



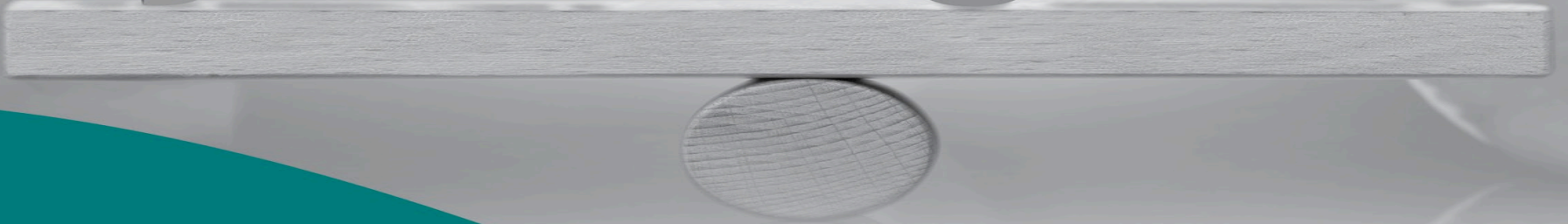
DIFI

معهد الدوحة الدولي للأسرة
Doha International Family Institute
البحوث لدعم السياسات الأسرية
Research to advance family policies

التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر

الأسرة

العمل



فريق البحث

- الدكتور عبدالله بدحدح - مدير إدارة بحوث الأسرة –
معهد الدوحة الدولي للأسرة (سابقاً)
- الدكتورة عزة عبدالمنعم – مدير إدارة بحوث الأسرة –
معهد الدوحة الدولي للأسرة
- الدكتور جوزيف جربفاتش- جامعة فلوريدا

تقديم

الأستاذ/ محمد محجوب – باحث أول – معهد الدوحة الدولي
للأسرة (من فريق المشروع)

الأستاذة/ عائشة السلطان – باحث – معهد الدوحة الدولي
للأسرة (من فريق المشروع)

من نحن

يعدُّ معهد الدوحة الدولي للأسرة معهدًا عالميًا معنيًا بوضع السياسات وتنظيم فعاليات التوعية الداعمة للقاعدة المعرفية بشأن الأسرة العربية وتعزيز السياسات القائمة على الأدلة.

البداية

قامت صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر – رئيس مجلس إدارة مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع – بتأسيس المعهد في عام 2006، ويسهم المعهد بدور حيوي في جهود مؤسسة قطر الرامية إلى بناء مجتمعات تنعم بالصحة وتتمتع بأرقى مستويات التعليم وقوامها الأسر المتماسكة والمتلاحمة في دولة قطر والمنطقة بأسرها.

الرؤية

أن نصبح روادًا في المعرفة العالمية حول المشكلات التي تواجه الأسرة العربية من خلال البحوث والسياسات والتواصل.

الرسالة

- ❏ الإسهام في قاعدة المعرفة العالمية حول القضايا الراهنة التي تواجه الأسرة العربية من خلال تطوير ونشر بحوث عالية الجودة؛
- ❏ تشجيع التبادل المعرفي حول القضايا المتعلقة بالأسرة عبر شبكة دولية متعددة التخصصات من الباحثين وصنّاع السياسات ومقدمي الخدمات؛
- ❏ وضع قضايا الأسرة على قائمة أولويات صنّاع السياسات عبر تبني هذه القضايا والتعريف بها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

أقسام المعهد

مكتب المدير التنفيذي.

قسم بحوث الأسرة.

قسم سياسات الأسرة.

قسم التواصل.

قسم العمليات.



الإطار العام

- مقدمة
- الإطار النظري والمنهجي
- النتائج: تصورات القطريين
- التوصيات

مفهوم التوازن بين العمل والأسرة

ضعف التعارض والإثراء المتبادل:

- ضعف التعارض بين العمل والأسرة وارتفاع الإثراء المتبادل بينهما (Frone, 2003)

المشاركة المتساوية:

- المشاركة المتساوية في الأدوار المتعلقة بأمر الأسرة والعمل (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)
 - وضع يتم فيه تلبية متطلبات العمل والأسرة على حدٍ سواء من خلال الموارد المتوفرة في نطاق العمل والأسرة. (فويدانوف ٢٠٠٥)
 - التوازن بين العمل والأسرة قد يكون مؤشرًا للرفاهية الممتعة عندما وصفته بأنه تقييم شخصي لمستوى نجاح شخص ما في تلبية متطلبات العمل والأسرة. (فالكور 2007)
 - أداء الشخص لدوره بشكل لائق وفعال ورضاه بأولويات حياته (جرينهاوس وآلن ٢٠١١)
- التوازن بين العمل والأسرة هو مفهوم مبني اجتماعيًا وفي ضوء العلاقات بين الأفراد وليس تقييمًا فرديًا للمتطلبات والموارد البيئية أو الأداء الشخصي.

أهداف دراسة "التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر"

- تحديد التنوع في الأولويات الخاصة بالنتائج الأسرية والشخصية والوظيفية المترتبة على التوازن بين العمل والأسرة.
- بناء قاعدة معرفية قائمة على الدلائل لتغذية وضع السياسات التي تستهدف تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتحسين هذه السياسات.
- فهم متعمق لأهمية التوازن بين العمل والأسرة والتحديات التي تواجه الأسرة القطرية في تحقيقه.

الإطار النظري

- التوازن بين العمل والأسرة وضع يتم فيه تلبية متطلبات العمل والأسرة على حدّ سواء من خلال الموارد المتوفرة في نطاق العمل والأسرة (فريدانوف 2005).
- التوازن بين العمل والأسرة قد يكون مؤشرًا للرفاهية الممتعة، وتقييم شخصي لمستوى نجاح شخص ما في تلبية متطلبات العمل والأسرة. (فالكلور 2007)
- يركّز التوازن بين العمل والأسرة من منظور المساواة على مقدار الوقت والطاقة التي يستثمرها الفرد في كل من العمل والأسرة.
- أما منظور المتطلبات والموارد فيركز على موارد العمل والأسرة المتوفرة للفرد من أجل تلبية متطلبات العمل والأسرة. ويركّز معنى التوازن بين العمل والأسرة المرتبط بالفعالية والرضا على تقييم الفرد «لنجاحه» في كل من هذين المجالين.

الإطار المنهجي

طرق البحث النوعية

20 مقابلة معمّقة مع 20 من الموظفين القطريين والقطريات (10 رجال و10 نساء).

طرق البحث الكمية

- قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بجمع العينة الكمية .
- تمّ جمع البيانات باستخدام مسح منظمّ على عينة ممثلة من القطريين والقطريات ثم تم تحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- شارك في المسح 807 من القطريين والقطريات.

Demographics	<u>Men (n=478)</u>		<u>Women (n=329)</u>	
	M or %	S.D.	M or %	S.D.
Age	39.3	12.4	36.8	9.5
Married	75%		66.7%	
college degree and above	37.4%		52.3%	

أهم النتائج: حسب تصورات القطريين

1. الاحتياجات المالية كدافع للعمل – لضمان دخل الأسرة

2. استحالة تحقيق التوازن

3. متى يتحقق التوازن

4. أهمية تحقيق النجاح في الأسرة والعمل على حدٍ سواء

العمل ودخل الأسرة

وصف الرجال أنفسهم بأنهم **المصدر الرئيسي لدخل الأسرة**، إلا أنّ النساء والرجال على حدّ سواء علّقوا على **أهمية عمل المرأة** لأنّ دخل الرجل لوحده، حسبما شرحوا – لا يكفي لكي تحقّق الأسرة مستوى المعيشة الحالي في قطر. وأقرّ بعض المشاركين أيضًا بأنّ **الازدهار الاقتصادي والرغبة المتزايدة في تحقيق أسلوب حياة أكثر ترفاً** للأسرة لعب دورًا في قرارهم بالمشاركة في القوى العاملة.

في تلك الفترة، ولأني كنت أعرف ظروف زوجي وأنّ راتبه الشهري غير كافٍ، اتفقنا بأنّ أعمل لأننا كنّا في فترة تأسيسية لأسرتنا وبيتنا. ولذلك، كان عليّ أن أعمل وأساعده. ولماذا كان ذلك ضروريًا؟ كان بإمكانني البقاء في المنزل وعدم مساعدته، ولكننا كنّا سنحتاج فترة أطول لبناء منزلنا بشكل جميل لأنّه كان لا بدّ له أن يقوم بذلك بمفرده... نتيجة للضغوط المجتمعية المحيطة بنا، ولذلك اضطررنا للعمل بشكل فوري بغية الحصول على المزيد من الموارد التي تتيح لنا السفر وشراء سيارة أفضل.

لا يمكن تغطية كل التكاليف: تكاليف المنزل والأطفال، والعاملين في المنزل. عندما يصبح بإمكانك القيام بذلك، يصبح بإمكان المرأة البقاء في المنزل... ولذلك فإنني مُجبرة على العمل. ولكنني سوف أتوقف عن العمل عند أول فرصة تُسّح لي من أجل أطفالي.

استحالة وصعوبة تحقيق التوازن

مؤكدة على استحالة حدوث التوازن للمرأة العاملة، قالت أم عبدالعزيز:

عمومًا، لا يوجد أي توازن. بالنسبة للمرأة العاملة، لا يوجد أي توازن - بل هي مجرد محاولة للتكيف هنا وهناك.

ورأى الرجال صعوبة تحقيقه، كما شرح أبو تركي قائلاً

أجد أنه يجب تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، ولكن بسبب وجود الأطفال والدراسة والالتزامات والواجبات تجاه البيت والأسرة في كل الأوقات، من الصعب على المرء تحقيق هذا التوازن في ظروف الحياة التي نعيشها. ولذلك يجب علينا أن نبذل الجهد لتحقيق التوازن [بين العمل والأسرة]... ولكنه أمر صعب التحقيق.

متى يتحقق التوازن؟

و عندما طُلب من المشاركين وصف آخر مرة عاشوا تجربة تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، قالت الأغلبية العظمى منهم:

«في الإجازة أو العطلة طويلة الأمد» و«أحياناً في عطلة نهاية الأسبوع».

وأورد أبو يوسف، وهو والد لطفلين، عددًا من هذه النقاط، حيث قال:

آخر مرة حققت التوازن كان أثناء فترات الإجازة... حين شعرت بالاسترخاء وشعرت أسرتي بالاسترخاء أيضًا لأنني لم أكن أفقد أعصابي أو متوترًا. وقد انتهت هذه الفترة بانتهاء الإجازة.

أهمية النجاح في الأسرة والعمل

مؤكدًا على أن **أهمية تحقيق النجاح في العمل والأسرة**، قال أبو نواف:

يتضمّن التوازن بين العمل والأسرة تحقيق النجاح في المجالين - النجاح في العمل والتقدم إلى أعلى المستويات والحصول على ترقية وكذلك النجاح في الأسرة عندما أرى أنّ أطفالنا ناجحين واحتياجاتهم يتم تلبيتها.

بينما أكد أبو عبد الكريم وغيره من المشاركين على **أهمية الاهتمام المتساوي بالعمل والأسرة** وأن الاستخفاف بأي منهما يمكن أن يجلب نتائج سلبية:

التوازن يعني الحفاظ على المساواة دون التضحية بأحدهما أو الفشل فيه. فالتأثير السلبي الناتج عن التنازل بسيط. ولكنّ الفشل هو الخطر الأكبر لأنّ نتيجته السلبية أكبر. ولا يسمح التوازن بين الأسرة والعمل بالتنازل عن أي منهما.

أهمية شركاء الأدوار الاجتماعية

أشار المشاركون إلى الخطوات التي يجب اتباعها لتحقيق التوازن. قالت أم عبد الله – مؤكدة على **مشاركة زوجها وأبنائها** معها لتحقيق التوازن:

لا يتحقق النجاح ولا يتم الحفاظ على التوازن بشكل تلقائي، بل يجب عليّ بذل الجهد للحفاظ على التوازن لكي لا يكون أحادي الجانب بل متعدّد الجوانب - [فيشمل] زوجي وأبنائي.

وتحدّثت أم محمد، على سبيل المثال، عن المحادثة التي أجرتها مع **مديرها كشريك لدورها في العمل:**

...عندما أتأخر في الوصول إلى العمل بسبب زحام المرور... كان عليّ أنا اناقش ذلك مع مديري لأنه لم يكن يتقبّل تأخري عن العمل. ولذلك فقد قلت له بأنّه في حال عدم [تقبّله ذلك] فإنّي كنت سأقدّم استقالتي لأنّي زوجة وأمّ قبل أن أكون موظفة.... وأنّ عليه أن يحترمني لكونه يعرف ذلك. وإلا فعليه أن يجد موظفة أخرى تصل إلى العمل في الوقت المحدد، ولكنّ أولوياتها غير منظّمة. ولذلك فقد غير مديري رأيه، وقبّل ضرورة التزامي ببيتي. ومنذ ذلك الحين، بدأ ينظر إلى هذا الموضوع بشكل إيجابي.

معرفة التشريعات الداعمة لتحقيق التوازن

إجازة الوضع مدفوعة الأجر وساعات الرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال

٧ من كل عشرة بالغين عاملين يعتبرون أنفسهم على دراية تامة بالقانون الذي يتيح ٦٠ يومًا كإجازة وضع مدفوعة الأجر.

٧٤،٧٪ على دراية تامة بالنص الخاص بمنح ساعتين في اليوم للأمهات المرضعات.

قلة معرفة القطريين العاملين بالأحكام الخاصة بميلاد التوائم أو رعاية أطفالهم ذوي الإعاقة.

الإناث على معرفة بنصوص القوانين وأحكامها أكثر من الرجال (كونهن من تستهدفه وتهمّه هذه السياسات بشكل أساسي وذلك تمشيًا مع دورهن الأساسي في توفير الرعاية للأطفال)

جديرٌ بالذكر أنّ نصف البالغين العاملين فقط على علم بالإجازة مدفوعة الأجر التي تتيح للأمهات مرافقة أبنائهن لتلقي للعلاج الطبي.

الآثار المترتبة على الفرد والأسرة

1. عدم القدرة على
تخصيص وقت
للأسرة، واستنفاد
طاقة الفرد.

2. الأثر على صحة
الفرد البدنية والنفسية

1. عدم القدرة على تخصيص وقت للأسرة، واستنفاد طاقة الفرد.

اعتُبرت **عدم القدرة على تخصيص الوقت والطاقة والصبر** الكافيين للأسرة مؤشراً رئيساً لعدم التوازن بين العمل والأسرة ومظهرًا واضحًا يبين كيف أصبحت الأسرة «ضحية» العمل. قال أبو تركي، وهو والد لأربعة أطفال ويعمل في مجال المشتريات:

يتطلب العمل من المرء القدر الكبير من الجهد، وتكون ساعات العمل طويلة، فيعود المرء إلى منزله متعبًا ومرهقًا. ويمرّ الوقت، ويستنفذ العمل كل جهده وطاقته. ولذلك فإننا نعو للبيت متعبين ولسنا بمزاج جيد، ولا نملك أي طاقة نعطيها لأسرتنا وأطفالنا.

وتعطينا أم عبير – وهي أم لخمسة أطفال – مثال آخر عن مدى **استنفاد العمل لصبرها:**

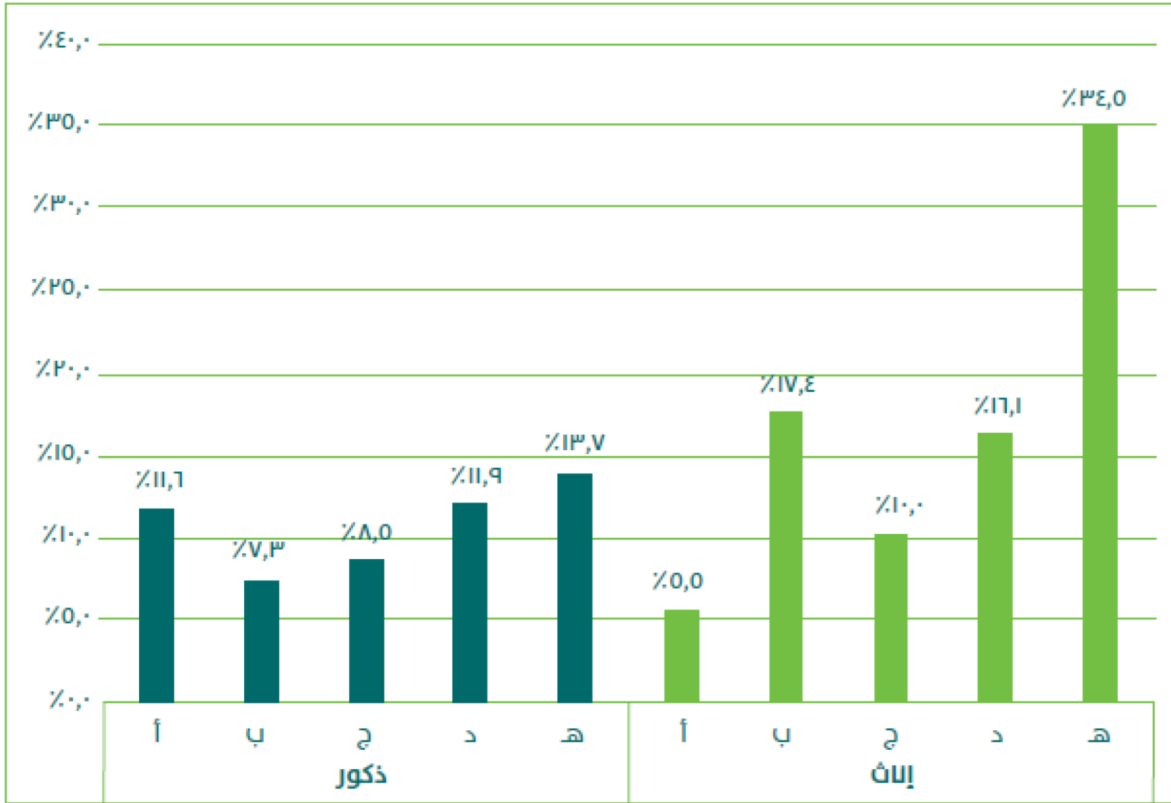
ثمة مهام تتطلب من موظف معين أن يستثمر كل طاقته بحيث يؤثر ذلك على بيته والزوج أو الزوجة والأطفال. فبالنسبة لي على سبيل المثال، تكون مهام العمل المحددة (والتي تستمر فترة من الزمن) مرهقة للغاية، وأعود إلى المنزل غير قادرة على التعامل مع أي شيء من جانب أي شخص. ومع أنني إنسانة هادئة، إلا أنني أكون أحيانًا مثل البركان الذي يمكن أن ينفجر في وجه أي شخص. وينتج كل ذلك عن التوتر واستنفاد طاقتي في العمل.

النساء يعانين أكثر من الرجال لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة

كان مقياس الدراسة المتعلق برضاء المبحوثين عن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة من خمس فئات من "أ" = الدرجة الأعلى رضاءً - "هـ" = الدرجة الأدنى أي "غير راضٍ تماماً".

أكدت الدراسة على أن حوالي نصف المبحوثين من النساء (47%) بين غير راضي تماماً (17.9%) وبين غير راضٍ إلى حد كبير (29.1%) يعانون أكثر من الرجال فقد حصلوا على درجة "د".

2. الأثر المترتب على صحة الفرد البدنية

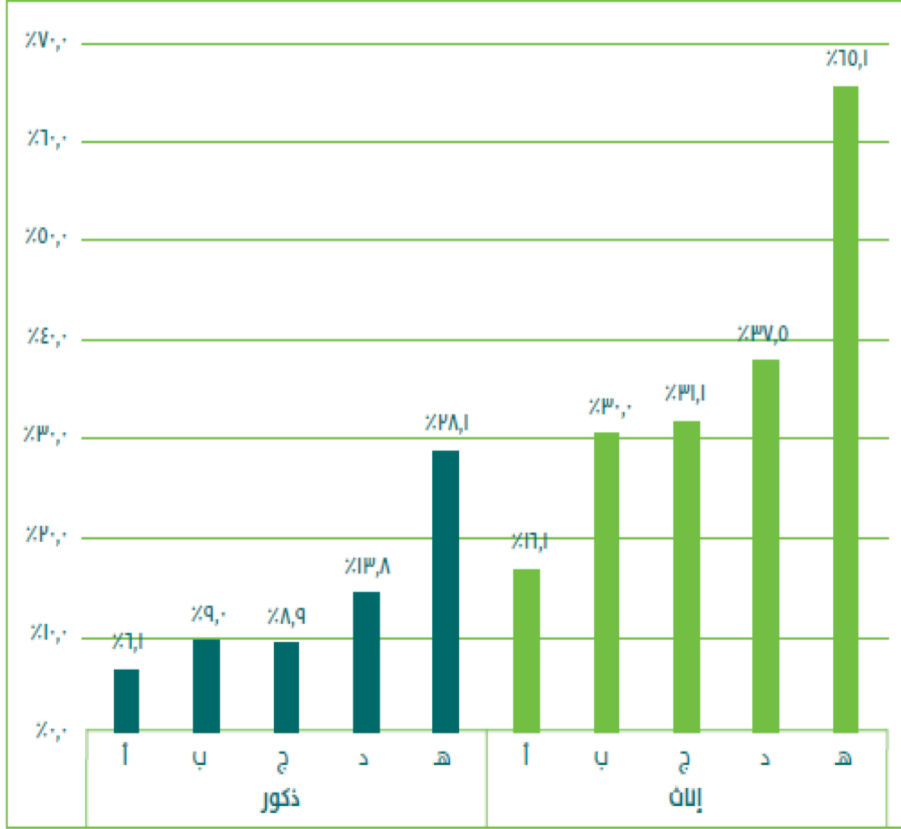


الشكل 4.3. ب: النسبة المئوية للأفراد ذوي صحة ضعيفة/متوسطة وفقاً لدرجة التوازن بين العمل والأسرة والنوع الاجتماعي

طُلب من المشاركين في المسح تقييم صحتهم البدنية الشاملة تتراوح بين «ضعيفة»، و «متوسطة»، و «جيدة»، و «ممتازة».

أكدت الدراسة أكثر من الثلث (34.5 %) من الإناث اللواتي حصلن على درجة «هـ»، صحة بدنية «ضعيفة» أو «متوسطة».

2. الأثر المترتب على صحة الفرد النفسية



الشكل ٤.٣: ج: النسبة المئوية للأفراد المصابين بالاكتئاب حسب درجة التوازن بين العمل والأسرة والنوع الاجتماعي

طُلب من المشاركين في المسح تقييم الاكتئاب الشاملة تتراوح بين «ضعيفة»، و «متوسطة»، و «جيدة»، و «ممتازة».

أكدت الدراسة 16.1 % من بين الإناث اللواتي سجلن درجة « أ » في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بأنهن شعرن بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس بشكل منتظم (أي في أغلب الأحيان أو بشكل دائم)، في حين ذكرت نسبة الثلثين تقريباً (65.1 %) من النساء اللواتي سجلن درجة « هـ » في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بأنهن شعرن بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس بشكل منتظم.

وسائل دعم تحقيق التوازن

- ❑ مشاركة أفراد الأسرة من الزوج/زوجة والأبناء وشركاء العمل.
- ❑ إجازة الوضع ضرورية لتحقيق هذا التوازن.
- ❑ الفترة الزمنية المخصصة لإجازة الوضع غير كافية.
- ❑ ضرورة تمديد إجازة الوضع من شهرين إلى ثلاثة أشهر.
- ❑ الإجماع على إجازة الوضع مدفوعة الأجر.

التوصيات

توضيح المقصود من نصّ الحكم الوارد في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦، والذي يتيح إجازة مدفوعة الراتب للأمهات لمرافقة الطفل المريض أثناء العلاج.

الحدّ من ساعات العمل في القطاع العام إلى ٣٠ ساعة في الأسبوع كحد أقصى، و/أو إدخال المرونة في أوقات العمل إلى كل القطاعات.

تحديد هدف وطني لتعزيز تحقيق التوازن بين العمل والأسرة لكي تحصل أغلبية القطريين العاملين على درجة «ج» أو أفضل منها.

توسيع إطار المستفيدين من نصّ الحكم الوارد في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ بحيث يسمح للأمهات أو الآباء الحصول على وقت مدفوع الأجر من أجل مرافقة طفلهم المريض أثناء العلاج.

تمديد إجازة الوضع مدفوعة الأجر والمنصوص عليها في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ وقانون العمل لعام ٢٠٠٤ من ٦٠ و ٥٠ يوماً إلى ٩٠ يوماً، على التوالي.

توفير الدعم اللازم لتقديم رعاية عالية الجودة لكل الأطفال دون التعليم الإلزامي، بشكل يتسق مع الدعم المالي المقدم للتعليم.

التوصيات

تم صياغة مجموعة إضافية من التوصيات ورفعها لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في ضوء المنتدى الأول لبحوث السياسات الأسرية في قطر: الأدلة لدعم السياسات الأسرية ٢٦-٢٧ فبراير ٢٠١٩

توفير بيئة مناسبة في أماكن العمل
لتمكين الأمهات العاملات من
الرضاعة الطبيعية أثناء ساعات
العمل

تسهيل إجراءات إقامة حضانات
(مراكز رعاية نهارية) في أماكن
العمل لتوفير الدعم اللازم للأم
العاملة لتتمكن من رعاية أطفالها
دون سن التعليم الإلزامي أثناء
العمل

تصميم برامج توعية مجتمعية
حول التوازن بين العمل والأسرة،
والتركيز على دور الرجل في
تحقيق التوازن

استحداث أدلة استرشادية لتعريف
الوالدين العاملين بسياسات
التوازن بين العمل والأسرة،
وتتضمن تبسيطاً للمواد القانونية
ذات الصلة بكلا القطاعين العام
والخاص

وشكراً