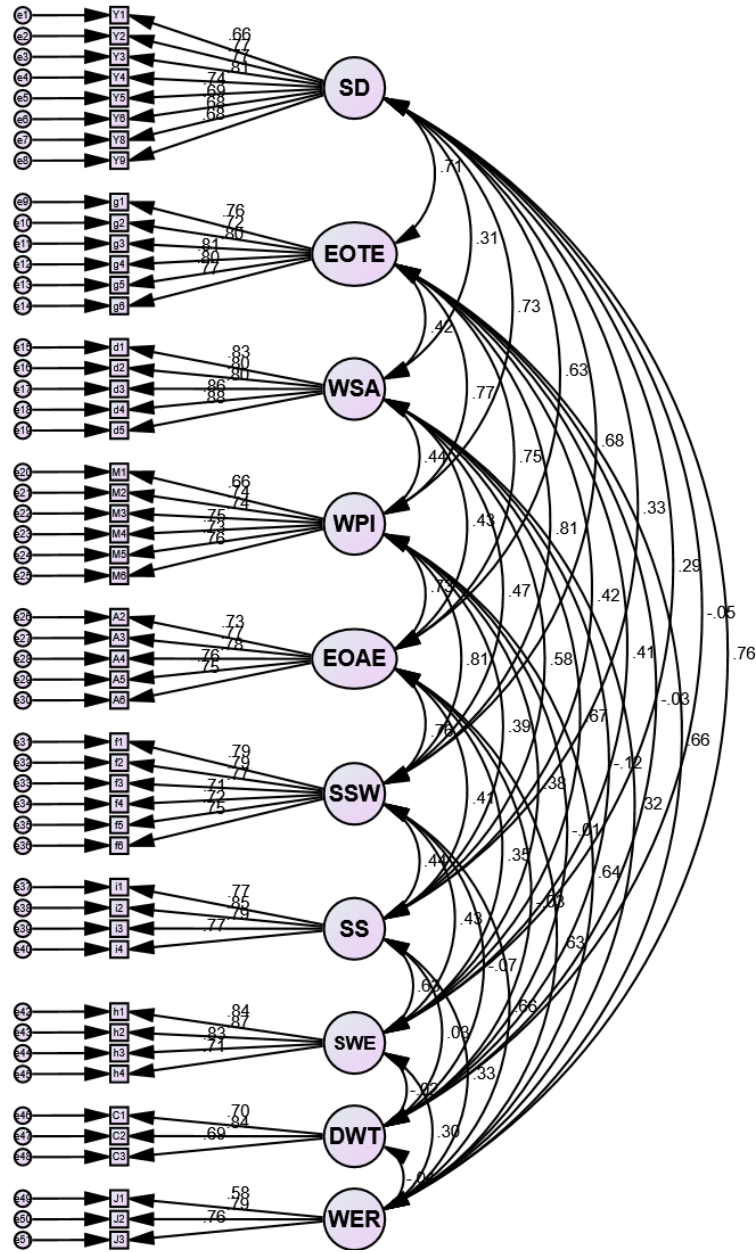
في ضوء ما سبق فقد تم التأكد من صدق المقاييس، وذلك من خلال المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي تستخدم كمعايير لقبول أو رفض النموذج، والجدول التالي يوضح تلك المؤشرات، وذلك على النحو التالي:

#### جدول (٥) المؤشرات النهائية لاختبار التحليل العاملي التوكيدي

مؤشرات اختبار جودة النموذج	قيمة الاختبار	معايير القبول
اختبار كاي <sup>2</sup> / درجة الحرية CMIN/DF	2.545	$CMIN/DF \leq 5$
مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI	0.950	$NFI \geq 0.90$
مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI	0.929	$IFI \geq 0.90$
مؤشر توكس لوير TLI	0.922	$TLI \geq 0.90$
مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI	0.928	$CFI \geq 0.90$
مؤشر الملاءمة GFI	0.931	$GFI \geq 0.90$
الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA	0.045	$0.80 \geq RMSEA \geq 0.05$

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق، صلاحية نموذج القياس للمتغيرات، حيث جاءت جميع القيم تقترب من الواحد الصحيح، وذلك وفقاً لدراسة (Byrne, 2010, p.77)، مما يعني أن جميع الفقرات للاستبيان تُعبر عن المتغيرات الكامنة الخاصة بها، وذلك في ظل مربع كاي قيمته ٢١٣٨.٢٢٠ في ظل كاي<sup>2</sup>/ درجة الحرية CMIN/DF ٢.٥٤٥، وكانت القيمة معنوية، ويمكن توضيح نموذج القياس لجميع محاور الاستبيان كما في الشكل التالي:



شكل رقم (٢) النموذج أحادي القياس لمتغيرات الدراسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وفيما يتعلق بالصدق التمييزي، والذي من خلاله يمكن التعرف على الدرجة التي عندها تختلف العبارات التي تقيس كل بُعد أو كل متغير عن بعضها، فقد أسفرت النتائج عن أن قيمة الثبات المركب أكبر من الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج، مما يعني وجود صدق تمييزي للعبارات محل الاختبار، وذلك كما يوضحها الجدول التالي:



جدول (٦) مصفوفة الصدق التمييزي

WER	DWT	SWE	SS	SSW	EOAE	WPI	WSA	EOTE	SD	المتغيرات
									0.726	SD
								0.778	0.708	EOTE
							0.835	0.417	0.314	WSA
						0.729	0.435	0.767	0.727	WPI
					0.758	0.733	0.430	0.750	0.631	EOAE
				0.755	0.755	0.810	0.471	0.812	0.684	SSW
			0.794	0.437	0.408	0.391	0.585	0.424	0.326	SS
		0.815	0.634	0.434	0.354	0.377	0.671	0.407	0.287	SWE
	0.744	0.118	0.134	0.170	0.133	0.112	0.120	0.126	0.146	DWT
0.715	0.450	0.304	0.325	0.658	0.628	0.640	0.319	0.658	0.756	WER

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتبين من الجدول السابق، أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير، وكذلك قيم الجذر التربيعي AVE لكل متغير أعلى من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى، الأمر الذي يعكس الصدق التمييزي لمقاييس متغيرات الدراسة.

٣/٨: اختبار فروض الدراسة: تمثلت فروض الدراسة في الآتي:

أ- الفرض الأول: يوجد اختلاف متمايز ذو دلالة إحصائية بين الدول محل الدراسة حول مدى توافر أبعاد العمل اللائق.

للتحقق من صحة هذا الفرض تقرر استخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova لتحديد درجة التشابه أو الاختلاف بين الدول محل الدراسة نحو توافر أبعاد العمل اللائق، وأسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لأبعاد العمل اللائق بين الدول محل الدراسة كما يلي:

جدول (٧) تحليل التباين لتوضيح الاختلاف بين الدول محل الدراسة حول مدى توافر أبعاد العمل اللائق

م	أبعاد العمل اللائق	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	المعنوية
١	توافر فرص العمل والأرباح الكافية (EOAE)	بين المجموعات	38.100	3	12.700	35.083	35.083
		داخل المجموعات	231.946	641	0.362		
		الإجمالي	270.046	644			
٢	توافر الاستقرار والأمن في العمل (SSW)	بين المجموعات	10.984	3	3.661	13.559	0.000
		داخل المجموعات	172.925	641	0.270		
		الإجمالي	183.908	644			
٣	توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل (EOTE)	بين المجموعات	16.503	3	5.501	18.398	0.000
		داخل المجموعات	191.934	641	0.299		
		الإجمالي	208.437	644			
٤	توافر الحماية الاجتماعية (SS)	بين المجموعات	18.351	3	6.117	16.577	0.000
		داخل المجموعات	236.643	641	0.369		
		الإجمالي	254.994	644			
٥	توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى (WSA)	بين المجموعات	45.704	3	15.235	43.905	0.000
		داخل المجموعات	222.658	641	0.347		
		الإجمالي	268.362	644			
٦	توافر بيئة العمل الآمنة (SWE)	بين المجموعات	6.619	3	2.206	7.529	0.000
		داخل المجموعات	187.674	641	0.293		
		الإجمالي	194.293	644			
٧	توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة (DWT)	بين المجموعات	12.029	3	4.010	16.570	0.000
		داخل المجموعات	155.091	641	0.242		
		الإجمالي	167.120	644			
٨	توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال (WER)	بين المجموعات	8.503	3	2.834	8.829	0.000
		داخل المجموعات	205.875	641	0.321		
		الإجمالي	214.378	644			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من جدول التحليل الإحصائي السابق ظهور اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الدول محل الدراسة نحو توافر أبعاد العمل اللائق. حيث أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأبعاد العمل اللائق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في الدول الخمسة محل الدراسة (البحرين، الصين، مصر، الأردن، نيجيريا)، حيث تصل قيم اختبار ف إلى الحد الذي يجعلها دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١، وذلك لجميع الأبعاد محل الاختبار.

وفي ضوء ما سبق فإنه يمكن رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، ومن ثم يوجد اختلاف جوهري عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقًا لاختبار F- Test) بين آراء العاملين بالدول الخاضعة للدراسة نحو توافر أبعاد العمل اللائق. وللتعرف على وجود تمايز ذو دلالة إحصائية بين الدول محل الدراسة من حيث آراء العاملين بها نحو توافر أبعاد العمل اللائق، تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis، وتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين الدول محل الدراسة على أساس مدى توافر أبعاد العمل اللائق، وذلك على النحو التالي:

جدول (٨) تحليل التمايز لتقييم مدى توافر أبعاد العمل اللائق في الدول محل الدراسة

مستوى المعنوية	معامل التمايز	المتوسط الإجمالي	الوسط الحسابي في المجموعات					أبعاد العمل اللائق
			نيجيريا	الأردن	مصر	الصين	البحرين	
٠.٠٠٠	٠.٩٢٠	٤.١٠	٣.٠٥	٢.٠٧	٣.١٣	٣.٤٧	٤.٧٩	توافر فرص العمل والأرباح الكافية (EOAE)
٠.٠٠٠	٠.٩٢٢	٤.٠٤	٢.٣٧	٣.٣٠	٣.٢٥	٣.٥٤	٤.٤٦	توافر الاستقرار والأمن في العمل (SSW)
٠.٠٠٠	٠.٨١٩	٤.٢٩	٣.١١	٣.٢٣	٤.٠٩	٣.٩٨	٣.٨٠	توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل (EOTE)
٠.٠٠٠	٠.٨٧٧	٤.١٧	٢.٤١	٣.٤٤	٣.٥٧	٤.٤٩	٤.٣٨	توافر الحماية الاجتماعية (SS)
٠.٠٠٠	٠.٩٠٨	٤.٠٨	١.٥٦	٣.١٧	٣.٣٦	٣.٢٤	٤.٦٤	توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى (WSA)
٠.٠٠٠	٠.٩٣٨	٤.٠٥	٢.٢٩	٣.٦٨	٤.١٩	٤.٦١	٤.٩٢	توافر بيئة العمل الآمنة (SWE)
٠.٠٠٠	٠.٩١٥	٤.١٢	٣.٦٥	٣.٤٩	٤.٥٨	٣.٩٣	٤.٥١	توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية (DWT)
٠.٠٠٠	٠.٩٣٧	٤.١٤	٣.٢٦	٢.٣٧	٣.٧٨	٤.٣٢	٤.١٧	توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال (WER)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

- يتضح من الجدول السابق ما يلي:
- ١- وجود معنوية لجميع أبعاد العمل اللائق حيث جاءت قيمة المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ١%.
  - ٢- وفيما يتعلق بمدى توافر أبعاد العمل اللائق بالدول محل الدراسة، يمكن توضيحها كما يلي:

- **فيما يتعلق بدولة البحرين:** كانت أكثر الدول إدراكًا لأبعاد العمل اللائق المتمثلة في (توافر بيئة العمل الآمنة، توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر الاستقرار والأمن في العمل) حيث جاءت الأوساط الحسابية لهذه الأبعاد أكبر من المتوسط الإجمالي، مما يعني وجود ميول نحو الموافقة حول توافر هذه الأبعاد.
- **فيما يتعلق بدولة الصين:** كانت أكثر الدول إدراكًا لبُعدي العمل اللائق المتمثلين في (توافر الحماية الاجتماعية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) حيث جاءت الأوساط الحسابية لهذين البُعدين أكبر من المتوسط الإجمالي، مما يعني وجود ميول نحو الموافقة حول توافر هذين البُعدين.
- **فيما يتعلق بدولة مصر:** كانت أكثر الدول إدراكًا لبُعدي العمل اللائق المتمثلين في (توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل) حيث جاءت الأوساط الحسابية لهذين البُعدين أكبر من المتوسط الإجمالي، مما يعني وجود ميول نحو الموافقة حول توافر هذين البُعدين.
- كما أسفرت النتائج الإحصائية عن وجود اهتمام ضعيف لدى كل من **دولة الأردن** فيما يتعلق بأبعاد العمل اللائق المتمثلة في (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الحوار الاجتماعي) وذلك لأن الوسط الحسابي كانت قيمته لهذه الأبعاد على التوالي (٢.٠٧، ٢.٣٧) وهو أقل من المتوسط الإجمالي لهذه الأبعاد والتي تقدر قيمته على التوالي (٤.١٠، ٤.١٤) وكذلك أقل من الوسط الحسابي لمقياس ليكرت الخماسي والتي تقدر قيمته بـ (٣).
- كما توصلت النتائج إلى وجود اهتمام ضعيف أيضا لدى دولة **نيجيريا** فيما يتعلق بأبعاد العمل اللائق المتمثلة في (توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر بيئة العمل الآمنة) وذلك لأن الوسط الحسابي كانت قيمته لهذه الأبعاد على التوالي (٢.٣٧، ٢.٤١، ١.٥٦، ٢.٢٩) وهو أقل من المتوسط الإجمالي لهذه الأبعاد والتي تقدر قيمته على التوالي (٤.٠٤، ٤.١٧، ٤.٠٨، ٤.٠٥)، وكذلك أقل من الوسط الحسابي لمقياس ليكرت الخماسي والتي تقدر قيمته بـ (٣)، الأمر الذي يعني ضرورة اهتمام دولة نيجيريا بهذه الأبعاد، ووضعها على رأس أولوياتها في الفترة القادمة

بالشكل الذي يُعزز العمل اللائق، وهو ما سينعكس على تحسين أداء العاملين، وبالتبعية سوف يساعد في تحقيق التنمية المستدامة.

**في ضوء النتائج السابقة** يتضح وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في الدول الخمسة محل الدراسة (البحرين، الصين، مصر، الأردن، نيجيريا) نحو توافر أبعاد العمل اللائق الخاضعة للاختبار، حيث تصل قيم اختبار ف إلى الحد الذي يجعلها دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١، واشتملت هذه الأبعاد على (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال).

وتوصلت النتائج إلى أن أكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة هو توافر بيئة العمل الآمنة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٩٢) في دولة البحرين، وبذلك يتضح أن العاملين يشعرون بوجود بيئة عمل آمنة، وهو ما يؤكد على إدراك دولة البحرين لأهمية توفير السلامة والصحة المهنيّتين لجميع العاملين، وهو ما ينعكس في تحسين مستوى العمل اللائق، وهذا ما أكدت عليه دراسة (ILO, 2010; ILO, 2007). وكان ثاني أكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة هو توافر فرص العمل والأرباح الكافية حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٧٩) في دولة البحرين، وبذلك يتضح أن العاملين راضين عن مقدار اهتمام دولتهم بتوفير فرص عمل بأرباح كافية، وهو ما يوضح إدراك دولة البحرين لأهمية توفير فرص عمل لجميع العمال، ولأن يحصلوا على مستوى كافي من الأجر باعتباره أحد متطلبات تحقيق العمل اللائق، وهذا يتفق مع دراسة كل من (Saget, 2001; Mehran et al., 2002; ILO, 2015).

ثم جاء في الترتيب الثالث لأكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٦٤) في دولة البحرين، وبذلك يتضح أن العاملين راضين عن مقدار اهتمام دولتهم بمكافحة العمل الذي يجب أن يُلغى، وهو ما يشير إلى إدراك دولة البحرين لأهمية مكافحة العمل الجبري، والقضاء على عمالة الأطفال من أجل تعزيز العمل اللائق، وهو ما يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (Mehran et al., 2002). وكان رابع أكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة هو توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٥٨) في دولة مصر، وبذلك يتضح أن العاملين راضين عن وقت العمل، وهو ما يؤكد على إدراك دولة مصر لأهمية توفير وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، خصوصاً في ظل ما يتعرض له العاملون من ضغوط شديدة أثناء موازنة عملهم وحياتهم الشخصية تُؤثر على أدائهم في مكان

عملهم، وهو ما يتفق مع دراسة كل من (Golden, 2012; Sudha & Karthikeyan, 2014).

وجاء في الترتيب الخامس لأكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة توافر الحماية الاجتماعية حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٤٩) في دولة الصين، وبذلك يتضح أن العاملين راضين عن مستوى الحماية الاجتماعية، وهو ما يوضح إدراك دولة الصين لأهمية الحماية الاجتماعية باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحسين مستوى العمل اللائق، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (ILO, 2013a). وكان سادس أكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة هو توافر الاستقرار والأمن في العمل حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٤٦) في دولة البحرين، وبذلك يتضح أن العاملين يشعرون بالاستقرار والأمن في العمل، وهو ما يؤكد على إدراك دولة البحرين لأهمية أن يتمتع العمال بالاستقرار والأمن في العمل، وذلك باعتباره أحد المتطلبات الرئيسية لتحسين مستوى العمل اللائق داخل الدول، ويتفق هذا مع دراسة (Nizami & Prasad, 2017a).

ثم جاء في الترتيب السابع لأكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٣٢) في دولة الصين، وبذلك يتضح أن العاملين يشعرون بوجود حوار اجتماعي فعال وتمثيلهم على نحو سليم، وهو ما يوضح إدراك دولة الصين لضرورة وجود حوار اجتماعي داخل الدول بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل توفير العمل اللائق لجميع العاملين، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (Kuruvilla, 2006). وأخيراً كان ثامن أكثر أبعاد العمل اللائق إدراكاً من قبل العاملين في الدول محل الدراسة هو توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٠٩) في دولة مصر، وبذلك يتضح أن العاملين يشعرون بالمساواة وعدم التمييز بينهم فيما يتعلق بالفرص والمعاملة في العمل، وهو ما يؤكد على إدراك دولة مصر لأهمية تحقيق المساواة بين الجنسين باعتبارها أحد الركائز الرئيسية في ترسيخ العمل اللائق، وهو ما يتفق مع دراسة (Hepple, 2001; Charlesworth, 2010).

**ب- الفرض الثاني:** يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين بالدول محل الدراسة.

لاختبار الفرض، فقد اعتمد الباحث على أسلوب تحليل المسار للتعرف على التأثير المباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الجدول التالي:

جدول (٩) تأثير أبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة ت C.R.	الخطأ المعياري	معامل المسار	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
٣	٠.٠٠٠	٩.٢٧٠	٠.٠٢٨	٠.٢٥٩	تحسين أداء العاملين	توافر فرص العمل والأرباح الكافية
١	٠.٠٠٠	٩.٧٢٧	٠.٠٣١	٠.٣٠٥	تحسين أداء العاملين	توافر الاستقرار والأمن في العمل
٧	٠.٠٠٥	٢.٨٢٦	٠.٠٢٣	٠.٠٦٤	تحسين أداء العاملين	توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل
٤	٠.٠٠٠	١١.٩٣٢	٠.٠٢١	٠.٢٥٢	تحسين أداء العاملين	توافر الحماية الاجتماعية
٨	٠.٠١٦	٢.٤٠٣	٠.٠٢١	٠.٠٥٠	تحسين أداء العاملين	توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى
٢	٠.٠٠٠	٨.٧٥٩	٠.٠٣١	٠.٢٦٩	تحسين أداء العاملين	توافر بيئة العمل الآمنة
٦	٠.٠٠٨	٢.٦٧٣	٠.٠٢٩	٠.٠٧٨	تحسين أداء العاملين	توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة
٥	٠.٠٠٠	٤.٤٦٤	٠.٠٢٤	٠.١٠٩	تحسين أداء العاملين	توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق، وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد العمل اللائق المتمثلة في (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) على تحسين أداء العاملين، وذلك عند مستوى معنوية ٥%، الأمر الذي يعني قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين بالدول محل الدراسة.

وفيما يتعلق بترتيب الأبعاد، فقد جاء في الترتيب الأول توافر الاستقرار والأمن في العمل، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.305)$ ، وجاء في الترتيب الثاني توافر بيئة العمل الآمنة، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.269)$ ، وفي الترتيب الثالث جاء توافر فرص العمل والأرباح الكافية بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.259)$ ، ثم جاء في الترتيب الرابع توافر الحماية الاجتماعية بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.252)$ ، وجاء في الترتيب الخامس توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.109)$ ، وجاء في الترتيب السادس توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.078)$ ، وجاء في الترتيب السابع للأبعاد توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.064)$ ، وفي الترتيب الأخير جاء توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، وذلك بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.050)$ .

ج- **الفرض الثالث:** يوجد تأثير معنوي مباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.  
لاختبار الفرض، فقد اعتمد الباحث على أسلوب تحليل المسار للتعرف على التأثير المباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الجدول التالي:

**جدول (١٠) تأثير تحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة**

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل المسار	الخطأ المعياري	قيمة ت C.R.	مستوى الدلالة
تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٥٢	٠.٠٥٢	٢.٩٣٧	٠.٠٠٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق، وجود تأثير معنوي إيجابي لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك عند مستوى معنوية ١%، الأمر الذي يعني قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي مباشر لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.

د- **الفرض الرابع:** يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.

من خلال تحليل المسار باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS V.26 فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

**جدول (١١) تأثير أبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة**

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل المسار	الخطأ المعياري	قيمة ت C.R.	مستوى الدلالة	الترتيب
توافر فرص العمل والأرباح الكافية	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٢٢٥	٠.٠١٨	١٢.٤٠٩	٠.٠٠٠	٢
توافر الاستقرار والأمن في العمل	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٦٢	٠.٠١٨	١٢.٥٥٠	٠.٠٠٠	٦
توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٢١٧	٠.٠٢٠	١٠.٩٥٧	٠.٠٠٠	٣
توافر الحماية الاجتماعية	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٨٨	٠.٠١٨	١٠.٦٨٨	٠.٠٠٠	٥
توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يلغى	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٤٥	٠.٠١٧	٨.٣٥٠	٠.٠٠٠	٧
توافر بيئة العمل الآمنة	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٣١٣	٠.٠٢٣	١٣.٥٤٨	٠.٠٠٠	١
توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٢٠	٠.٠٢١	٥.٧٢٢	٠.٠٠٠	٨
توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٢١٣	٠.٠١٩	١١.٠٠٧	٠.٠٠٠	٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق، وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد العمل اللائق المتمثلة في (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر



مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق والتوان بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) على تحقيق التنمية المستدامة وذلك عند مستوى معنوية ١%، الأمر الذي يعني قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بالدول محل الدراسة.

وفيما يتعلق بترتيب الأبعاد، فقد جاء في الترتيب الأول توافر بيئة العمل الآمنة، وذلك بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.313)$ ، وجاء في الترتيب الثاني توافر فرص العمل والأرباح الكافية، وذلك بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.225)$ ، وفي الترتيب الثالث جاء توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.217)$ ، ثم جاء في الترتيب الرابع توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.213)$ ، وجاء في الترتيب الخامس توافر الحماية الاجتماعية، وذلك بمعامل مساره  $(\beta = 0.188)$ ، وجاء في الترتيب السادس توافر الاستقرار والأمن في العمل، وذلك بمعامل مساره  $(\beta = 0.162)$ ، وجاء في الترتيب السابع لأبعاد توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى، وذلك بمعامل مساره  $(\beta = 0.145)$ ، وفي الترتيب الأخير جاء توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة، وذلك بمعامل مساره  $(\beta = 0.120)$ .

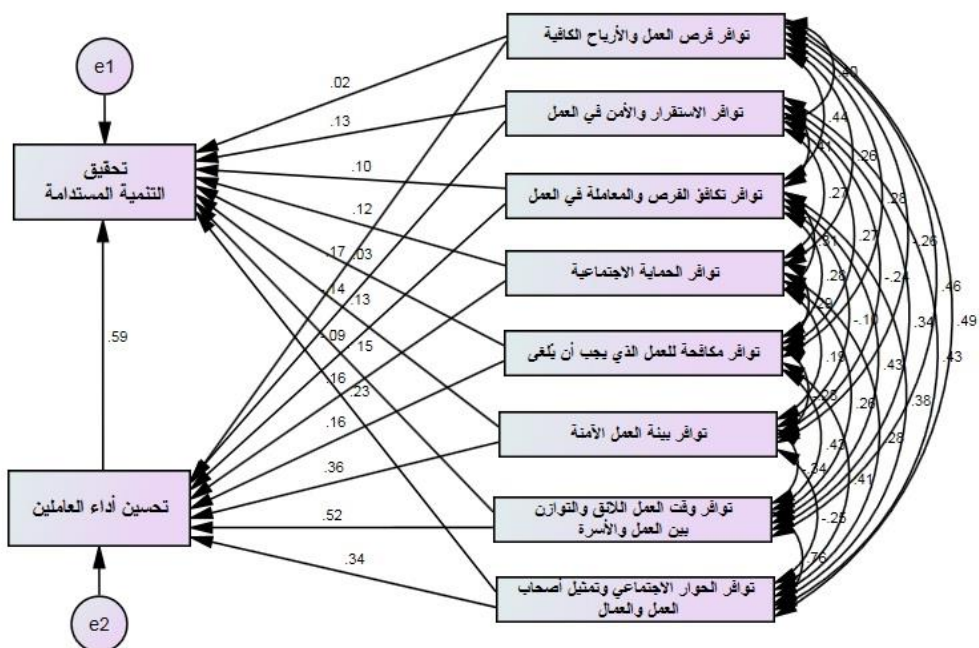
**٥- الفرض الخامس:** يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين. توصلت النتائج باستخدام طريقة Bootstrap من أجل التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وذلك كما في الجدول التالي:

**جدول (١٢) التأثيرات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة**

المتغيرات المستقلة	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل المسار	مستوى الدلالة
توافر فرص العمل والأرباح الكافية	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٨٧	٠.٠١٠
توافر الاستقرار والأمن في العمل	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٠٧٢	٠.٠١٠
توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٠٨٩	٠.٠١٠
توافر الحماية الاجتماعية	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٠٦٧	٠.٠١٠
توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٢٣	٠.٠١٠
توافر بيئة العمل الآمنة	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٠٤٤	٠.٠٣٥
توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.٢٩٣	٠.٠١٠
توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال	تحسين أداء العاملين	تحقيق التنمية المستدامة	٠.١٠٠	٠.٠١٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق وجود دور وسيط لتحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١، ويمكن توضيح النموذج الهيكلي الذي أسفر عنه التحليل الإحصائي في الشكل التالي:



شكل رقم (٣) النموذج الهيكلي للدراسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وفيما يتعلق بمؤشر الوساطة للتأثيرات غير المباشرة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، فيمكن للباحث توضيحها في الجدول التالي باستخدام برنامج AMOS V.26:

جدول (١٣) مؤشر الوساطة للتأثيرات غير المباشرة والتأثيرات الكلية لمتغيرات الدراسة

نوع الوساطة	نسبة الوساطة	التأثيرات الكلية			التأثيرات غير المباشرة			المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
		المعنوية	حجم التأثير	معامل المسار	المعنوية	حجم التأثير	معامل المسار			
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.١٢١	٠.٣٤٦	٠.٠٠٠	٠.١١٢	٠.١٨٧	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر فرص العمل والأرباح الكافية
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.١٠٠	٠.١٣٤	٠.٠٠٠	٠.١٢١	٠.٠٧٢	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر الاستقرار والأمن في العمل
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.١٠٢	٠.١٦٥	٠.٠٠٠	٠.١٩٢	٠.٠٨٩	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.١٠٩	٠.١٢٤	٠.٠٠٠	٠.١٠٢	٠.٠٦٧	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر الحماية الاجتماعية
وساطة جزئية	٥٦%	٠.٠٠٠	٠.١٢٠	٠.٢١٨	٠.٠٠٠	٠.٢٣١	٠.١٢٣	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يلغى
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.٠٧٩	٠.٠٨١	٠.٠٠٠	٠.١٧٣	٠.٠٤٤	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر بيئة العمل الآمنة
وساطة كلية	٩١%	٠.٠٠٠	٠.١١٢	٠.٣٢١	٠.٠٠٠	٠.١٣٤	٠.٢٩٣	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة
وساطة جزئية	٥٤%	٠.٠٠٠	٠.١٢٢	٠.١٨٥	٠.٠٠٠	٠.١٠٥	٠.١٠٠	تحقيق التنمية المستدامة	تحسين أداء العاملين	توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

في ضوء نتائج الجدول السابق، يتضح وجود تأثير غير مباشر لتحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة حيث إن جميع القيم جاءت أقل من ٥٠٪، كما أن نوع الوساطة للمتغير الوسيط جاء فعال، حيث كانت الوساطة جزئية بين معظم أبعاد العمل اللائق، في حين كانت كلية للبعد المتعلق بتوافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة حيث كانت الوساطة أكبر من ٨٠٪ مما يعني وجود أهمية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغيرات Hair et al., (2016).

## تاسعاً: الخاتمة ومناقشة نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية بين أبعاد العمل اللائق بالدول محل الدراسة، وذلك عند مستوى معنوية 1%، الأمر الذي يعني قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد اختلاف متمايز ذو دلالة إحصائية بين الدول محل الدراسة حول مدى توافر أبعاد العمل اللائق. وفيما يتعلق بترتيب الأبعاد وفقاً لمعامل التمايز، فكان الترتيب على النحو التالي: توافر بيئة العمل الآمنة بمعامل تمايز 0.938، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال بمعامل تمايز 0.937، توافر الاستقرار والأمن في العمل بمعامل تمايز 0.922، توافر فرص العمل والأرباح الكافية بمعامل تمايز 0.920، توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة بمعامل تمايز 0.915، توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى بمعامل تمايز 0.908، توافر الحماية الاجتماعية بمعامل تمايز 0.877، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل بمعامل تمايز 0.819.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض الثاني الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد العمل اللائق على تحسين أداء العاملين، حيث كانت جميع الأبعاد ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.05، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Croucher et al., 2013; Wataka, 2018; Babatunde et al., 2019)، وكانت أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً في تحسين أداء العاملين هو توافر الاستقرار والأمن في العمل بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.305)$ ، ثم توافر بيئة العمل الآمنة بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.269)$ ، ثم توافر فرص العمل والأرباح الكافية بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.259)$ ، ثم توافر الحماية الاجتماعية بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.252)$ ، ثم توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.109)$ ، إلا إنه يوجد انخفاض في معامل المسار لدى بُعد توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.050)$ ، وكذلك بُعد توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.064)$ ، وكذلك لبعد توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.078)$ .

ثم توصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى قبول الفرض الثالث الذي يتعلق بوجود تأثير معنوي لتحسين أداء العاملين على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك عند مستوى معنوية 0.01، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Rowe et al., 2018; Fedulova et al., 2019; Tripathi et al., 2020). كما توصلت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض الرابع الذي يتعلق بوجود تأثير معنوي لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، حيث كانت جميع الأبعاد ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (ILO, 2017; Askaripoor Geluyake et al., 2020; Dhakal & Burgess, 2021)، وكانت أكثر أبعاد العمل اللائق تأثيراً في تحقيق التنمية المستدامة هو توافر بيئة العمل الآمنة بمعامل مساره قدره  $(\beta = 0.313)$ ، ثم توافر فرص العمل والأرباح الكافية

بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.225)$ ، ثم توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل  
بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.217)$ ، ثم توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب  
العمل والعمال بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.213)$ ، ثم توافر الحماية الاجتماعية  
بمعامل مسار قدره  $(\beta = 0.188)$ ، ثم توافر الاستقرار والأمن في العمل بمعامل  
مسار قدره  $(\beta = 0.162)$ ، ثم توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يلغى بمعامل مسار  
قدره  $(\beta = 0.145)$ ، ثم توافر وقت العمل اللائق والتوازن بين العمل والأسرة بمعامل  
مسار قدره  $(\beta = 0.120)$ .

وفيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة فقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود  
تأثير معنوي لجميع أبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين  
أداء العاملين وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١، وفيما يتعلق بدور الوساطة فقد  
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود وساطة كلية بين توافر وقت العمل اللائق والتوازن  
بين العمل والأسرة وتحقيق التنمية المستدامة في ظل توسيط تحسين أداء العاملين  
حيث كانت نسبة الوساطة أكبر من ٨٠%، بينما كانت هناك وساطة جزئية بين باقي  
أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة بتوسيط تحسين أداء العاملين، الأمر الذي  
يعني وجود أهمية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، وذلك وفقاً  
لما توصل إليه الباحث من خلال النموذج الهيكلي للدراسة.

#### عاشراً: مساهمات الدراسة: تتمثل في الآتي:

#### ١- المساهمات النظرية: حيث تقدم الدراسة العديد من المساهمات النظرية التي

يمكن توضيحها على النحو التالي:

أ- اهتمام الدراسة بالتأصيل النظري للمتغيرات محل البحث، فعلى الرغم  
من اهتمام الدراسات السابقة بتوضيح أبعاد العمل اللائق؛ إلا إنها لم  
تتناول هذه المتغيرات جميعها معاً بصورة كلية شاملة، كما أنها ركزت  
على بعض الأبعاد للعمل اللائق وأغفلت باقي الأبعاد، وبالتالي فهذه  
الدراسة قد تُمثل إضافة علمية للباحثين حول العمل اللائق بالدول.

ب- الاهتمام بتوضيح تأثير أبعاد العمل اللائق، حيث إن تواجد هذه الأبعاد  
داخل الدول يجعلها تحقق الرضا لجميع العاملين بالدولة، مما ينعكس على  
إنتاجية العاملين بالدولة، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

#### ٢- المساهمات الإدارية: في ضوء نتائج الدراسة يضع الباحث مجموعة من

التوصيات حول أبعاد العمل اللائق بشكل عام، وذلك سعياً نحو تحسين  
مستوى العمل اللائق من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وذلك على النحو  
التالي:

- يجب أن تقوم الدول بدمج أهداف العمل اللائق في أولويات السياسات  
الاقتصادية والاجتماعية الوطنية وتُوفر المتطلبات الاقتصادية والإدارية  
والبنية التحتية اللازمة للتنفيذ السليم.

- يجب أن تتخذ الحكومات مجموعة من التدابير والإجراءات لتحسين  
الامتثال لمعايير العمل، وعلى رأسها تعزيز قدرة مفتشي العمل، وتوفير

- موظفين إشرافيين إضافيين، وتطبيق عقوبات رادعة من أجل التزام أصحاب العمل بمتطلبات السلامة والصحة المهنية. وينبغي أن يكون هناك تركيز بشكل أكبر على العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، كما يجب غرس ثقافة وطنية وقائية للسلامة والصحة داخل المجتمع.
- ضرورة التنسيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل حتى يمكن تعظيم الاستفادة من الثروة البشرية ولا تتحول لمشكلة بطالة تُورق الدول. كما يجب تقوية نُظم المعلومات وتحليل سوق العمل، وتوسيع فرص التدريب المرتبط بالتوظيف مع التركيز على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من اكتساب المهارات اللازمة لضمان توظيفهم.
- إعداد برامج خاصة لإكساب المرأة المهارات المطلوبة في عملها حسب احتياجات السوق مع السعي الجاد لتوفير فرص عمل للمرأة في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.
- يجب أن تُوفر الجهات المانحة مزيد من التمويل للمشروعات والبرامج الفُطرية للعمل اللائق، لأن نقص التمويل يمكن أن يمثل عقبة تؤدي إلى توقف عملية التنفيذ وفشل المشروع أو البرنامج. ويجب أن تتأكد الجهات المانحة من أن هذه المنح يتم إدارتها على نحو كفاً وفعال داخل الدول المتلقية لها.
- تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية من خلال وضع سياسات تهتم بالأسرة في بيئة العمل، مثل استخدام سياسة العمل عن بُعد بحيث يمكن أن يعمل الموظفون من منازلهم، وسياسة مرنة أوقات العمل.
- لكي ينجح الحوار الاجتماعي، الدولة مسؤولة عن خلق مناخ سياسي ومدني مستقر يُمكن منظمات أصحاب العمل والعمال من العمل بحرية دون خوف، وإدراج صوت مختلف شرائح العمال غير الممثلة حالياً.
- ضمان مراجعة الحد الأدنى للأجور بانتظام، استناداً إلى معلومات دقيقة ومُحدثة، ومرافقةً مع تدابير ضريبية ومزايا أخرى لمكافحة الفقر بشكل فعال. ويتعين النظر إلى الحماية الاجتماعية على أنها استثمار في رأس المال البشري وليست تكلفة؛ لأنها تساعد على احتواء عدم المساواة، ولها تأثير مهم على ضمان النمو المستدام والشامل، والخروج من دائرة الفقر، وهو ما سيساعد في القضاء أيضاً على عمالة الأطفال.
- لا يستطيع العمل اللائق تأدية دوره كقوة تدفع التنمية المستدامة إلا إذا أُقر بهذا الرابط مع البيئة وأصبح عنصراً يُؤخذ في الحسبان في السياسات والممارسات. ويكمن التحدي الأكبر أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التأثير على عملية التغيير الهيكلي نحو أنماط إنتاج واستهلاك مُستدامة لخلق فرص عمل جيدة على نطاق واسع وزيادة الحماية الاجتماعية المناسبة والنهوض بالإدماج الاجتماعي وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية - لأجيال اليوم والغد على حد سواء. ومن جهة،

يستلزم هذا الأمر سياسات بيئية واقتصادية تُراعي أثارها على عالم العمل، ومن جهة أخرى لا بُد للسياسات الاجتماعية وسياسات العمالة والسياسات بشأن المهارات وسوق العمل من أن تُدرج الاستدامة البيئية باعتبارها أحد أهدافها الرئيسية لتعزيز لا لتقويض آفاق المنشآت المستدامة والعمل اللائق.

ويمكن للباحث أيضاً وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم الدول محل الدراسة، مع توضيح آلية تنفيذها، وذلك على النحو التالي:

أ- بالنسبة لدولة البحرين: من خلال نتائج الدراسة، يمكن للباحث أن يُوصي بالآتي:

- يجب إعداد البرامج النوعية لتثقيف المرأة بهدف تنمية اتجاهاتها وإكسابها مهارات جديدة تُمكنها من الدخول إلى سوق العمل، وذلك من خلال تشكيل لجنة استشارية.
- ينبغي تسهيل تسويق منتجات النساء في المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، وذلك من خلال إقامة المعارض والأسواق الموسمية أو الدائمة وتشجيع الإناث على الالتحاق بالتعليم التقني والتدريب المهني وبما يُلبى احتياجات سوق العمل.

ب- بالنسبة لدولة الصين: من خلال نتائج الدراسة، يمكن للباحث أن يُوصي بالآتي:

- يجب أن تأخذ تحدي التوازن بين العمل والأسرة على محمل الجد، لأنه يؤثر على النجاح المهني والرفاه الشخصي للعاملين وينعكس في أدائهم الوظيفي، ومن ثم يجب تطبيق سياسات وممارسات وقت العمل اللائق من خلال تقليل ساعات العمل الطويلة واعتماد ترتيبات أوقات العمل المرنة.
- مكافحة عمل الأطفال، وذلك من خلال تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للقضاء على عمالة الأطفال (IPEC)، وكذلك وضع أهداف سنوية مُحددة لتحديد الأطفال العاملين وسحبهم وإعادة تأهيلهم.

ج- بالنسبة لدولة مصر: من خلال نتائج الدراسة، يمكن للباحث أن يُوصي بالآتي:

- يجب تعزيز وتنويع الشراكات والتعاون محلياً وخارجياً لدعم وتعزيز العمل اللائق انطلاقاً نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك من خلال تشكيل فرق عمل مشتركة ومستمرة بين الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء ووزارة التخطيط<sup>(\*)</sup>؛ لإدراج سياسات ومشروعات وبرامج خاصة بالبيانات المتعلقة بالعمل اللائق، وتحقيق التنمية المستدامة، والاهتمام بقضايا التطوير لمصادر البيانات والمؤشرات

(\*) تقرير بعنوان "النظام الإيكولوجي للبيانات في مصر لدعم التنمية المستدامة"، تقرير صادر عن الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء، ديسمبر ٢٠١٨، ص ١٤٧.

الخاصة بأجندة التنمية المستدامة، وكذلك التنسيق والاستفادة من المشاريع والبرامج الجارية والمستمرة ذات الصلة بتحقيق التنمية المستدامة.

■ تفعيل دور بيانات المجتمع المدني في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تصنيف قواعد بيانات المجتمع المدني، حيث يرتبط بعضها بقضايا اجتماعية متنوعة مثل قضايا المرأة، والطفولة، والإعاقة، وغيرها، كما يرتبط بعضها بتنظيمات مهنية مثل اتحادات الصناعات والغرف التجارية. ومن جهة أخرى يجب ربط قواعد بيانات المجتمع المدني مع قواعد البيانات الوطنية، خاصة المتعلقة بجهاز التخطيط والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بما يدعم تنسيق الجهود من جهة، وتوجيه الموارد إلى الفئات والشرائح الاجتماعية المستحقة وفق بيانات موثوقة.

■ توفير العمل اللائق للجميع ليس خياراً بل إنه ضرورة إلزامية، وعلى جميع مؤسسات وسياسات العمل أن تُشارك في إمكانية التقدم المهني وتطوير المهارات بعمل ورش عمل ودورات تدريبية لاكتشاف وتوظيف المهارات كل فيما يناسبه وكذلك تفعيل نظام الحوافز والمكافآت (Khalil et al., P. 81).

■ يجب استخدام الحد الأدنى للأجور كأداة لرفع الأجور في أسفل سلم الأجور، ولكن مرافقةً مع تدابير ضريبية ومزايا أخرى لمكافحة الفقر بشكل فعال (مثل مزايا العمل والإعفاءات الضريبية). ويجب ضمان استدامة نظام الضمان الاجتماعي ماليًا على المدى الطويل، وتعزيز تماسك نظام المعاشات التقاعدية، وتنسيق خطط معاشات الضمان الاجتماعي العام والخاص بشكل أفضل من أجل تقليل أوجه القصور إلى الحد الأدنى، ومنع الناس من الوقوع في الفقر.

د- بالنسبة لدولة الأردن: من خلال نتائج الدراسة، يمكن للباحث أن يُوصي بالآتي:

■ توفير المزيد من فرص العمل لمواجهة مشكلة البطالة، وذلك من خلال التركيز على تأسيس المشاريع الانتاجية التي تعمل على توفير فرص عمل في صفوف العاطلين عن العمل لا سيما من الشباب.

■ لا بُد من إعادة النظر بالتخصصات الجامعية لجعلها مواكبة لمتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال التنسيق بين سياسات التعليم والتوظيف، وأيضًا من خلال تقوية نظم المعلومات وتحليل سوق العمل والتي ستضمن مراجعة الاحتياجات الرئيسية من المعلومات والبيانات والإحصائيات الخاصة بسوق العمل.

■ ينبغي للحكومة الوطنية وللسلطات المحلية أن تُشجع قيام بيروقراطيات فعالة لا يسودها الفساد ولا المضايقات وتنتسم بالشفافية والتماسك في



تطبيق القواعد واللوائح وتحمي وتنفذ الالتزامات التعاقدية وتحترم حقوق العمال وأصحاب العمل.

هـ - بالنسبة لدولة نيجيريا: من خلال نتائج الدراسة، يمكن للباحث أن يُوصي بالآتي:

- لا بُد من إسراع وتيرة الانتقال من الاقتصاد غير المُنظم إلى الاقتصاد المُنظم، وذلك من خلال مساعدة الوحدات الاقتصادية العاملة في الاقتصاد غير المُنظم بواسطة عدد من الأساليب الهامة، بما في ذلك توفير فرص الحصول على المعلومات التي قد يجدون صعوبة في الحصول عليها، من قبيل المعلومات عن اللوائح الحكومية أو عن فرص سوق العمل، وتوفير فرص الحصول على التمويل والتأمين والتكنولوجيا وغير ذلك من الموارد. ويمكن لنقابات العمال توعية العمال في الاقتصاد غير المُنظم إلى ضرورة أن يكون لديهم تمثيل جماعي، من خلال برامج التعليم والتثقيف العام. ويمكنها كذلك أن تبذل الجهود لإدراج عمال الاقتصاد غير المُنظم في الاتفاقات الجماعية.
- يجب تحسين سلامة وصحة العاملين في أماكن العمل، وذلك من خلال الاعتراف بالدور الهام لإدارة العمل والتفتيش، وتحسين كثافة تفتيش العمل ونوعيته، والسلامة والصحة المهنية، وبرامج التأمين ضد إصابات العمل. كما يجب تفعيل دور صندوق البرنامج العالمي لمنظمة العمل الدولية للعمل الجماعي من أجل سلاسل التوريد الأمانة والصحية.
- يجب التوسع في الحماية الاجتماعية لمكافحة الفقر، وذلك من خلال تأسيس الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي، والاهتمام بتوزيع الأجور بالشكل الذي يُحقق العدالة الاجتماعية، وضمان التمويل العادل والمُستدام والشفاف لنظام الحماية الاجتماعية من خلال مزيج من الضرائب والاشتراكات.
- يجب أن تتضافر جهود البحث والتعليم والمدارس والتدريب المهني والضمان الاجتماعي من أجل الحد من عمالة الأطفال بفعالية، وذلك من خلال توفير الرعاية الاجتماعية لذويهم ورفع مستوى معيشتهم وتوفير الحياة الكريمة لهم. ويجب أيضاً تفعيل دور الوكالة الوطنية لحظر الاتجار بالبشر (NAPTIP) للحد من عمالة الأطفال.

## المراجع

1. Adhikari, D. R., Hirasawa, K., Takakubo, Y., & Pandey, D. L. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee relations*, 34(1), 61-79.
2. Al Khudhuri, H. (2020). Impact of employee performance to Oman economic growth and Oman vision 2040. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VIII(12).
3. Askaripoor Geluyake, H., Bordbar, G., Sabokro, M., & Morovati Sharifabadi, A. (2020). An Analysis of Regional Sustainable Development with Emphasis on Introducing Barriers to Decent Work (Case Study of Yazd Industry Sector). *Regional Planning*.
4. Babatunde, A., Victor, A., Abdul Azeez, O., Taoheed, A. (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.
5. Bailey, B., & Ricketts, H. (2003). Gender vulnerabilities in Caribbean labour markets and decent work provisions. *Social and Economic Studies*, 52(4), 49-81.
6. Banerjee, B., & Kundu, A. (2020). Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India. *Indian Journal of Human Development*, 14(1), 76-98.
7. Beghini, V., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2019). *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*. ILO.
8. Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142, 179-211.
9. Bisom-Rapp, S., Frazer, A., & Sargeant, M. (2011). Decent work, older workers and vulnerability in the economic recession: a comparative study of Australia, the United Kingdom, and the United States. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 15(43), 43-121.
10. Bodla, M. A., Afza, T., & Danish, R. Q. (2014). Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance: Mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 426-444.
11. Brundtland, G. H. (1987). *Report of the World Commission on environment and development: "our common future"*. UN.
12. Buckley, G. J. (2004). Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP. *International Labour Office, Policy Integration Working Paper*, (42).

13. Charlesworth, S. (2010). *The Sex Discrimination Act: Advancing Gender Equality and Decent Work?*. Canberra: ANU E Press.
14. Chen, C., Perry, P., Yang, Y., & Yang, C. (2017). Decent work in the Chinese apparel industry: Comparative analysis of blue-collar and white-collar garment workers. *Sustainability*, 9(8), 1344.
15. Cohen, T., & Moodley, L. (2012). Achieving "decent work" in South Africa?. *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad*, 15(2), 320-344.
16. Croucher, R., Stumbitz, B., Quinlan, M., & Vickers, I. (2013). *Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review*. International Labour Office, Geneva: ILO.
17. Dhakal, S. P., & Burgess, J. (2021). Decent work for sustainable development in post- crisis Nepal: Social policy challenges and a way forward. *Social Policy & Administration*, 55(1), 128-142.
18. Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 206–221.
19. Eluca, J. C., & Okafor, N. C. (2014). A critical review of the effect of working conditions on employee performance: evidence from Nigeria. *Afr J*, 1-12.
20. Ernst, C., Hagemeyer, K., Marcadent, P., & Oelz, M. (2012). Decent work and empowerment for pro-poor growth.
21. Fedulova, I., Voronkova, O. Y., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. A. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059.
22. Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265.
23. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of marketing research*, 84(1),39-50.
24. Gericke, N., Boeve- de Pauw, J., Berglund, T., & Olsson, D. (2019). The Sustainability Consciousness Questionnaire: The theoretical development and empirical validation of an evaluation instrument for stakeholders working with sustainable development. *Sustainable Development*, 27(1), 35-49.

25. Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper. *International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series*, (33).
26. Gomaa, S. S. (2004). *A program for monitoring and evaluating performance from a gender perspective*. Cairo University, Faculty of Economics and Political Science, Center for Studies and Consultation of Public Administration.
27. Hair, Jr., Joseph F., Hult, G.Tomas M., Ringle, Christian M., and Sarstedt, Marko(2014), " *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM))*" (USA: SAGE Publications, Inc.)
28. Hepple, B. (2001). Equality and empowerment for decent work. *International Labour Review*, 140(1), 5-18.
29. Hussain, A. B., & Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work–life balance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 90-104.
30. ILO (2017), Decent Work for Sustainable Development, International Labour Organization, Geneva. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/14618ILO.pdf>
31. ILO. (2004). *Reducing the Decent Work Deficit in the Infrastructure and Construction Sectors: The Experience and Proposals of ILO'S Employment-Intensive Investment Programme*. International Labour Office.
32. ILO. (2007). *Safe and Healthy workplaces: making decent work a reality*. ILO-World Day for Safety and Health at Work, International Labour Office.
33. ILO. (2008). ILO, Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. *International Labor Conference, Ninety-seventh Session, Geneva*.
34. ILO. (2010). *The good practices of labour inspection in Brazil: the prevention and eradication of child labour*. International Labour Office.
35. ILO. (2012). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. International Labor Office.
36. ILO. (2013a). *Employment and social protection in the new demographic context*. International Labour Office.
37. ILO. (2013b). *Sustainable development, decent work and green jobs*. International Labour Office.
38. ILO. (2013c). *The Informal Economy and Decent Work: a resource guide, supporting transitions to formality*. International Labour Office.
39. ILO. (2014). National Employment Policies. Guidance Manual, Employment Policy Department.
40. ILO. (2015). *National employment policies: A guide for workers' organizations*. International Labour Office.

41. ILO. (2017). *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Executive summary.
42. ILO. (2018a). *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*. International Labour Office.
43. ILO. (2018b). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. International Labour Office.
44. ILO. (2018c). *World Employment and Social Outlook – Trends 2018*. International Labour Office.
45. ILO. (2019a). Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains. *ILO, OECD, IOM and UNICEF*.
46. ILO. (2019b). *Guide to developing balanced working time arrangements*. International Labour Office.
47. ILO. (2019c). *World Employment and Social Outlook – Trends 2019*. International Labour Office.
48. ILO. (2020a). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. International labour office.
49. ILO. (2020b). *World Employment and Social Outlook – Trends 2020*. International Labour Office.
50. ILO. (2021a). <https://endchildlabour2021.org/what-is-child-labour/> Accessed on 26/2/2021
51. ILO. (2021b). <https://www.ilo.org/ipecc/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang--en/index.htm> Accessed on 20/2/2021
52. Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*.
53. Khalil, F., Abdel Rahman, F., Al-Asmar, I., Mitkees, H., and Hussein, H. (2013). Decent work indicators in Egypt. Egypt: Central Agency for Public Mobilization & Statistics, Population Studies & Research: Semi Annually, Population Studies & Research Center, Issue 85, 81-117.
54. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of applied measurement, 15*(2), 160-175.
55. Korschun, D., Bhattacharya, C. B., & Swain, S. D. (2014). Corporate social responsibility, customer orientation, and the job performance of frontline employees. *Journal of Marketing, 78*(3), 20-37.
56. Kuruvilla, S. (2006). Social dialogue for decent work. In: Ghai, D. (ed.). *Decent work: objectives and strategies*. International Labour Organization, International Labour Office.

57. MacNaughton, G., & Frey, D. F. (2010). Decent work, human rights, and the millennium development goals. *Hastings Race and Poverty Law Journal*, 7, 303-352.
58. MacNaughton, G., & Frey, D. F. (2011). Decent work for all: a holistic human rights approach. *American University International Law Review*, 26(2), 441-483.
59. Mahadevia, D. (2012). *Decent work in Ahmedabad: An integrated approach*. ILO.
60. Mehran, F., Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Ritter, J. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Office, Policy Integration Working Paper*, (2).
61. Miller, P. G., Johnston, J., Dunn, M., Fry, C. L., & Degenhardt, L. (2010). Comparing probability and non-probability sampling methods in ecstasy research: Implications for the Internet as a research tool. *Substance use & misuse*, 45(3), 437-450.
62. Moyo, T., Crafford, G., & Emuze, F. (2019). Decent working conditions for improved construction workers' productivity on Zimbabwean building projects. *Acta Structilia*, 26(2), 1-38.
63. Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309.
64. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 863-891.
65. Nizami, N., & Prasad, N. (2017a). Decent Work and Stability and Security of Work. In *Decent Work: Concept, Theory and Measurement* (pp. 207-213). Palgrave Macmillan, Singapore.
66. Nizami, N., & Prasad, N. (2017b). *Decent work: concept, theory and measurement*. Springer.
67. Noe, R.,A. ; Hollenbeck , J. R. ; Gerhart, B. , and Wright, Pa., M. ,(2008), "Human Resource Management: Gaing A competitive Advantage"(London: McGraw – Hill).
68. Norton, A., Conway, T., & Foster, M. (2001). *Social protection concepts and approaches: Implications for policy and practice in international development* (Vol. 143). London: Overseas Development Institute.
69. Ostermeier, M., Linde, S., Lay, J., & Prediger, S. (2015). SMARTer indicators for decent work in a post- 2015 development agenda: A proposal. *International Labour Review*, 154(3), 285-302.

70. Poschen, P. (2009). Decent Work for All: From ILO Initiative to a Global Goal. In *International Handbook of Education for the Changing World of Work* (pp. 111-128). Springer, Dordrecht.
71. Rodgers, G. (2002). *Decent work as a goal for the global economy*. Geneva: ILO.
72. Rowe, A. K., Labadie, G., Jackson, D., Vivas-Torrealba, C., & Simon, J. (2018). Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *Bmj*, 362.
73. Saget, C. (2001). Poverty reduction and decent work in developing countries: Do minimum wages help. *International Labour Review*, 140(3), 237-269.
74. Said, M. (2012). Trade reform, Job quality and wages of the working poor in Egypt: evidence from manufacturing panel data. *The Journal of Developing Areas*, 46(2), 159-183.
75. Saunders, Mark, Lewis, Philip, and Thornhill, Adrian (2009), " *Research Methods for business students*", 5<sup>nd</sup> ed. ( England : Financial Times Prentice Hall).
76. Schreurs, B. H., Hetty van Emmerik, I. J., Guenter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279.
77. Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197-224.
78. Sekaran, Uma (2003), " *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*", 4<sup>nd</sup> ed. ( New York : John Wiley & Sons, Inc. )
79. Siron, L. (2014). *Benchmarking social upgrading and decent work indicators in a South African sustainable cotton textile and apparel supply chain* (Doctoral dissertation, University of Delaware).
80. Smyth, J. C. (2008). Environment and education: a view of a changing scene. In A. Reid, & W. Scott (Eds.), *Researching education and the environment* (pp. 1– 30). New York, US: Routledge.
81. Soenanto, T. W., Tairas, D. R., Hannase, M., & Sulaiman, S. (2020). Analysis of employee performance drivers: Sustainable development efforts at the organizational level. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 436, No. 1, p. 012025). IOP Publishing.
82. Somavia, J. (2001). *Report of the Director-General: Reducing the decent work deficit - a global challenge*. International Labour Conference, 89th Session, Geneva: ILO.
83. Somavia, J., & General, I. D. (1999). Decent work. In *Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference*. (Geneva: ILO).

84. Standing, G. (2002). From people's security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.
85. Sudha, J., & Karthikeyan, P. (2014). Work life balance of women employee: A literature review. *International journal of management research and reviews*, 4(8), 797-804.
86. Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relations*.
87. Syera, A. B., Anggia, U. D., & Dadan, S. (2018). Enhancing Sustainable Development Goals through The Provision of Decent Work to Minimize Inequality: A Comparative Study of Bangladesh and Indonesia. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 73, p. 11011). EDP Sciences.
88. Tabiu, A., & Nura, A. A. (2013). Assessing the effects of human resource management (HRM) practices on employee job performance: A study of usmanu danfodiyo university sokoto. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 247.
89. Tinofirei, C. (2011). *The unique factors affecting employee performance in non-profit organisations* (Doctoral dissertation).
90. Tipple, G. (2006). Employment and work conditions in home-based enterprises in four developing countries: do they constitute 'decent work'?. *Work, employment and society*, 20(1), 167-179.
91. Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Micro-foundations for sustainable development: leadership and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1).
92. UNESCO. (2021). <https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd> Accessed on 5/12/2021
93. Wadsworth, E., & Walters, D. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: building on 100 years of experience*. International Labour Office.
94. 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).
95. WCED (1987). *Our Common Future*. The United Nations World Commission on Environment and Development. Oxford, UK: Oxford University Press.