



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

# العمل الأسرة



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



**DIFI**

معهد الدوحة الدولي للأسرة  
Doha International Family Institute

البحوث لدعم السياسات الأسرية  
Research to advance family policies

الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٨

دار جامعة حمد بن خليفة للنشر

صندوق بريد 5825

الدوحة، دولة قطر

[www.hbkupress.com](http://www.hbkupress.com)

حقوق النشر © معهد الدوحة الدولي للأسرة، ٢٠١٨

يتمتع هذا العمل برخصة مشاع إبداعي دولية تتيح الاستغلال غير التجاري وبدون اشتقاق (CC BY-NC-ND 4.0).

يمكنكم زيارة الموقع الرسمي للناشر للحصول على آخر نسخة: [www.difi.org.qa](http://www.difi.org.qa)

حرص المؤلف على ضمان أكبر قدر من الصحة والدقة في المعلومات والبيانات المنشورة في هذا التقرير ولا يقدم

المعهد أي ضمانات على دقة المعلومات الواردة في هذا التقرير أو موثوقيتها

للاقتباس:

معهد الدوحة الدولي للأسرة، "التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر". الدوحة، قطر: ٢٠١٨



## فريق البحث والمشروع

يضمُّ الفريق البحثي كلاً من الدكتور جوزيف جريفاتش، أستاذ ورئيس قسم الأسرة والطفولة، جامعة فلوريدا الحكومية، بالولايات المتحدة الأمريكية؛ والدكتور عبد الله بادحج، مدير قسم البحوث، معهد الدوحة الدولي للأسرة؛ والدكتورة عزة عبد المنعم، كبير الباحثين، معهد الدوحة الدولي للأسرة.

يضمُّ فريق المشروع كلاً من: جيلا كامدين، أخصائي بحوث ومنح بحثية؛ وأحمد عارف، باحث؛ ومحمد محجوب، باحث أول، وجميعهم من معهد الدوحة الدولي للأسرة.

# المحتويات

٣	فريق البحث والمشروع
٧	معهد الدوحة الدولي للأسرة
٧	شكر وتقدير
٩	تقديم
١١	الملخص التنفيذي
١٢	الفصل الأول – خلفية الدراسة وأهميتها
١٢	١.١ التوازن بين العمل والأسرة
١٣	٢.١ الأسس النظرية للتوازن بين العمل والأسرة
١٥	٣.١ أهداف الدراسة
١٥	٤.١ ملخص المنهجية
١٨	الفصل الثاني: التوازن بين العمل والأسرة بين البالغين القطريين: التحليل النوعي
١٨	١.٢ العينة واستراتيجية التحليل
	أ.١.٢ العينة
	ب.١.٢ الإجراءات
	أ.٢.٢ المحور الأول: الوظيفة (والعمل) تقودها الاحتياجات المالية للأسرة
	ب.٢.٢ المحور ٢: التوازن بين العمل والأسرة هدف مثالي يستحيل تحقيقه
	ج.٢.٢ المحور ٣: وسائل الدعم المنظمة ضرورية للتوازن بين العمل والأسرة
١٩	٢.٢ المحاور الرئيسية
٢٦	٣.٢ ملخص النتائج النوعية

## الفصل الثالث: التوازن بين العمل والأسرة لدى البالغين القطريين: التحليل الكمي

٢٧

- ٢٧ ١.٣ الخصائص الديموغرافية للبالغين القطريين العاملين
- ٢٩ ٢.٣ الخصائص الأسرية للقطريين البالغين العاملين
- ٣١ ٣.٣ الخصائص الوظيفية لدى البالغين القطريين العاملين
- ٣٥ ٤.٣ توزيع التوازن بين العمل والأسرة
- ٣٨ ٥.٣ سياسات التوازن بين العمل والأسرة

٤٤

## الفصل الرابع: المناقشة

٤٤ ١.٤ النتائج النوعية

- ١.٤ أ. ما معنى التوازن بين العمل والأسرة بالنسبة للبالغين القطريين العاملين؟
- ١.٤ ب. ما إجراءات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟
- ١.٤ ج. هل تكون بعض التحديات أكثر تأثيراً على النساء القطريات العاملات؟

٤٦

٢.٤ النتائج الكمية

- ٢.٤ أ. كم عدد القطريين البالغين الذين يحققون التوازن بين العمل والأسرة؟
- ٢.٤ ب. هل ثمة دليل بأن ضعف التوازن بين العمل والأسرة يشكل تهديداً على صحة البالغين القطريين العاملين؟
- ٢.٤ ج. إلى أي مدى يعرف القطريون العاملون نصوص القوانين الوطنية الرامية إلى دعم التوازن بين العمل والأسرة؟
- ٢.٤ د. إلى أي مدى يقدم أصحاب العمل القطريون للموظفين وسائل الدعم الضرورية لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟
- ٢.٤ هـ. ما وسائل الدعم التي يعتبرها القطريون الأكثر أهمية في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟

## الفصل الخامس: التوصيات وتأثيرها على السياسات

٥١

المراجع



## معهد الدوحة الدولي للأسرة

تأسس معهد الدوحة الدولي للأسرة، عضو مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، في عام ٢٠٠٦ ويعمل على دعم الأسرة من خلال تطوير ونشر بحوث عالية الجودة عن الأسر العربية، وتشجيع التبادل المعرفي بشأن القضايا الأسرية، وجعل الأسرة أولوية على أجندة صانعي السياسات من خلال دعم السياسات والتواصل على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. ومن أهم مبادرات المعهد المؤتمر السنوي للأسرة، ومنحة أسرة البحثية بالتعاون مع الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي، وهي منحة سنوية للبحوث حول قضايا الأسرة العربية والسياسات الأسرية. والمعهد حاصل على الصفة الاستشارية الخاصة لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

لمعرفة المزيد عن معهد الدوحة الدولي للأسرة، يرجى زيارة [www.difi.org.qa](http://www.difi.org.qa)

لمعرفة المزيد عن مؤسسة قطر، يرجى زيارة [www.difi.org.qa](http://www.difi.org.qa)

## شكر وتقدير

نود أن نتقدم بالشكر، بالدرجة الأولى، للمشاركين في هذه الدراسة، مقدّرين عميق التقدير الوقت الثمين الذي خصّصوه لها. كما أننا ممتنون لهم على ما أبدوه من صدق في التعبير عن التحدّيات والمعانات الشخصية التي عايشوها.

كما نثمّن الدعم الذي قدّمه لنا معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في جامعة قطر في إجراء المسح الخاص بهذه الدراسة.





## تقديم

شهد المجتمع القطري، على مدى العقدين الماضيين، ارتفاعاً غير مسبوق في مستويات التعليم لدى النساء، وانعكس ذلك في تحقيق بعض من أعلى المعدلات في توظيف المرأة ومشاركتها الاقتصادية على مستوى المنطقة العربية. وفيما يتواصل توسُّع نطاق مساهمات المرأة القطرية في القوى العاملة الوطنية، واجه عدد متزايد من النساء تحديات في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، ولا سيَّما في ظل مضاعفة الالتزامات المهنية والمنزلية خلال سنوات تكوين الأسرة وتربية الأطفال. وبما أنَّ الموظفين - ممن لديهم أسر- يشكلون، بشكل عام، جزءاً كبيراً من اليد العاملة الوطنية، فقد بات تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية في صدارة التحديات الرئيسة التي تواجهها الأسرة القطرية في يومنا هذا - وهو موضوع يترك أثراً طويلاً ليس فقط على رفاهية الأفراد، بل على الأسرة والمجتمع ككل. وفي الواقع، تؤثر قدرة الأفراد، والنساء بشكل خاص، على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمنزل والفصل فضلاً صحياً بين هذين المجالين، تأثيراً كبيراً على قدرتهم في بناء علاقات شخصية، والمشاركة بفعالية في الحياة الأسرية والاستثمار في الأنشطة المجتمعية.

وفي الوقت ذاته، تشير البحوث الحالية عن التوازن بين العمل والأسرة إلى أنَّ المرأة العاملة تسجِّل مستويات أعلى من الرجل العامل فيما يخصُّ الصراع الناشئ من عدم قدرتها على تحقيق توازن بين حياتها المهنية وأسرتها، وكثرة الأدوار المنوطة بها، وضغوط دورها كمقدِّمة الرعاية بسبب عدد من العوامل ومن بينها تخصيص عدد من الساعات أكثر من الرجل للمسؤوليات غير المرتبطة بالعمل، مثل رعاية الأطفال أو المسنِّين وحصولها على دعم وظيفي أقل مما يحصل عليه نظراًؤها من الرجال. وبما أنَّ الأم تضطلع بدور أساسي في الحفاظ على قوة الأسرة وسعادتها المنشودة لتحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام على المستوى الوطني، فإننا بحاجة ماسة لقاعدة من الأدلة حول موضوع التوازن بين العمل والأسرة وتأثيراته على الترابطات الوثيقة بين مجالي العمل والأسرة داخل المجتمع القطري. ولذلك، يسرُّ معهد الدوحة الدولي للأسرة أن يسهم في إنجاز هذا القدر الهام من البحوث عن موضوع التوازن بين العمل والأسرة من خلال هذه الدراسة الشاملة والتي تبحث في معنى التوازن بين العمل والأسرة، وتأثيراته على صحة ورفاهية الفرد والأسرة، وما يواجهه تحقيق هذا التوازن من تحديات وحلولها.

ومن خلال إجراء أول دراسة نوعيَّة ومسح وطني عن التوازن بين العمل والأسرة لتسليط الضوء على التجارب الحقيقية التي عاشها الآباء والأمهات القطريون الموظفون، يهدف معهد الدوحة الدولي للأسرة إلى الإسهام في بناء قاعدة الأدلة الرامية إلى تحسين السياسات الحالية الصديقة للأسرة وإدخال تدابير إضافية عليها. وتدعم الدراسة أهداف استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر (٢٠١٨-٢٠٢٢) والتي تدعو إلى نهج متكامل لتحقيق تنمية اجتماعية سليمة مع التركيز على التماسك الأسري بوصفه أحد المكونات الأساسية للمجتمع القطري. وأخيراً، لا تقترح هذه الدراسة طرُقاً من أجل تخفيف التضارب بين العمل والأسرة وتأثيراته السلبية على الأفراد وأسرههم فحسب، بل تسهم في إقامة قوى عاملة وطنية مستدامة تتميَّز بوجود موظفين ملتزمين يُبدون مستوى عالٍ من الطاقة الإيجابية، والمشاركة التعاونية، والالتزام بالحياة الأسرية والمهنية.



السيدة نور المالكي الجهني  
المدير التنفيذي  
معهد الدوحة الدولي للأسرة



## الملخص التنفيذي

من الأهداف الرئيسية لدراسة التوازن بين العمل والأسرة التي يشرحها هذا التقرير بإسهاب، مهمة بناء قاعدة أدلة تساعد في تغذية وضع أو تحسين السياسات التي تستهدف تحقيق هذا التوازن ومعايير التنفيذ ذات الصلة لضمان حماية الأسرة القطرية والحفاظ عليها. وقد تمّ تصميم وتنفيذ مشروعين متكاملين من أجل تحقيق هذا الهدف الرئيسي. وتمثل المشروع الأول في دراسة نوعيّة تضمّنت ٢٠ مقابلة معمّقة أُجريت مع ٢٠ من الموظفين القطريين والقطريات (١٠ رجال و١٠ نساء). وصُمّمت هذه المقابلات للتعرف على معنى التوازن بين العمل والأسرة لدى القطريين، وتحديد العوامل التي تشكّل هذا التوازن أو تحول دون تحقيقه، وجمع معلومات تفصيلية مباشرة عن استخدام القطريين وتأمينهم لأوجه الدعم التي يحصلون عليها من السياسات التي تدعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. أما المشروع الثاني فهو مسح صُمّم لوصف التوازن بين العمل والأسرة بين البالغين القطريين العاملين، وتحديد العواقب المحتملة لضعف هذا التوازن على الصحة والرفاهية، ووصف استخدام وتفضيلات القطريين لأوجه الدعم الجديدة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

وتُظهر البيانات المستخلصة من المقابلات النوعيّة وصفًا واضحًا جدًّا عن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة لدى القطريين. ويتمثل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بالدرجة الأولى، في قدرة البالغين العاملين على أداء مسؤولياتهم تجاه العمل والأسرة على حدّ سواء. وعلى الرغم من أنّ التوازن بين العمل والأسرة يمثل أمرًا هامًا ومرغوبًا فيه إلا أنّ المشاركين اعتبروه هدفًا مثاليًا لا يمكن تحقيقه. وبالفعل، عندما سُئل المشاركون عن آخر مرة عاشوا هذا التوازن، كانت الإجابة الأكثر شيوعًا «خلال إجازتي الأخيرة أو عطلتي الممتدة». وعلى الرغم من أنّ الرجال والنساء، على حدّ سواء، واجهوا تحديّ تحقيق هذا التوازن، فقد ارتفع مستوى هذا التحديّ عند النساء. وأقرّ القطريون بأنّ «العمل» ضروريّ لضمان وتوفير الحياة الأسرية المنشودة، أي أنّ العمل يوفّر المال اللازم للحصول على المزايا والرفاهية للحياة الأسرية المعاصرة في قطر. ولكنّ تكلفة هذا التمويل تكمن في ساعات العمل والضغط النفسي الذي وصف «بالطويل» و«المرهق» وجعل العاملين يفتقرون إلى الوقت والطاقة الكافيين لأسرهم. وعلق المشاركون على الضرورة الماسة لإجازة أمومة مدفوعة الأجر لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بل واقترحوا إطلتها. وناقشوا أيضًا أهمية توفير رعاية عالية المستوى للأطفال، والحاجة لمزيد من المرونة للمساعدة في أداء المسؤوليات الأسرية خلال يوم العمل.

وتؤكد بيانات المسح الوطني الكميّ النتائج المستخلصة من المقابلات النوعيّة، إذ يعتبر تحقيق التوازن بين العمل والأسرة تحديًا لمعظم البالغين العاملين، ولو كان من الممكن وضع علامات لهذا التوازن كما هو الحال في المدرسة، لحصل أغلبية الرجال والنساء على درجة النجاح بالكاد أو حتى الرسوب. وكما أظهرت البيانات النوعيّة، يُعتبر التوازن بين العمل والأسرة لدى النساء أضعف، من الناحية الإحصائية، من الرجال. ويرتبط ضعف التوازن بين العمل والأسرة بضعف الصحة البدنية والفكرية، مما يرتبط بشكل خاص وسلبي بالاكتئاب. ويبدو أنّ قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ كان فعّالًا في رفع مستوى الوعي وتوفير إجازة أمومة مدفوعة الأجر. إلا أنّ أقلية من القطريين العاملين لا يحصلون على أشكال الدعم التي تحقق التوازن بين العمل والأسرة من أصحاب العمل، ولا تلبي أوجه الدعم التي يوفرها أصحاب العمل توقعات الموظف القطري العادي.

# الفصل الأول – خلفية الدراسة وأهميتها

## ١.١ التوازن بين العمل والأسرة

يثمّن الأفراد والأسر التوازن بين العمل والأسرة وتعترف به المؤسسات بشكل متزايد في الدول المتقدمة باعتباره استراتيجية لجذب المواهب الأساسية والحفاظ عليها في القوى العاملة (Kossek, Valcour, & Lirio, 2014; Corporate Voices for Working Families, 2006). وقد حفّزت المعرفة المتزايدة برغبة الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والنتائج غير المرغوب فيها المرتبطة بضعف هذا التوازن إجراء أبحاث ومناقشة السياسات المرتبطة بهذا الموضوع في مختلف دول العالم (Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004; Kossek et al., 2014). وعلى الرغم من أنّ بعض الدول، مثل سنغافورة وألمانيا، قلقة من إسهام ضعف التوازن بين العمل والأسرة في انخفاض الخصوبة وعدد السكان، تبدي دول أخرى، مثل الولايات المتحدة وأستراليا، قلقها من تأثيرات ضعف هذا التوازن على الصحة العامة.

وتضمّنت نقاشات المؤسسات والحكومات عن التوازن بين العمل والأسرة تنوعاً كبيراً في فهم معنى هذا التوازن، إذ تعتبر الآراء المتنوعة لمعنى التوازن بين العمل والأسرة قيّمة من الناحية العلمية لأنها تساعد على فحص هذه التجربة الهامة من مختلف وجهات النظر، مما يُمكن الباحثين من التوصل إلى أفضل طريقة لفهم التوازن بين العمل والأسرة. ولكن بينما ينشغل العلماء في هذا الفحص، يُترك الأفراد الذين يحاولون العمل على فهم هذه التجربة من أجل الأشخاص الواقعيين في العالم الواقعي مع نتائج بحثية غير متناسقة وأحياناً مشوّشة تقيم في آخر المطاف حواجز أمام وضع السياسات الفعّالة التي تدعم الاحتياجات الواسعة النطاق والمتنوعة للأسر العاملة.

ويتمثّل غياب مشترك بين الثقافات لمفهوم التوازن بين العمل والأسرة مصدر غموض منفصل، ولكن ذو صلة لوضع توصيات عملية للسياسات الخاصة بالتوازن بين العمل والأسرة، فعلى سبيل المثال، تعتبر البحوث عن التوازن بين العمل والأسرة في الثقافات العربية غير شائعة. ويؤدي هذا السهو إلى إمكانية كبيرة للفهم المتحيّز ثقافياً لمفهوم يتعدّى حدود كل الثقافات (Lewis & Beauregard, 2018).

توفر قطر ثقافة مقارنة مشوّقة وقوية لفهم التوازن بين العمل والأسرة، إذ توفر خصائصها البارزة المتمثلة في التصنيع والتنمية الاقتصادية السريعة مقارنة قيّمة للتجارب في الدول «الغربية». وشهدت قطر توسّعاً اقتصادياً جوهرياً منذ الأربعينات من القرن الماضي بسبب الطلب العالمي المتصاعد على النفط. وكان لا بدّ أن يعقّب هذا التوسّع الاقتصادي - كغيرها من دول العالم - تضخّم وارتفاع لتكاليف الحياة. ويقدم سوق الإسكان تجسيداً واضحاً لذلك لأنّ امتلاك منزل، في زمننا الحالي، أصبح شبه مستحيل لأسرة يعيلها فرد واحد (Stepney, 2016). واستجابةً لاحتياجات العمل وارتفاع تكاليف الحياة، قرّرت الحكومة القطرية إعطاء الأولوية لمشاركة كل مواطنيها في سوق العمل (Mitchell, Paschyn, Mir, Pike & Kane, 2015)، ما أدّى إلى ارتفاع هائل لعدد الرجال والنساء القطريين في القوى العاملة، ومثّل ذلك ظاهرة لوحظت في مختلف المجتمعات «الغربية».

وتمثّل قطر أيضًا نموذجًا هامًا للتباين الثقافي الضروري لتطوير فهم قوي للتوازن بين العمل والأسرة بسبب حفاظها على أصولها العربية وتأثير العقيدة الإسلامية؛ فإنّ القيم المتعلقة «بالأسرة» و«الأمومة» و«صنع القرار» وما يُشكّل السلوك الاجتماعي «السليم» - سواء في المواقع الخاصة مثل المنزل، والمواقع العامة مثل مكان العمل تشكّلها حتمًا المعتقدات الإيمانية بغض النظر عن كيفية الالتزام بها.

وتشكّل أوجه الشبه والاختلاف الواضحة لقطر - مقارنة بالمجتمعات الغربية - سياقًا مفيدًا من الناحية العلمية والعملية لدراسة التوازن بين العمل والأسرة. وتمثّل قطر، باقتصادها القوي الذي يعوّل على النساء بشكل متزايد وما ينتج عنه من نمو وارتفاع في تكاليف المعيشة، نموذجًا جيدًا للمقارنة بالثقافات الغربية فيما يخص فهم التوازن بين العمل والأسرة. ولكن بالإضافة للاختلافات المحتملة في أهمية «الأسرة» والقيم الثقافية الأوسع، مثل الجماعية والمساواة بين الجنسين والناشئة من تأثير الثقافة العربية والمعتقدات الإسلامية، توفّر قطر أيضًا تباينًا ذا دلالة مقارنةً بالمجتمعات الغربية لفهم هذا التوازن. كما أنّ المعنى الحقيقي «للعمل» و«الأسرة» - بوصفهما مجالين منفصلين أو وسيلتين لتحقيق الغايات - بالإضافة إلى التقسيم «المقبول» للعمل حسب النوع الاجتماعي والسلوكيات المتوقعة من النساء والرجال على نطاق واسع يُعدّ أمرًا جوهريًا لفهم التوازن بين العمل والأسرة.

## ٢.١ الأسس النظرية للتوازن بين العمل والأسرة

على الرغم من الاهتمام الواسع وطويل الأمد، يعدّ مفهوم التوازن بين العمل والأسرة غير واضح نتيجة لتعدّد تصوّراته المتنافسة. وبالاستناد إلى مجموعة غنيّة من البحوث عن التعارض بين العمل والأسرة، تمثلت إحدى أوائل التصوّرات للتوازن بين العمل والأسرة في غياب هذا التعارض (Duxbury & Higgins, 2001)، أو في التحرّر النسبي للعاملين من تعارض مسؤولياتهم الوظيفية مع حياتهم الأسرية أو تعارض مسؤولياتهم الأسرية مع عملهم مدفوع الراتب. وفي ضوء الاهتمام المتزايد بمفهوم الإثراء المتبادل بين العمل والأسرة، أو الفكرة القائلة بأنّه يمكن للعمل والأسرة الاستفادة بشكل تفاعلي أحدهما من الآخر، وصفت فرون (٢٠٠٣) التوازن بين العمل والأسرة على أنّه الجمع بين ضعف التعارض بين العمل والأسرة وارتفاع الإثراء المتبادل بينهما (Frone, 2003). وأكّد باحثون آخرون، خلال الفترة الزمنية نفسها، على عنصر «المساواة» فيما يخصّ التوازن بين العمل والأسرة، ووصفوه بأنّه المشاركة المتساوية في الأدوار المتعلقة بأمر الأسرة والعمل (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). واقترح فويدانوف (٢٠٠٥) بأنّ التوازن بين العمل والأسرة وضع يتم فيه تلبية متطلبات العمل والأسرة على حدّ سواء من خلال الموارد المتوفرة في نطاق العمل والأسرة. أما فالكور (٢٠٠٧) فاقترحت أنّ التوازن بين العمل والأسرة قد يكون مؤشرًا للرفاهية الممتعة عندما وصفته بأنّه تقييم شخصي لمستوى نجاح شخص ما في تلبية متطلبات العمل والأسرة. ووصف جرينهاوس وآلن (٢٠١١) التوازن بين العمل والأسرة على أنّه أداء الشخص لدوره بشكل لائق وفعال ورضاه بأولويات حياته.

وتتشارك كلّ توصيفات التوازن بين العمل والأسرة الواردة في الفقرة السابقة في ميزة واحدة، وهي

أنها تعتبر هذا التوازن تجربة فردية. وعندما يوصف التوازن بين العمل والأسرة بأنه غياب التعارض بين العمل والأسرة ووجود الإثراء المتبادل بين العمل والأسرة، يصبح الموضوع الفاصل متمحوراً حول ما إن كانت مسؤوليات الفرد في أحد المجالين تساعد أو تعيق مسؤولياته في المجال الآخر. ويركز تعريف 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. وأخيراً، يركز معنى التوازن بين العمل والأسرة المرتبط بالفعالية والرضا على تقييم الفرد «لنجاحه» في كل من هذين المجالين. وتغفل كل هذه التوصيفات عن الأسس الاجتماعية الضمنية في التوازن بين العمل والأسرة - وهي الحقيقة القائلة أن الأفراد الآخرين في الأسرة (مثل الزوج، الوالدين، الأطفال) وموقع العمل (مثل المشرفين والزملاء) يمرّون بتجاربهم الفردية لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة ويتشاركون هذه التجارب.

ويجب أن نفهم التوازن بين العمل والأسرة على أنه مفهوم مبني اجتماعياً وفي ضوء العلاقات بين الأفراد وليس تقييماً فردياً للمتطلبات والموارد البيئية أو الأداء الشخصي. وعلى الرغم من أن الفرد هو من يرى هذا «التوازن»، يقوم هذا المفهوم على فرضية اشتراك أفراد آخرين معه في ما يقوم من أدوار. وإن لم يتم إشراك هؤلاء الأفراد الآخرين المشاركين - وهم من تُشكّل احتياجاتهم وتوقعاتهم متطلبات من الفرد والذين يحصل منهم على الموارد - فما هو المعيار المستخدم لتحديد «النجاح»، أو «الكفاءة»، أو «الرضا» في مجالات العمل والأسرة؟ ويعيق فصل تجارب الأفراد وتصوّراتهم عن السياقات الاجتماعية التي يشارك فيها أصحاب المصلحة بصوت واضح تكوين فهم دقيق للتوازن بين العمل والأسرة (Grzywacz & Carlson, 2007).

وعلاوة على ذلك، تؤدّي التصورات الفردية للتوازن بين العمل والأسرة إلى نظرة جامدة جدّاً عن العمل اليومي والحياة الأسرية. ويعدّ التوازن بين العمل والأسرة بلا شك مفهوماً دينامياً خاضعاً لمجموعة من العناصر التي تتراوح بين المعتاد (مثل الزيادات والانخفاض في دورات العمل، والدورات الاجتماعية المتمثلة في الجداول المدرسية والعطلات) وغير المعتاد (مثل مرض الأطفال، والتغيّرات في أعضاء فرق العمل) وصولاً إلى غير المنتظم وغير المتوقع (مثل أعطال الحاسوب في المكتب، ووفاة غير متوقعة لفرد من أفراد العائلة). كما يشارك الأفراد بدون أي شك - سواء بشكل فردي أو بالمشاركة مع شركائهم فيما يقومون به من أدوار - في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بنشاط سواء من خلال أنشطة بسيطة لإدارة الحياة، مثل إعداد الوجبات لأيام الأسبوع خلال عطلة نهاية الأسبوع، والتفاوض المشترك حول ساعات العمل بين العامل/ة والزوج/ة أو العامل والمشرف، أو تغيّرات حياتية أكثر تعقيداً مثل تغيير الوظائف لضمان قدر أكبر من المرونة. ومن المرجح فشل أي مفهوم للتوازن بين العمل والأسرة ما لم يتضمن هذا التوجّه الذي يراعي العلاقات الاجتماعية والإجراءات.

يتضمّن واحد فقط من التعريفات الحالية للتوازن بين العمل والأسرة بالتحديد الأسس الاجتماعية الكامنة في المفهوم والاعتراف بأنّ التوازن بين العمل والأسرة يتم السعي لتحقيقه بنشاط. وقد عرّف جريفاتش وكارلسون التوازن بأنه «تحقيق التوقعات المرتبطة بدور معيّن، والتي يتم التفاوض بشأنها ومشاركتها بين الفرد وشركائه في أداء هذا الدور في مجالي العمل والأسرة» (Grzywacz & Carlson, 2007, p. 458). ويظهر هذا التعريف التوازن كعملية تشارك التوقعات والتفاوض عليها مع الآخرين ضمن النطاق الاجتماعي للحياة العملية والأسرية. وبالتالي تضمين العنصرين الاثنين. ومع

أن هذا التوصيف يشهد دعمًا متزايدًا في البحوث العلمية، تبقى هذه الدراسات - شأن كل الدراسات عن العمل والأسرة - مركّزة حصرًا على المجتمعات الغربية. ولذلك فإن إجراء بحث يقيّم مزايا هذا التعريف والأفكار النظرية المرتبطة به في سياق ثقافي مشابه، ولكن مُميّز مثل قطر، قد يوفر المعرفة اللازمة لتحديد الملاءمة العالمية الممكنة لهذا النموذج الخاص بالتوازن بين العمل والأسرة.

### ٣.١ أهداف الدراسة

تمثل الهدف العام لهذا المشروع في إرساء أساس لفهم التوازن بين العمل والحياة الأسرية لدى الأسر القطرية. وتحقيقًا لهذا الهدف، أبرم معهد الدوحة الدولي للأسرة شراكة من أجل إنجاز دراسة بعنوان «التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر». وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة في: تحديد التنوع في الأولويات الخاصة بالنتائج الأسرية والشخصية والوظيفية المترتبة على التوازن بين العمل والأسرة؛ وتطوير أداة معتمدة لمعهد الدوحة الدولي للأسرة في قطر، تكون بمثابة أداة مراقبة وقياس لمدى تحقق التوازن بين العمل والأسرة؛ وأخيرًا بناء قاعدة معرفية قائمة على الدلائل لتغذية وضع السياسات التي تستهدف تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتحسين هذه السياسات، بالإضافة إلى وضع معايير التنفيذ ذات الصلة لضمان حماية الأسر القطرية والحفاظ عليها.

وقد صُممت دراسة «التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر» بحيث تتضمن عنصرين متميّزين ولكنهما متكاملين؛ أولهما تضمّن مقابلات معمّقة مع قطريين وقطريات من العاملين في مراحل مختلفة من حياتهم. وتمثلت نقطة التركيز الرئيسي لهذه البيانات النوعية في الحصول على فهم دقيق لتجربة الجمع بين العمل والأسرة عند القطريين - حيث أردنا أن نفهم معنى وتجارب التوازن بين العمل والأسرة في ضوء وصفهم. أما العنصر الثاني في المشروع فهو مسح منظّم استهدف قطريين وقطريين من الموظفين من أسرٍ تم اختيارها عشوائيًا في قطر. وكان الهدف الأساسي لهذه البيانات الكمية تحديد معدلات النجاح النسبي للقطريين وللقطريات في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، وتوثيق الخطورة المحتمل حدوثها للقطريين والقطريات الذي حققوا توازنًا ضعيفًا بين العمل والأسرة، وتحديد أهداف السياسات الممكنة لحماية الأفراد والأسر.

### ٤.١ ملخص المنهجية

#### الدراسة النوعية

بعد الحصول على موافقة لجنة المراجعة المؤسسية بمكتب البحوث على إجراء البحث، تواصل فريق البحث مع موظفين بالغين في قطر وقدم إليهم الدعوة للمشاركة في مقابلات فردية، ووافق ٢٠ منهم على إجراء المقابلات. وتم إجراء عشرين مقابلة مكوّنة من أسئلة شبه محدّدة مُسبقًا خلال فترة زمنية تراوحت بين ٣٥ و ٩٠ دقيقة. وتمّ تسجيل معظم المقابلات بعد الحصول على الموافقة من المشاركين وتمّت كتابة نصوصها حرفيًا. أما بالنسبة للعدد الصغير من المشاركين الذين رفضوا السماح بتسجيل مقابلاتهم، فقد قام مدير المقابلة بتدوين إجاباتهم بشكل مفصّل خلال المقابلة.



بعد التوقيع على استمارة الموافقة، طُلب من كل مشارك الإجابة عن الأسئلة التي تعلقت بصفات وسمات المشارك وأسرته، وما معنى التوازن بين العمل والأسرة في تصوراتهم وحسب تجاربهم وفي آرائهم، وأسباب ونتائج تحقيق هذا التوازن أو انعدامه، وملاحظاتهم عن السياسات الخاصة بالتوازن بين العمل والأسرة، مثل إجازة الأبوة، وساعات الرضاعة، ومرافق رعاية الأطفال في مواقع العمل، والمرونة في العمل. وأثناء الحديث مع المشارك، استُخدم المزيد من الأسئلة المتعمقة والتساؤلات الفرعية لتشجيعهم على إعطاء تفاصيل إضافية.

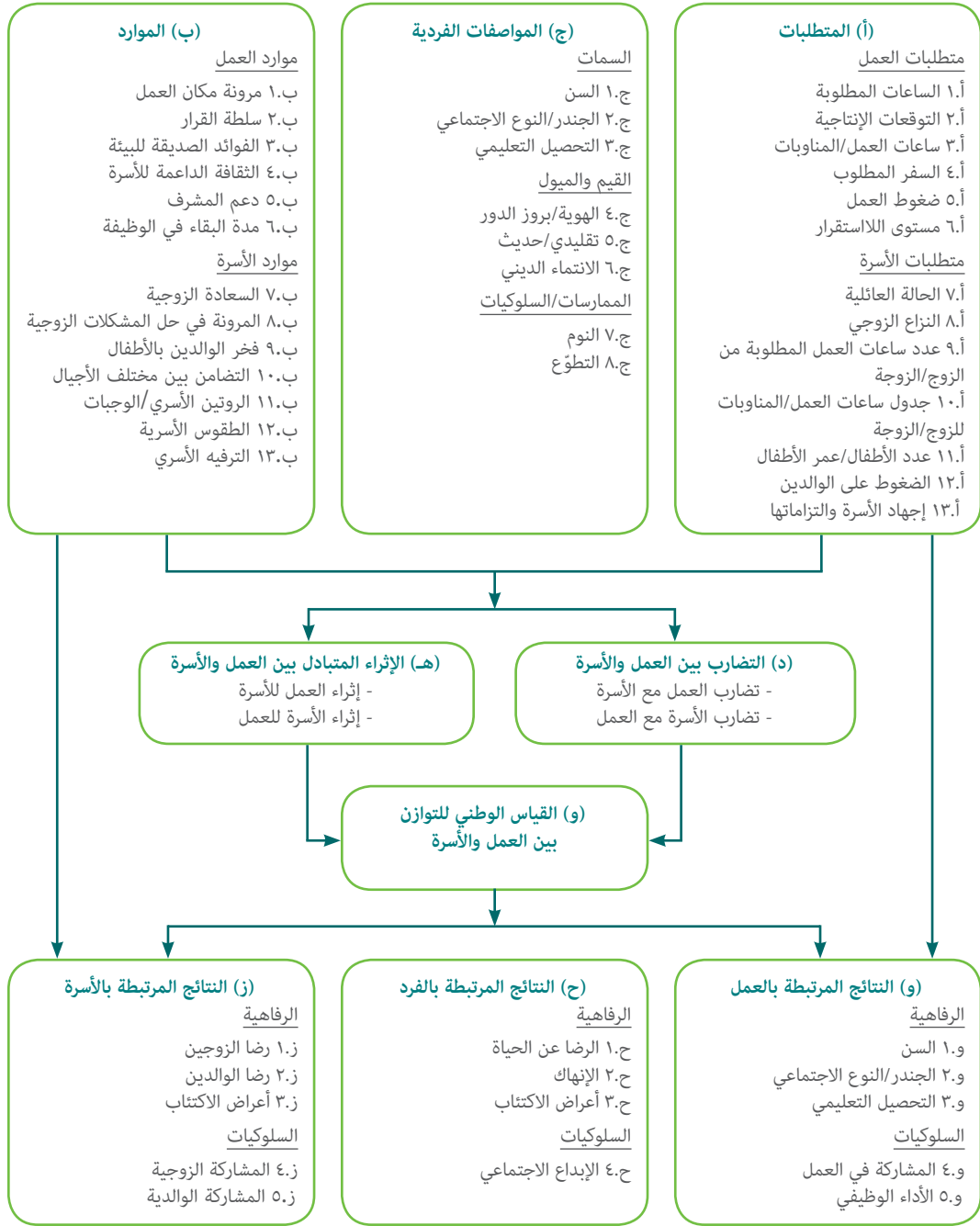
## الدراسة الكمية

تضمّن المشروع مسحًا استهدف عيّنة ممثلة لبالغين قطريين موظفين في عمر ١٨ فما فوق يعيشون في وحدات سكنية في قطر. وقد قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بجامعة قطر بوضع إطار العيّنة أو قائمة الأسر التي يمكن استخدامها لتحديد كل عناصر العيّنة المستهدفة بمساعدة من المؤسسة العامة القطرية للماء والكهرباء (كهرماء). ويندرج ضمن إطار العيّنة كل الوحدات السكنية في قطر بالإضافة إلى معلومات عن عنوان المسكن ومعلومات أخرى لمعرفة إن كان سُكّن هذه الوحدات من القطريين أو المقيمين.

وقبل إجراء المسح، قُسم إطار العيّنة أولًا وفقًا لمناطق البلديات (١-١٢)، وحسب الكتل السكنية داخل كل منطقة بلدية. ويشير الانتقال المُنظّم للعيّنات إلى تقسيم متكافئ، إذ إن كل كتلة تتضمن نسبة مئوية معيّنة من الوحدات السكنية القطرية في الإطار تم تمثيلها بنفس النسبة المئوية للعدد الإجمالي من الوحدات المختارة في العيّنة. وبالاستناد إلى عمليات مسح سابقة، وثق معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية التغيّرات في نسب الاستجابة ضمن مختلف مناطق الكتل السكنية حسب البلديات. ولذلك فقد تم استخدام انتقاء إضافي للعيّنات للتعويض عن ضعف نسبة الاستجابة في بعض الكتل السكنية في البلديات.

واستُخدم في هذا المسح نموذج انتقائي من مرحلتين حيث اختيرت الأسر، في المرحلة الأولى، بشكل عشوائي، لضمان التمثيل الجيد لمختلف مناطق الكتل السكنية في البلديات، مع اختيار المزيد من العيّنات للتعويض عن ضعف نسبة الاستجابة في بعض المناطق. وبمجرد الاتصال بهذه الأسر المختارة عشوائيًا، تمّ اختيار شخص بالغ منها يزيد عمره عن ١٨ سنة من العاملين حاليًا. وفي حالة وجود شخص واحد بالغ وموظف في الأسرة، فإنّه يصبح المُجيب والمشارك عن الأسرة. أما في حال وجود أكثر من شخص بالغ واحد في نفس الأسرة ممن تنطبق عليهم معايير اختيار المشاركين في هذه الدراسة، قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية باستخدام مخطط توزيع عشوائي - سبق الاستعانة به في مشروع سابق - لضمان الحصول على عيّنة احتمالية سليمة للبالغين القطريين العاملين.

تمّ جمع كل البيانات من خلال مقابلة شخصية بمساعدة الحاسوب قام بإجرائها مديرو مقابلات محترفون ومُدربون. واسترشد محتوى المسح بإطار متكامل وُضع في ضوء البحوث الحالية عن التوازن بين العمل والأسرة والنتائج الأولية المشتقة من العنصر النوعي للمشروع لضمان ملاءمته للمجتمع القطري (الرسم ١.١). وقد تمّ وضع أوزان للعيّنة من أجل تمكين وضع تقديرات تمثل كامل مجتمع القطريين العاملين.



الرسم ١.١ الإطار المفاهيمي الذي تقوم عليه مسوح العمل - الأسرة

# الفصل الثاني: التوازن بين العمل والأسرة بين البالغين القطريين: التحليل النوعي

## ١.٢ العينة واستراتيجية التحليل

### ١.٢.١ العينة

تكوّنت العينة النهائية من ٢٠ من القطريين البالغين المتزوجين والعاملين، ١٠ رجال و١٠ إناث، يعملون جميعاً في وظائف بدوام كامل. ويتراوح عمر المشاركين بين ٢٥ و٥٥ سنة بحيث كان متوسط أعمارهم ٣٨,٤ سنة (المعيار=٩,١). وتراوح مدة العمل في الوظائف الحالية بين ٣ أشهر و٢٦ سنة (المتوسط=١٠,٢؛ المعيار=٧,٣). ويحمل ١٠ مشاركين (٥٠٪) شهادة بكالوريوس، ويحمل أربعة (٢٠٪) شهادة دكتوراه أو ماجستير، ويحمل ٦ منهم (٣٠٪) شهادة ثانوية. وتراوحت أعمار أبنائهم بين ٤ أشهر و٣٠ سنة (المتوسط=١١,٢؛ المعيار=٨,١) بحيث يكون متوسط عدد الأبناء ٣ لكل أسرة. وكان كل المشاركين تقريباً يعملون في القطاع الحكومي القطري في مناصب موظف استقبال، إداري، وكيل مدعي عام، طيار، كاتب، مدير أعمال، ممرضة، موظف أمن، باحث في مجال المتاحف، أخصائي فعاليات، أمين صندوق، ميكانيكي، أستاذ أكاديمي.

### ١.٢.٢ ب. الإجراءات

تم تسجيل المقابلات وتدوينها وتحميلها على نظام MAXQDA ٢٠١٨ للتحليل. كما جرى ترميز بيانات المقابلات وتحليلها باتباع منهج النظرية المؤسّسة (Grounded Theory Approach) (Corbin & Strauss, 2008)، الذي يمثل منهج تحليلي منظّم ومصمّم لشرح وتطوير الأطر المفاهيمية للظاهرة الاجتماعية المستهدفة. وقد تم اختيار منهج النظرية المؤسّسة بسبب الافتقار إلى المعلومات المتعلقة بالعناصر المحدّدة والعلاقات التي تربط بين تلك العناصر والتي تنطوي على معنى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وخطواته الإجرائية.

وخلال مرحلة الترميز المفتوح، تمّ وضع رموز تتعلق «بالتوازن بين العمل والأسرة» وتتضمّن معنى العمل، والأسرة، والتوازن بين العمل والأسرة بالنسبة للمشاركين، وتجربتهم الحديثة في تحقيق هذا التوازن من عدمه، وأسباب وعواقب تحقيق هذا التوازن وعدمه حسب هذه التجارب. كما قام مسؤول ترميز أوّلي ومسؤول ترميز ثانوي بترميز كل نص من نصوص المقابلات بشكل مستقلّ، وتمت معالجة التباينات التي تم اكتشافها من خلال مناقشتها مع طرف ثالث على معرفة بالمشروع. وفي مرحلة الترميز المحورية، تمّ تحديد المحاور من خلال إيجاد العلاقات التي تربط بين الرموز اعتماداً على المقارنة المستمرة بين الرموز وفحصها بدقة. وفي مرحلة الترميز الانتقائي الأخيرة، تم جمع المحاور الأكثر صلة بالتوازن بين العمل والأسرة بحيث شكّلت إطار عمل نظري يعكس المحور الرئيسي، ومفاده أنّ التوازن بين العمل والأسرة هدف مثالي، ويصف كيف عبّر المشاركون عن معنى هذا التوازن، وكيف عاشوه، ولماذا اعتبروه هدفاً مثالياً، وكيف سعوا جاهدين لتحقيقه.

واعتبر المشاركون من الذكور والإناث بشكل عام أنّ الأسرة أهمّ من العمل، إلا أنّهم أدركوا أيضاً

أنَّ الأسرة تحتاج إلى دخل يؤمّن لها الغذاء والرعاية ويحقّق التوقّعات الاجتماعية والثقافية «لحياة أسرية جيّدة». ووجد المشاركون، بشكل عام، وأدرك المشاركون أنَّ التوازن بين العمل والأسرة هدف مثالي - أي يعتبر أساسًا مهمّةً مستحيلة. وفي الحقيقة - وفي معظم الحالات - لا يمكن تحقيق هذا التوازن إلا أثناء الإجازات أو العطلات. فمتطلبات العمل - ولا سيّما الوقت - جعلت البالغين العاملين غير قادرين على تخصيص الوقت والطاقة والصبر الضروريين لتلبية توقّعات الأسرة. وبالتالي، يعتقد المشاركون، بشكل عام، أنَّ الأسرة تضحيّ من أجل العمل - لكونه الخيار الوحيد للحصول على دخل مادي - مما يجعله أمرًا أساسيًا للأسرة. وعلى الرغم من اعتبار التوازن بين العمل والأسرة هدفًا مثاليًا غير قابل للتحقيق، قال المشاركون أنهم يعملون بنشاط على تحقيقه. وناقش الجزء المتبقي من هذا القسم هذه المحاور الأساسية.

## ٢.٢ المحاور الرئيسيّة

### ٢.٢.١ المحور الأول: الوظيفة (والعمل) تقودها الاحتياجات المالية للأسرة

وصف الرجال أنفسهم بأنّهم المصدر الرئيسي لدخل الأسرة، إلا أنَّ 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 ترفًا للأسرة لعب دورًا في قرارهم بالمشاركة في القوى العاملة. وكما أفصحت أم محمد:

في تلك الفترة، ولأنّي كنت أعرف ظروف زوجي وأنّ راتبه الشهري غير كافٍ، اتفقنا بأن 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.

وتشكل مواكبة الاقتصاد المتغيّر تغيّرًا سريعًا والتبدّلات في إنتاج الوظائف تحدّيًا، خاصةً بالنسبة للمقيمين في قطر الذين يشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة. وتصف أم عبد العزيز، وهي سيدة قطرية متزوجة من غير قطري، أنّ هوية زوجها جعلت الحصول على قرض سكني أمرًا صعبًا، ولذلك بدأت تعمل لتتمكن من الحصول على مسكن دائم:

وضعنا المالي جيّد ... ولكن لا يمكن العيش على راتب واحد في الأسرة بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة المتزايدة. وبما أنّ زوجي غير قطري، فإن أردنا امتلاك منزل علينا الانتظار إلى أن تمنحنا الحكومة شيئًا، وحتى اليوم لم يحدث ذلك. فعلى سبيل المثال، أفكر حاليًا في شراء منزل معتمدة على نفسي ولكن ذلك يتطلب وقتًا طويلًا: ١٠ أو ٢٠ سنة من العمل. ولا أستطيع أن أنتظر مرور ٢٠ سنة، ففي كل الأحوال كم عمري اليوم؟

وعلقت أم عبد العزيز أيضًا على الاحتياجات المالية للأسرة بوصفها الدافع وراء قيام المرأة القطرية بالعمل، فتقول:

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

### الالتزام بالعمل من أجل الأسرة

على الرغم من أن المشاركين، ولا سيّما النساء، قالوا أن «الحاجة» للمال دفعتهم للعمل، إلا أنه يبدو واضحًا أيضًا أن الالتزام بالعمل يُفسّر كأحد أشكال التضحية من أجل الأسرة. وبالفعل، يجب النظر إلى العمل بجديّة وإخلاص لكي يكون الراتب المكتسب مستحقًا. ولخص أبو عبد الكريم هذا الموقف بشكل جيّد بقوله:

الحافز الأول للعمل يتمثل في الأسرة. فأنت تعمل من أجل أسرتك، وزوجتك وأطفالك. ولكنه من غير المناسب لك أن تؤدّي وظيفتك بشكل غير مناسب وعلى هواك حيث يجب أن تكون ناجحًا وفعّالًا في عملك... فالعمل أمانة ويجب أن يكون بالنسبة لك الأساس والمرجع. ففيه تظهر قيمك وأخلاقك... والأسرة هي أهم شيء. ولذلك قم بإنجاز عملك جيّدًا وبكفاءة لأنّه لا بد أن ينعكس تأثيره بشكل إيجابي على أسرتك أيضًا.

وذكر أبو نواف مشاعر مماثلة لذلك - وإن كانت أقل تفصيلًا:

العمل يعني أداء الوظائف والواجبات لأنها مطلوبة منّا. ويجب القيام بذلك بكل تفان. وعلينا أن نخدم (الأشخاص الذين نقدّم لهم خدماتنا) لأنّ هذا واجبنا، وعلينا أن نبذل كل جهودنا لتأديته بإخلاص.

وعلى العكس من ذلك، فهم أنّ العمل بدون إخلاص قد يسبّب مشاكل للأسرة. وكما شرحت أم أمل، إن لم يعمل المرء بمستوى أداء معيّن:

سوف تُحوّل مسؤوليات وظيفته/وظيفتها إلى موظفين آخرين. وبالطبع، لن يُسعد ذلك الموظفين الآخرين ولا الإدارة. وبالتالي سوف يكون تقييمها ضعيفًا، وسوف يصبح وضعها في العمل سيئًا... وتدخل في حالة نفسية تبقىها دائمة التفكير والقلق، مما سيؤثر على حالتها النفسية في البيت.

ويتم وصف العمل بشكل واضح على أنّه وسيلة ضرورية لضمان الحياة المرجوة للأسرة، إلا أنّه تمّ أيضًا التعبير عن أنّ مشاعر العمل الدائمة، وإن كانت بقدر أقلّ من القوّة، تمثل شكلاً من أشكال التطوّر الشخصي. ووصف الرجال هذا التطوير الذاتي كأحد أشكال التنافس وفرصة للحصول على التقدير. وفي هذا الشأن، قال أبو يوسف:

العمل يعني لي أن أقوم بالمطلوب مني وأكثر لأنّ هذا هو المهم، و المرء يطمح للتطوّر وتطوير نفسه. فيجب ألا يتواجد المرء في العمل فقط بل أن ينتج أكثر ويطوّر نفسه في مجاله المهني - هذا هو المهم.

أما بالنسبة للنساء، فقد ارتبط التطوّر الذاتي في العمل بتعلم أمور جديدة وبناء علاقات اجتماعية، حيث قالت أم أمل: «سوف تبدأ شخصيتي بالضعف... وسوف أصبح منعزلة عمّا يحدث في العالم.»

## ٢.٢. ب المحور ٢: التوازن بين العمل والأسرة هدف مثالي يستحيل تحقيقه

عندما سُئل المشاركون عن التوازن بين العمل والأسرة، عبّروا عنه بأسلوب عملي على أنّه يُمكنه من تلبية التوقعات المرتبطة بأدوارهم في مجالي العمل والأسرة على حدٍ سواء. فعلى سبيل المثال، 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 أطفالي ناجحين واحتياجاتهم يتم تلبيتها.

وشرح أبو عبد الكريم وغيره من المشاركين أنّ الاستخفاف بالعمل أو الأسرة 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.

ولكنّ هذا التعريف للتوازن - والمتمثل في تلبية توقعات العمل والأسرة على حدٍ سواء - عبّر عنه المشاركون بشكل واضح على أنّه هدف مثالي غير قابل للتحقيق في الحياة اليومية الواقعية. ولوحظ أنّ كل المشاركين تقريباً أضافوا ملاحظات مثل «إنّ صعب التحقيق»، «لا يوجد توازن كامل»، «لا يمكن لهذا أن يحصل» عندما قاموا بتعريف التوازن بين العمل والأسرة. ووصفت أم عبد العزيز، وهي أم عاملة، هذه المشاعر باستفاضة بقولها:

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

وبنفس الدرجة، مثّل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة تحدٍ للرجال أيضًا. كما شرح أبو تركي قائلاً:

أجد أنّه 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]... ولكنّه أمر صعب التحقيق.

وعندما 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». ويصف عبد الرحمن ذلك بقوله:

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

متطلبات العمل تجعل التوازن صعباً. الاحتياج المالي للأسرة يمثل الدافع الرئيس للوظيفة، وتشكل الأسرة الأولوية الواضحة للقريين العاملين؛ ولكن عادةً تتم التضحية بالأسرة من أجل العمل بسبب عدم تخصيص ما يكفي من الوقت للأسرة وصعوبة الاهتمام بالأطفال والأسرة الممتدة. وعزا المشاركون عدم قدرتهم على تلبية توقعات الأسرة إلى متطلبات عملهم وافتقارهم لدعم أصحاب العمل. ودُكر بشكل متكرر «ساعات العمل الطويلة» وتلاها «يتطلب العمل الكثير من الجهد»، و«ضغوط العمل». كما دُكر أيضاً «الانتقال من العمل وإليه» فضلاً عن «التوقعات غير العادلة لأصحاب العمل» و«المدراء لا يراعون ظروفهم». وأورد أبو يوسف، وهو والد لطفلين ويعمل في وظيفة وكيل المدعي العام، عدداً من هذه النقاط، حيث قال:

إن تحقيق التوازن يعني الوفاء بواجبات العمل والأسرة، ولكن في معظم الأحيان وبسبب ظروف عملي، تقوم أسرتي بالتضحية لأن وقتي ليس ملكي... إذ تتطلب مني طبيعة عملي المجيء إلى العمل في أي وقت. وهذا أمر يزعجني ويسبب لي التوتر.

أما بالنسبة للنساء، فقد شكّل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتأثيراته تحدياً قاسياً. وعلقت أم محمد - التي تعمل مديرة فعاليات - على هذا الموضوع قائلةً:

إن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يعني أن تضحي الأم أو المرأة بكل وقتها - ولا سيما إن كانت تعمل في عمل مشابه لعملي لأنني أعطيه كل وقتي - إما للعمل أو للمنزل وإنني أعطي كل وقتي لأسرتي... العمل - بالنسبة للأمهات - يمثل أحد أشكال التضحية، كان من المفترض أن نكون ملكات في أسرنا، ولكن أصبحنا عبيداً لعملائنا.

واعترفت عدم القدرة على تخصيص الوقت والطاقة والصبر الكافيين للأسرة مؤشراً رئيساً لعدم التوازن بين العمل والأسرة ومظهرًا واضحًا يبين كيف أصبحت الأسرة «ضحية» العمل. فعلى سبيل المثال، 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 متعباً ومرهقاً. ويمرّ الوقت، ويستنفذ العمل كل جهده وطاقته. ولذلك فإننا نعود للبيت متعبين ولسنا بمزاج جيد، ولا نملك أي طاقة نعطيها لأسرتنا وأطفالنا.

وتعطينا أم عبير - وهي أم لخمسة أطفال - مثالاً آخر عن مدى استنفاد العمل لصرها وخلق المجال لتفاعلات غير ملائمة مع أعضاء الأسرة.

ثمة مهام تتطلب من موظف معيّن 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 أحياناً مثل البركان الذي يمكن أن ينفجر في وجه أي شخص. وينتج كل ذلك عن التوتر واستنفاد طاقتي في العمل.

وعبر المشاركون عن مجموعة متنوعة من المشاعر المتوازية مع الأفكار التي ذكرها أبو تركي وأم عبير، وعلّق بعضهم قائلين: «...لقد عانيت لكي أوفر الحب والاهتمام والحنان الذين تحتاجهم الأسرة»، وأعرب آخرون عن قلقهم «... أن يسبب إهمال الأسرة مشكلة في تربية الأطفال.» وشعر غيرهم بالذنب بسبب «... فقدان أعصابهم مع الأسرة خلال الأيام الصعبة» أو عبّروا عن خوفهم من أن «تضعف الروابط داخل الأسرة وأن تتفرق الأسرة.» وعلى سبيل المثال، قال أبو مزي - متأملاً في حياته:

لا أساعد أبنائي كثيراً في أداء واجباتهم مع أنني أحب أن أساعدهم بالدراسة، ولكنهم يقولون لي أنني أصل (إلى البيت) متأخراً ومُتعباً وهم لا يستطيعون انتظاري. لذلك فهم يدرسون بأنفسهم أو مع أمهم. ولاحظ أبنائي أنني أعود متعباً ومنهكاً وبأنهم حتى عندما يدرسون معي، أظل أفكر بالعمل. وبالتالي فإنّ هذا الوقت ليس وقتاً مفيداً للأسرة. فالوقت المفيد للأسرة وعالي الجودة يعني قضاء وقت كافٍ ومفيد لأسرتك وألا ينشغل ذهنك بأي شيء متعلق بالعمل.»

يُشكّل تغيير الحياة الأسرية تحدياً، فالتغيّرات في الحياة الأسرية - بالإضافة إلى متطلبات العمل، تجعل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أمراً صعباً. وفي هذا الشأن، يقول أبو تركي:

من الصعب جداً تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في عصرنا الحالي لأنّ ساعات العمل طويلة. وفي الوقت ذاته، تتزايد احتياجات أسرتي، وهذا يزيد من واجباتي ومسؤولياتي الأسرية لأنّ الأبناء يحتاجون العديد من الأشياء وتتزايد احتياجاتهم.

كما أكّدت الأمهات بأنهنّ يقلقن بشكل دائم لبقاء أطفالهن الصغار بمفردهم مع العاملات المنزليات عندما تكون الأمهات في العمل، وشدّدت بعضهن على أنّ تربية الأطفال أصبحت أصعب في أيامنا الحالية. وقالت أم عبد العزيز:

أصبحت تربية الأطفال في هذه الأيام صعبة جداً في وقت يتعرّض فيه ترك الأطفال مع العاملات المنزليات لقدر كبير من الانتقاد. فلا أحد يعرف بأنّ الأطفال يُتركون مع العاملات المنزليات بسبب الوظيفة ولأنّني أساعد زوجي. لا أحد يذكر ذلك أبداً ... وكل يوم أكتشف شيئاً جديداً في شخصية ابنتي تستمدّه إما من المدرسة أو من الأطفال المحيطين بها. وعندما لا أكون موجودة، لا يمكن للعاملة المنزلية مراقبة الأطفال كما يجب، لأنهم ليسوا أطفالها وتعطيهم ما يرغبون فيه دون أي إشراف عليهم.



وذكرت أم عبد العزيز مصدر قلق جديد عبّرت عنه عدّة نساء حيث تجد الأمهات العاملات أنفسهنّ في وضع غير مستقر. وبالتحديد، علقت هؤلاء النساء على أنّ الحاجة المتزايدة للمرأة للعمل (لأسباب مالية) لم يصاحبها وجود أشكال الدعم اللازمة لتيسير تحقيق التربية الوالدية عالية الجودة. وفي هذا الموضوع، قالت أم محمد:

عندما تقع كل مسؤوليات الأطفال على كاهل الأم، فإنّها تلام على أي خطأ يظهر في شخصية الأطفال لأنّها لم تكن موجودة لرعايتهم في كل الأوقات. وفي حين أنّ الوالد قد لا يكون قادرًا على التعامل مع تربيتهم وغير مؤهل ليكون قدوة لأطفاله، فإنّه يلوم الأم على أي خلل، أليس كذلك؟ إنّ تحقيق التوازن لا يعتمد على شخص واحد فحسب. ولا أستطيع أن أجبر مديري على أن يكون عادلاً، فكيف يمكنني تحقيق التوازن إن كان يعطيني، أنا وليس باقي الموظفين، الكثير من المهام؟

### التفاوض والتوازن بين العمل والأسرة

ومع أنّ تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يُعدّ أمرًا مثاليًا ولا يمكن تحقيقه، أشار كل المشاركون إلى الخطوات التي يجب اتباعها لتحقيقه. وقالت أم عبد الله:

لا يتحقّق 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.

مثلّ التفاوض مع الشركاء في الأدوار استراتيجية مشتركة ومتكرّرة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وعبّر أبو مازن عن شعوره بشكل مباشر قائلاً: «[يعتمد التوازن] على مشاعر الطرف الآخر». وتابع قائلاً: «... يجب أن يفهم الشريك ويستوعب التأثير الإيجابي لساعات العمل الطويلة»، وفي ذلك إشارة إلى الحاجة - أحياناً - إلى تشكيل أفكار ومشاعر الأزواج والزوجات. وتحدّث آخرون عن كيف قاموا بالتفاوض مع المدراء في العمل. وتحدّثت أم محمد، على سبيل المثال، عن المحادثة التي أجرتها مع مديرها:

...عندما تأخر 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 منظمّة. ولذلك فقد غير مديري رأيه، وقبّل ضرورة التزامي بيّتي. ومنذ ذلك الحين، بدأ ينظر إلى هذا الموضوع بشكل إيجابي.

وبالتالي، فإنّ التفاوض النشط كان ضرورة لكلّ من أبو مازن وأمّ محمد مع شركائهم فيما يقومون به من أدوار في مجالي العمل والأسرة. وفي الحاليتين، أدرك المشاركون أنّه من المستحيل تحقيق كل التوقعات الحالية ولذلك سعوا لتعديل توقّعات الآخرين (شركائهم في الأدوار المنوطة بهم). ووصف أبو إبراهيم الأمر كما يلي:

... ولكنني أعتقد أنّ الطريقة الوحيدة ليكون المرء عادلاً تقضي بأن يقول لأحد ما: «اسمعي فيّ بحاجة لأن أقوم بهذه الأمور خلال هذا الأسبوع، وسوف يتطلب ذلك بعضاً من وقتك في الحقيقة.» لا يمكنك أداء كل إلتزاماتك بشكل دائم، كما لا يمكنك تحقيق توقعات الآخرين كلها في كل الأوقات، ولذلك فإنّ جزءاً من التوازن قد يتمثل في إدارتك لتوقعات الآخرين.

كذلك ذكرت أم أمل ما يلي عن الموضوع ذاته:

يعتمد تحقيق التوازن في الواقع على حصولي على الدعم من أعضاء أسرتي، وزوجي، وأبنائي، أو من مدرائي في العمل، وعلى تفهّمهم/أخذهم بعين الاعتبار أنّي تزوّجت ولي بيتي الخاص. وعندما يراعون ظروفي. وعندما تكون المرأة حاملاً، تتغيّر ظروفها ولا تعود مشابهة لظروف امرأة شابة عادية ... ولذلك يجب على الطرفين أخذ ذلك بعين الاعتبار.

### ٢.٢ ج المحور ٣: وسائل الدعم المنظمة ضرورية لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة

اتفق المشاركون الذين أُجريت معهم المقابلات، بالإجماع تقريباً، على التعبير عن أهمية السياسات المدعومة دعماً جيداً والمُطبّقة لتعزيز التوازن بين العمل والأسرة. ووافق كل المشاركون تقريباً على أنّ إجازة الوضع ضرورية لتحقيق هذا التوازن، إلا أنّ الجميع - ما عدا شخص واحد - اعتقد بأنّ الفترة الزمنية المخصّصة لإجازة الوضع غير كافية. وعلّق أغلبية المشاركين في المقابلة بضرورة تمديد إجازة الوضع من شهرين إلى ثلاثة أشهر.

وفي مقابل الإجماع على إجازة الوضع مدفوعة الأجر، تباينت آراء المشاركين حيال أهمية إجازة الأبوة المدفوعة. وشعرت عدّة سيدات - ممن أُجريت معهنّ المقابلات - بأنّ إجازة الأبوة من شأنها أن تضخّم التحديات التي تواجه تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بدلاً من حلّها. وعلى العكس، ذكر معظم الرجال وبعض السيدات بأنّ إجازة الأبوة هامة جداً ويجب أن تكون مدفوعة الأجر من قبل صاحب العمل. وقال رجل واحد وسيدة واحدة إنّ إجازة الأبوة يجب أن تكون مرتبطة بالأسرة واحتياجاتها.

وقدّم المشاركون في المقابلات دعمهم لرعاية الأطفال بكل حماس، وعبر كل مشارك عن ضرورة توفير رعاية الأطفال للوالدين العاملين، واعتقد معظمهم بأنّ توفير رعاية الأطفال المدفوعة يجب أن تبدأ بمجرد أن تعود المرأة إلى العمل في نهاية إجازة الوضع. واعتقدت أغلبية الرجال ونصف النساء بأنّ تكلفة رعاية الأطفال يجب أن يتحمّلها صاحب العمل. وقالت سيدتان إنّّه يجب أن يقوم الموظف بتحمّل هذه التكلفة في حين رأت سيدة ضرورة تقاسم هذه التكلفة. ومن المثير للاهتمام أنّ حوالي نصف السيدات المشاركات في المقابلات تحدّثن عن أهمية ضمان رعاية عالية الجودة في أي مبادرة تخصّ سياسات رعاية الأطفال، ولم يتحدّث سوى رجل واحد عن جودة رعاية الأطفال.

وبالإضافة إلى ذلك، ناقش المشاركون اثنين من الاستراتيجيات الخاصة بالسياسات. حيث أكد كل من النساء والرجال على أهمية وضع سياسة تُمكن من استمرار توفير الرضاعة الطبيعية للأطفال الرضع بعد عودة الأمهات للعمل. وعلّق المشاركون على أنّ السماح بساعات الرضاعة في بداية أو نهاية يوم العمل يعزّز من تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وبالمثل، ذكر حوالي ثلاثة أرباع المشاركين

أهمية المرونة في أماكن العمل، ولا سيما فيما يخص ساعات العمل، أو المرونة في أوقاته. وذكر المشاركون أنه يتعين على أصحاب العمل - وليس الموظفين - وضع معيار للبدائل الخاصة بأوقات العمل المرنة .

## ٣.٢ ملخص النتائج النوعية

تشير نتائج البيانات النوعية إلى قصة بسيطة إلى حد ما عن اقتصاد يمرّ بمرحلة انتقالية. وتبدأ القصة بقيمة كبيرة للأسرة والرغبة في خلق حياة أسرية ثرية ومعطاءة. ويتعيّن على الأعضاء البالغين في الأسر القطرية اكتساب المال اللازم لتحقيق الحياة الأسرية المنشودة، ويعني ذلك بالنسبة لمعظم الرجال والأغلبية العظمى من النساء دخول سوق العمل. وأشارت بيانات الدراسة بوضوح إلى أنّ الوظيفة تمثّل «وسيلة لتحقيق غاية» وبأنّ الغاية المنشودة هي حياة أسرية أفضل. ومن المفارقات، بينما يُنظر إلى العمل على أنّه السبيل الوحيد الذي يمكن من خلاله توفير مستلزمات الحياة الأسرية المنشودة، إلا أنّ الأسرة - وبشكل متكرّر - يتم التضحية بها وذلك حسب العديد من المشاركين. فساعات العمل الطويلة - التي يتطلبها الاقتصاد المعاصر - بالإضافة إلى متطلبات العمل وقطع المسافات الطويلة بين العمل والمنزل لا تترك للقطريين العاملين سوى القليل من الوقت والطاقة للاهتمام بأسرتهم. ويعتبر المشاركون في العنصر النوعي للدراسة أنّ تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أو القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بأدوارهم في العمل وفي الأسرة يُعتبر عملية مثالية لا يمكن تحقيقها. ولكنّ معظم البالغين العاملين يدخلون مضمار العمل لضمان ما يشبه التوازن بين العمل والأسرة من خلال التفاوض بنشاط مع شركاء الدور في الأسرة (مثل الزوج أو الزوجة، والأبناء الأكبر في السن) وفي العمل (مثل المدراء) لتعديل التوقعات - أي لجعل التوقعات أكثر عقلانية بما يتماشى مع السياق العام.

وتشابهت مشاعر المشاركين من النساء والرجال، فقد علّقوا على أهمية العمل لتحقيق الحياة الأسرية المنشودة في قطر. وعبرّ الرجال والنساء على حدّ سواء عن قلقهم من أن تزايد متطلبات العمل - ولا سيما ساعات العمل و«طبيعة العمل» - قد جعلت تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أمرًا مستحيلًا. ورأوا جميعًا أنّ التوازن بين العمل والأسرة ممكن تحقيقه فقط أثناء الإجازات والإجازات الممتدة. واتفقوا على أنّ السياسات التي تمّد فترة إجازة الوضع، وتدعم رعاية الأطفال ماليًا وتنظيميًا (من خلال برامج في موقع العمل)، وتمكّن استمرار الرضاعة الطبيعية بعد انتهاء إجازة الوضع - ربما من خلال ترتيبات توفير ساعات عمل مرنة - قد تكون (هذه السياسات) ذات قيمة من أجل تعزيز تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وأخيرًا، علّق الرجال والنساء على حدّ سواء على الاحتياجات والديناميات المتغيرة في الحياة الأسرية والمتعلقة بزيادة ظواهر الاستهلاكية والضغط المصاحب للمشاركة المتزايدة للنساء في القوى العاملة؛ إلا أنّ النساء فقط أشرن إلى مصدر محتمل للخطر بالنسبة للأمهات العاملات، حيث يُعزى النجاح (أو الفشل) في تربية الأطفال في نهاية المطاف إلى الأم، ولذلك فإنّ تحديّ تلبية التوقعات المرتبطة بالعمل والمنزل في آن واحد (أي التوازن بين العمل والأسرة) يمثل أمرًا صعبًا خصوصًا للمرأة العاملة. وعلاوة على ذلك، ففي حال أصبح الأطفال «سيئين»، فإنّ المرأة العاملة تتحمّل عواقب أخطائهم الفردية ومن المحتمل أن تتحمّل أيضًا النتائج الإجمالية لأية اتجاهات اجتماعية سلبية يشارك فيها الأطفال.

## الفصل الثالث: التوازن بين العمل والأسرة لدى البالغين القطريين: التحليل الكمي

### ١.٣ الخصائص الديموغرافية للبالغين القطريين العاملين

تشكّلت عيّنة هذه الدراسة حول «التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر» (الجدول ١.٣ أ) والتي تم استخدامها للحصول على تقديرات عن عدد السكان من أغلبية ذكور (٦٣,٧ ٪)، مما يتناسب مع تقديرات البنك الدولي عن نسبة مشاركة النساء في القوة العاملة مقابل الرجال في قطر في العام ٢٠١٧. وتعتبر النساء القطريات العاملات، بشكل عام، أصغر سنًا من الرجال القطريين العاملين. وعلى الرغم من وجود نسبة أكبر من الرجال عنه من النساء في الفئة العمرية ١٨-٢٤ (أي ٢٠,٢ ٪ مقابل ١٢,٥ ٪) إلا أنّ نسبة النساء أكبر من الرجال في الفئتين العمريتين ٢٥-٣٤ و ٣٥-٤٤ (٤١,٥ ٪ مقابل ٣٤,٩ ٪ و ٢٨ ٪ مقابل ٢٢,١ ٪ على التوالي).

الجدول ١.٣ أ: توزيع الفئات العمرية للبالغين القطريين العاملين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العيّنة الإجمالية		
العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	
٤,٦١٣	١٢,٥	١٣,١٤٥	٢٠,٢	١٧,٧٥٨	١٧,٣	٢٤-١٨
١٥,٣١٤	٤١,٥	٢٢,٧٥٥	٣٤,٩	٣٨,٠٦٨	٣٧,١	٣٤-٢٥
١٠,٣٣٠	٢٨	١٤,٣٦٨	٢٢,١	٢٤,٦٩٨	٢٤,١	٤٤-٣٥
٥,٧٣٢	١٥,٥	١١,٣١٢	١٧,٤	١٧,٠٤٤	١٦,٦	٥٤-٤٥
٨٣٨	٢,٣	٢,٩٣٢	٤,٥	٣,٧٧٠	٣,٧	٦٤-٥٥
١١٠	٠,٣	٦١١	٠,٩	٧٢١	٠,٧	أكثر من ٦٥

كان المشاركون في المسح عامّة حاصلين على مستوى تعليمي جيّد، بحيث كان ٤ من كل ١٠ قطريين عاملين من حاملي شهادة البكالوريوس أو أعلى. إلا أنّه كانت هناك اختلافات واضحة في المؤهلات الدراسية بين الذكور والإناث (الجدول ١.٣ ب). وبشكل تناسبي، كانت نسبة الأشخاص حاملي شهادات دون جامعية من الرجال (١٨,٥ ٪) أكثر من ضعفي نسبة النساء (٧,٤ ٪). ويبيّن النسب المئوية التكافؤ بين نسبة الذكور والإناث في إنهاء المرحلة الثانوية، إلا أنّه ذُكر أنّ نسبة النساء (٤٧,٣ ٪) اللواتي تخرّجن من الجامعة وحصلن على درجة البكالوريوس فاق نسبة الرجال (٣١,٩ ٪) بنسبة تقارب ٥٠ ٪.

الجدول ١.٣.ب: المؤهلات الدراسية للبالغين القطريين العاملين وفقاً للنوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٧,٤	٢,٧٣٧	١٨,٥	١٢,٠٨٩	١٤,٥	١٤,٨٢٦	دون المستوى الثانوي
٤٠	١٤,٨٩٧	٤٦,٤	٣٠,٢٩٩	٤٤,١	٤٥,١٩٦	الثانوي (مع دبلوم)
٤٧,٣	١٧,٦٠٦	٣١,٩	٢٠,٨١٨	٣٧,٥	٣٨,٤٢٤	خريج جامعي (بكالوريوس آداب، تجارة، علوم)
٥,٣	١,٩٦٩	٣,٢	٢,٠٨٩	٤	٤,٠٥٨	دراسات عليا

وظهرت تباينات كبيرة في دخل الأسرة بين الذكور والإناث (الجدول ١.٣.ج). فقد أشارت التقديرات بأنّ المداخيل كانت أقل من ٢٠,٠٠٠ ريال قطري في الشهر لدى ضعف نسبة النساء (١٥,٤%) بالمقارنة مع الرجال (٧,٩%)، وبأنّ نسبة ٢٠% أكثر من النساء (٣١,٦%) - مقارنة بالرجال (٢٥,٢%) - تراوح دخل أسرهن بين ٢٠,٠٠٠ و٣٩,٩٩٩ ريال قطري. وعلى العكس من ذلك، فقد ذُكر أنّ نسبة الرجال (١٣,٩%) الذين زاد مدخول أسرهم عن ١٠٠,٠٠٠ ريال قطري كانت أكبر من النساء بما يزيد عن ثلاثة أضعاف.

الجدول ١.٣.ج: دخل أسر القطريين العاملين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٥,٤	٥,٤٣٩	٧,٩	٥,٠٣٧	١٠,٢	١٠,٤٧٦	أقل من ٢٠,٠٠٠
٣١,٦	١١,١٤٠	٢٥,٢	١٥,٩٧١	٢٦,٤	٢٧,١١١	٢٠,٠٠٠-٣٩,٩٩٩
٢٨,١	٩,٩٢٩	٢٦,٣	١٦,٦٦٩	٢٥,٩	٢٦,٥٩٨	٤٠,٠٠٠-٥٩,٩٩٩
١٣,٨	٤,٨٦٩	١٥,٤	٩,٧٩٣	١٤,٣	١٤,٦٦٢	٦٠,٠٠٠-٧٩,٩٩٩
٦,٧	٢,٣٧٠	١١,٢	٧,١٠٩	٩,٢	٩,٤٧٩	٨٠,٠٠٠-٩٩,٩٩٩
٤,٣	١,٥٢٥	١٣,٩	٨,٨٢٤	١٠,١	١٠,٣٤٩	أكثر من ١٠٠,٠٠٠

وقد انعكست الاختلافات في دخل الأسرة حسب النوع الاجتماعي على التباينات بين الجنسين في رضاهم عن دخلهم الشخصي الحالي (الجدول ١.٣.د). فقد بيّنت التقديرات بالنسب المئوية أنّ ثلاث أضعاف من الإناث (٦,٣%) - مقابل (١,٧%) من الذكور - «غير راضيات أبداً» عن دخلهن الشخصي الحالي. وبالمثل، ظهر أنّ أربعة أضعاف من الإناث (١١,٥%) - مقابل (٢,٧%) من الذكور - «راضيات ولكن ليس تماماً» عن دخلهنّ الحالي. وأبدت نسبة من الذكور (٦٣,٢%) أكبر من الإناث (٤٨,٩%) رضاهم عن دخلهم الحالي.

الجدول ٥.١.٣: رضا القطريين العاملين عن دخلهم الشخصي حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٦,٣	٢,٣٥٢	١,٧	١,١٣١	٣,٤	٣,٤٨٣	غير راضين أبداً
١١,٥	٤,٢٦٥	٢,٧	١,٧٤٩	٥,٩	٦,٠١٤	راضون ولكن ليس تماماً
٣٣,٣	١٢,٣٨٥	٣١,٩	٢٠,٨٥٦	٣٢,٤	٣٣,٢٤٠	راضون إلى حد ما
٤٨,٩	١٨,٢٠٧	٦٣,٢	٤١,٢٥٠	٥٨	٥٧,٤٥٧	راضون جداً

### ٢.٣ الخصائص الأسرية للقطريين البالغين العاملين

ذكر قطريون من الذكور والإناث العديد من الاختلافات في الحياة الأسرية (الجدول ٢.٣.أ). وأشارت التقديرات إلى أن نسبة أقل من الإناث القطريات العاملات (٥٨,٣%) بالمقارنة مع الذكور (٦٤,٨%) متزوجات حالياً، فيما وردت نسبة أكبر من الإناث عنه من الذكور في فئة المتزوجين سابقاً (مثل المنفصلين والمطلقين والأرامل)، وذلك بنسبة ١١,٤% مقابل ٤,٧%.

الجدول ٢.٣.أ: الوضع الاجتماعي للبالغين القطريين العاملين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥٨,٣	٢١,٦٨٥	٦٤,٨	٤٢,٣١٠	٦٢,٤	٦٣,٩٩٥	متزوجون
١١,٤	٤,٢٤٧	٤,٧	٣,٠٨٧	٧,٢	٧,٣٣٤	منفصلون/متزوجون سابقاً
٣٠,٣	١١,٢٧٧	٣٠,٥	١٩,٨٩٨	٣٠,٤	٣١,١٧٥	لم يتزوجوا أبداً

وذكرت نسبة من الإناث العاملات أقل من الذكور بأن لا أبناء لهنَّ (٤٣,٤% مقابل ٤٥,١% على التوالي)، وفي المقابل ذكرت نسبة من الإناث القطريات العاملات أكبر من الذكور بأن لهنَّ إبناً/إبنةً أو أكثر (٥٦,٦% مقابل ٥٤,٩% على التوالي) (الجدول ٢.٣.ب). وذكرت نسبة من الإناث العاملات أكبر من نسبة الذكور (١٥,٣% مقابل ١١,٥% على التوالي) بأن لديهن طفلاً رضيعاً في البيت في حين ذكرت نسبة من الذكور أكبر من نسبة الإناث بأن لديهم أطفال في سن المدرسة أو مراهقين في البيت. وكان متوسط حجم أسرة الذكور العاملين (المتوسط = ٧,٩؛ المعيار = ٤,٥) أصغر حجماً من أسرة الإناث العاملات (المتوسط = ٨,٣؛ المعيار = ٤,٨)، ولكن تبين بأن الذكور العاملين لديهم أبناء يشاركونهم السكن (المتوسط = ٢,٩؛ المعيار = ٢,٥) أكثر من الإناث العاملات (المتوسط = ٢,٦؛ المعيار = ٢,٢).

الجدول ٢.٣: ب: الوضع الوالدي ووجود أبناء في فئات عمرية معيّنة للبالغين القطريين حسب النوع الاجتماعي

الوضع الوالدي	العينة الإجمالية		رجال		نساء	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أقل من طفل واحد	٥٦,٨٧٧	٥٥,٥	٣٥,٨١٩	٥٤,٩	٢١,٠٥٨	٥٦,٦
في الأسر ذات الأطفال						
أقل من سنة	١٣,١٩٤	١٢,٩	٧,٥١٨	١١,٥	٥,٦٧٦	١٥,٣
بين ١ و ٥	٣٢,٦٧١	٣١,٩	٢١,٠٢٥	٣٢,٢	١١,٦٤٦	٣١,٣
بين ٦ و ١٢	٤١,٢٥١	٤٠,٢	٢٧,٠٦٤	٤١,٤	١٤,١٨٧	٣٨,١
بين ١٣ و ١٨	٢٦,٧١٥	٢٦,١	١٧,٣٢٣	٢٦,٦	٩,٣٩٢	٢٥,٢

يختلف الوضع الوظيفي للزوج/للزوجة حسب النوع الاجتماعي، إذ إن عددًا كبيرًا من زوجات الذكور العاملين لا يعملن، ولكن في حال كنّ موظفات فإنهنّ تعملن بدوام كامل بشكل رئيسي (نسبة ٤١,٦%) (الجدول ٢.٣ ج). أما أزواج الإناث العاملات فيعملون - بنسبة كبيرة - بدوام كامل، ولكن حوالي ١٥% من أزواج الإناث العاملات لا يعملون، و٧,٣% منهم يعملون بدوام جزئي. ويُذكر أنّ زوجات المشاركين تعملن بمتوسط ٣١,٢ (المعيار=١٥,١) ساعة في الأسبوع، في حين دُكر أنّ أزواج المشاركات يعملون ٣١,٤ (المعيار=١٣,٧) ساعة في الأسبوع. وتختلف نسبة الأزواج الذين يتطلب منهم عملهم السفر لأكثر من يوم باختلاف النوع الاجتماعي. فحوالي واحد من كل خمسة (٢٠,٨%) من أزواج الإناث لديهم وظائف تتطلب منهم السفر لأكثر من يوم، في حين ٦,٥% فقط من زوجات الذكور لديهم وظائف تتطلب منهم السفر لأكثر من يوم.

الجدول ٢.٣ ج: الوضع الوظيفي لأزواج/لزوجات القطريين/القطريين البالغين الموظفين حسب النوع الاجتماعي

	العينة الإجمالية		رجال		نساء	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ليست لديهم وظائف	٢٥,٩٦٤	٤٠,٨	٢٢,٧٦١	٥٤,١	٣,٢٠٣	١٤,٨
يعملون بدوام جزئي	٣,٣٩٥	٥,٣	١,٨٠٩	٤,٣	١,٥٨٦	٧,٣
يعملون بدوام كامل	٣٤,٣٠٤	٥٣,٩	١٧,٤٨٣	٤١,٦	١٦,٨٢١	٧٧,٨

طُرِحَ على المشاركين في المسح سلسلة من الأسئلة عن كفاية الوقت الذي يقضونه مع الوالدين وغيرهم من أعضاء الأسرة مثل الزوج/الزوجة وأسرّة الزوج/الزوجة والأبناء فضلًا عن الوقت مع الأصدقاء والوقت المخصّص للشخص نفسه. وكان بإمكان المشاركين الإجابة بـ «غير كافٍ (١)» أو «كافٍ (٢)»، أو «الوقت الكثير (٣)» لكل سؤال. وتمّ تسجيل الإجابات بحيث سجّلت الإجابة «غير كافٍ» برمز -١، و«كافٍ» برمز صفر، و«الوقت الكثير» برمز ١. وقد لُخِصت الإجابات لحساب الكفاية الإجمالية من الوقت مع الأسرة، بحيث تشير القيم دون الصفر إلى عدم الكفاية بدرجة عالية في جميع الجوانب المختلفة من الأسرة، وتشير القيم فوق الصفر إلى الكفاية الكبيرة في جميع الجوانب المختلفة من الأسرة. وفي المتوسط، يقضي البالغون القطريون العاملون الوقت غير الكافي مع الأسرة

(المتوسط=١,١٤؛ المعيار=٢,٢) (الجدول ٥٢.٣). وتُظهر المقارنات بين الجنسين أنّ الإناث ليس لديهن الوقت الكافي (المتوسط=١,٨٨؛ المعيار=٢,٣) أكثر من الذكور (المتوسط=٠,٧٣؛ المعيار=٢,١).

الجدول ٥٢.٣: الوقت والأنشطة مع الأسرة لدى البالغين القطريين الموظفين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
المعيار	المتوسط	المعيار	المتوسط	المعيار	المتوسط	
٢,٢٤	-١,٨٨	٢,١٠	-٠,٧٣	٢,٢٢	-١,١٤	الوقت /الأنشطة مع الأسرة
١,٠٩	٤,١٦	١,١١	٤,١٦	١,١١	٤,١٦	الوجبات
١,٦٥	٢,٨٠	١,٤٤	٣,٧٢	١,٥٨	٣,٣٩	الترفيه

طُرِحَ على المشاركين في المسح سلسلة من الأسئلة عن مدى تكرار مشاركتهم في أنشطة مختلفة مع أعضاء الأسرة مثل تناول الوجبات سويًا والمشاركة في أنشطة ترفيهية. وكان بإمكان المشاركين الإجابة بـ «يوميًا (٦)» أو «عدة مرات في الأسبوع (٥)»، أو «مرة أسبوعيًا (٤)» أو «عدة مرات في الشهر (٣)» أو «مرة شهريًا (٢)» أو «مرة سنويًا (١)» أو «أبدًا (صفر)». وفي المتوسط، سجّل الرجال والنساء القطريون العاملون قيم ٤,٢ بخصوص تناول الوجبات سويًا، ما يعادل «مرة أسبوعيًا». وأخيرًا، وفي المتوسط سجّل بأنّ القطري البالغ الموظف يقوم بأنشطة ترفيهية مع أسرته «عدة مرات في الأسبوع»، ولكن لوحظت اختلافات بين الجنسين من قبيل قيام الذكور بأنشطة مع الأسرة بوتيرة أكبر من الإناث.

### ٣.٣ الخصائص الوظيفية لدى البالغين القطريين العاملين

تختلف الوظائف بين البالغين القطريين العاملين بشكل منظم حسب النوع الاجتماعي (الجدول ٣.٣). وتختلف التصنيفات الوظيفية للذكور عنه للإناث. وبالمقارنة مع الإناث، يشغل الذكور، بأعداد أكبر، وظائف «مدير قسم»، و«مدير إدارة»، و«الوظائف الحكومية» (١٤,٥٪ و٨,٥٪ للذكور وللإناث على التوالي)، «القوات المسلحة» أو «الشرطة» (٣٦,٢٪ و٢,٩٪ للذكور وللإناث على التوالي)، و«الوظائف الأخرى» (١٧٪ و١٦,٤٪ للذكور وللإناث على التوالي). وفي المقابل، تنخرط الإناث بأعداد أكبر في الوظائف الفنية/الاحترافية (٢٦,٧٪ و١٠,٨٪ للإناث وللذكور على التوالي)، وتشغل وظائف كتابية (٤٥,٥٪ و٢١,٥٪ للإناث وللذكور على التوالي).

الجدول ٣.٣: التصنيف الوظيفي للبالغين القطريين الموظفين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٣,١٦٧	٨,٥	٩,٤٢٢	١٤,٥	١٢,٣	١٢,٥٩٠	مدير قسم، مدير إدارة، موظف حكومي
٩,٩٢٦	٢٦,٧	٧,٠٢٠	١٠,٨	١٦,٦	١٦,٩٤٦	وظيفة فنية/احترافية
١٦,٩٣٠	٤٥,٥	١٣,٩٩٦	٢١,٥	٣٠,٢	٣٠,٩٢٥	وظيفة كتابية
١,٠٩٦	٢,٩	٢٣,٥٢١	٣٦,٢	٢٤	٢٤,٦١٧	القوات المسلحة/الشرطة
٦,٠٨٩	١٦,٤	١١,٠٨١	١٧	١٦,٨	١٧,١٧٠	الوظائف الأخرى



وعلى نحو مشابه، سُجِّلت اختلافات واضحة بين الجنسين في القطاعات التي يجد فيها البالغون وظائف (الجدول ٣.٣.ب). ويشغل الذكور بأعداد أكبر - من الإناث - وظائف في قطاع النفط والغاز (٨,١% و٥,٧% للذكور وللإناث على التوالي)، والبناء والتصنيع والنقل (٣,٩% و١,٣% للذكور وللإناث على التوالي)، والقطاع الحكومي (٥٥,٦% و٢١,٢% للذكور وللإناث على التوالي). وتشغل الإناث بأعداد أكبر من الذكور، وظائف في قطاع التعليم (٣١,٧% و٦,١% للإناث وللذكور على التوالي)، وقطاع الرعاية الصحية والعمل الاجتماعي (١٥% و٣,٧% للإناث وللذكور على التوالي)، و«قطاعات أخرى» (١٥,٨% و١٢,٩% للإناث وللذكور على التوالي). وقد حافظ المواطن القطري البالغ العامل على بقائه مع نفس جهة العمل الحالي لمدة ١٠,٧ سنوات (المعيار=٩,٦)، ولكن الذكور يبقون في وظائفهم لفترات أطول (المتوسط=١٢,١؛ المعيار=١٠,٥) من الإناث (المتوسط=٨,٣؛ المعيار=٧,٢).

الجدول ٣.٣.ب: الخصائص الوظيفية للبالغين القطريين الموظفين حسب الجندر

نساء		رجال		العينة الإجمالية		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥,٧	٢,١١٠	٨,١	٥,٢٦٦	٧,٢	٧,٣٧٥	النفط والغاز
١,٣	٤٩٩	٣,٩	٢,٥١٩	٣	٣,٠١٨	البناء والتصنيع والنقل
٣١,٧	١١,٧٦٣	٦,١	٣,٩٧٥	١٥,٤	١٥,٧٣٨	التعليم
١٥	٥,٥٦٠	٣,٧	٢,٣٧٨	٧,٨	٧,٩٣٨	الرعاية الصحية والعمل الاجتماعي
٩,٣	٣,٤٥٥	٩,٧	٦,٣٢٤	٩,٦	٩,٧٧٩	تكنولوجيا المعلومات، والمالية، والتأمين، والعقارات، والتقنية
٢١,٢	٧,٨٦٢	٥٥,٦	٣٦,١٦٦	٤٣,١	٤٤,١٢٨	القطاع الحكومي والإدارة العامة
١٥,٨	٥,٨٥٩	١٢,٩	٨,٤١٣	١٤	١٤,٢٧٢	القطاعات الأخرى

تختلف البنية الزمنية لوظائف البالغين القطريين وفقاً للجندر/النوع الاجتماعي (الجدول ٣.٣.ج). وعلى الرغم من أن أغلبية العينة (٩٥,٦%) أفادوا بأنهم يعملون بدوام كامل، إلا أن عدداً أكبر من الذكور (٩٦,٥%) عنه من الإناث (٩٣,٩%) سجّلوا أنهم يعملون بدوام كامل مع وجود نسبة أعلى من الوظائف بدوام جزئي عند الإناث بالمقارنة مع الذكور. وأخيراً، يختلف الجدول الثابت للعمل بين العاملين الذكور والإناث. ففي حين تسجّل النساء أعداداً أكبر من الذكور في جداول العمل المنتظمة النهارية (٨٧,٩% و٧١,٩% للرجال وللنساء على التوالي)، تزداد نسبة الذكور عن الإناث في الأعمال التي تتطلب مناوبات متعاقبة (١٨,٧% و٨,٧% للرجال وللنساء على التوالي)، ونوبات عمل غير منتظمة وغيرها (٨,٤% و٢,٣% للرجال وللنساء على التوالي).

الجدول ٣.٣: البنية الزمنية لوظائف البالغين القطريين الموظفين حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		وظيفة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٦,١	٢,٢٥٧	٣,٥	٢,٢٥١	٤,٤	٤,٥٠٨	بدوام كامل
٩٣,٩	٣٤,٩٥٢	٩٦,٥	٦٢,٧٩٦	٩٥,٦	٩٧,٧٤٨	بدوام جزئي
دوام عمل منتظم						
٨٧,٩	٣٢,٧٠٧	٧١,٩	٤٦,٧٥٦	٧٧,٧	٧٩,٤٦٢	الرعاية الصحية والعمل الاجتماعي
١	٣٨٣	١	٦٦١	١	١,٠٤٤	تكنولوجيا المعلومات، والمالية، والتأمين، والعقارات، والتقنية
٨,٧	٣,٢٤٥	١٨,٧	١٢,١٤٤	١٥	١٥,٣٨٩	القطاع الحكومي والإدارة العامة
٢,٣	٨٧٤	٨,٤	٥,٤٨٦	٦,٢	٦,٣٦٠	القطاعات الأخرى

قال معظم البالغين القطريين العاملين أنَّهم «راضون جدًا» (٤٩,٤%) عن ساعات عملهم، ولكن ذلك اختلف حسب النوع الاجتماعي (الجدول ٣.٣ د)، حيث سجل أكثر من نصف الذكور (٥٥,٦%) وأكثر من ثلث الإناث بأنَّهم «راضون جدًا» عن ساعات عملهم. وفي المقابل، فقد كانت نسبة الذين قالوا إنَّهم «غير راضين أبدًا» عن ساعات عملهم من الإناث أكثر بأربعة أضعاف (٨,٨%) من نسبة الذكور (٢,٢%). وبالمثل، أعرب الإناث عن أنَّهن كن «راضين ولكن ليس تمامًا» عن ساعات عملهن بمعدل ثلاث أضعاف أكثر من الذكور.

الجدول ٣.٣ د: رضا البالغين القطريين الموظفين عن ساعات عملهم حسب النوع الاجتماعي

نساء		رجال		العينة الإجمالية		وظيفة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٨,٨	٣,٢٨٨	٢,٢	١,٤٠٤	٤,٦	٤,٦٩٢	غير راضين أبدًا
١٥,٦	٥,٧٨٦	٥,٧	٣,٦٧٧	٩,٣	٩,٤٦٣	راضون ولكن ليس تمامًا
٣٧,٢	١٣,٨٣٣	٣٦,٦	٢٣,٧٨٠	٣٦,٨	٣٧,٦١٣	راضون إلى حد ما
٣٨,٤	١٤,٣٠٢	٥٥,٦	٣٦,١٨٦	٤٩,٤	٥٠,٤٨٨	راضون جدًا

وقد جمع المسح بيانات مختلفة عن السمات النفسية والاجتماعية لمكان العمل والتي تعتبر وثيقة الصلة بالتوازن بين العمل والأسرة. وقد ذكرت العينة العمل ٥,١ يومًا في الأسبوع (المعيار = ٥,٦)، ٧,٧ ساعة في يوم العمل (المعيار = ٢,٣٥) بإجمالي ٣٩,١ ساعة في الأسبوع (المعيار = ١٠,٥) (الجدول ٣.٣ هـ). وذكر كل من الذكور والإناث أيام عمل مماثلة في الأسبوع، إلا أنَّ ساعات عمل الذكور يوميًا (المتوسط = ٧,٩؛ المعيار = ٢,٥) أكثر من ساعات عمل الإناث (المتوسط = ٧,٣؛ المعيار = ٢)، بحيث يعمل الذكور حوالي ثلاث ساعات أكثر من الإناث في الأسبوع.

الجدول ٣.٣: هـ: السمات النفسية والاجتماعية للعمل والتي تعتبر وثيقة الصلة بالتوازن بين العمل والأسرة بين البالغين القطريين الموظفين حسب النوع الاجتماعي

	نساء		رجال		العينة الإجمالية	
	المتوسط	المعيار	المتوسط	المعيار	المتوسط	المعيار
ساعات العمل في الأسبوع	٣٧,٢٨	١٠,٥٥	١٠,٣٨	٤٠,١٠	١٠,٥٣	٣٩,٠٧
المتطلبات النفسية والاجتماعية	١٠,٤٠	١,٢٢	١,١٢	١٠,٥٣	١,١٦	١٠,٤٨
التدخل الأسري في العمل	٢,٢٣	٠,٨٤	٠,٧٤	١,٩٣	٠,٧٩	٢,٠٤
ما يهدد التوازن بين العمل والأسرة						
الافتقار إلى دعم المشرف/الزملاء	٤,٤٠	١,٧٣	١,٦٥	٣,٩٨	١,٦٩	٤,١٣
ضعف المرونة	٤,٨٨	١,٨١	٢	٤,٥٩	١,٩٣	٤,٧٠
عدم كفاية أشكال الدعم من الأسرة	٤,٨٤	١,٩٤	١,٧٤	٤,٣٢	١,٨٤	٤,٥١
طبيعة العمل/أعباء العمل	٦,٧٥	١,١٨	١,١٥	٦,٥٣	١,١٦	٦,٦١
الثقافة المؤسسية						
استجابة المشرف للاحتياجات	٣,٤٢	٠,٧٤	٠,٦٨	٣,٤٩	٠,٧٠	٣,٤٦
الدعم من الزملاء	٢,٤٧	٠,٩٩	٠,٩٤	٢,٥٧	٠,٩٦	٢,٥٣
دعم الإدارة العليا	٢,٧٣	١	٠,٨٥	٣,٠٦	٠,٩٢	٢,٩٥
ثقافة مصلحة العمل تأتي أولاً	٥,١٣	١,٨٩	١,٧٨	٥,١٦	١,٨٢	٥,١٥
سياسات العمل والعائلة معروفة ومطبقة	٢,٩٠	٠,٩٠	٠,٨٥	٣,١٠	٠,٨٨	٣,٠٣
سياسات العمل والعائلة ولا يهتم بها أحد	٢,٥٩	٠,٩٥	٠,٩١	٢,٤٩	٠,٩٣	٢,٥٣

وعلى الرغم من أن الذكور والإناث يذكرون، على حدٍ سواء، بأنهم يخضعون لمتطلبات نفسية واجتماعية في العمل تتراوح وتيرتها بين «غالبًا» و«دائمًا»، إلا أنها تكون عند الذكور (المتوسط=١٠,٥؛ المعيار=١,١) أعلى من عند الإناث (المتوسط=١٠,٤؛ المعيار=١,٢). ويذكر الموظف القطري النموذجي أنه «من النادر» أن تتعارض المسؤوليات الأسرية مع العمل إلا أن وتيرة التعارض عند الإناث (المتوسط=٢,٢؛ المعيار=٠,٨) أعلى منها عند الذكور (المتوسط=١,٩؛ المعيار=٠,٧).

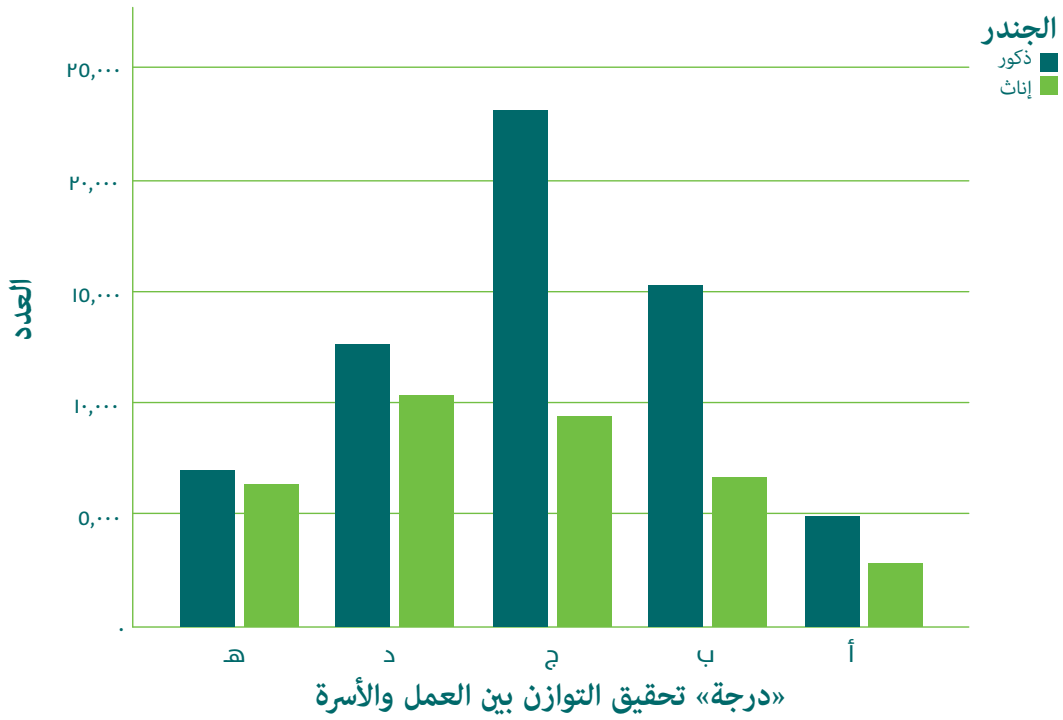
وبشكل عام، ذكر البالغون العاملون أن استراتيجيات موقع العمل المختلفة مثل دعم المشرف، وبرامج مرونة ساعات العمل، والعمل عن بعد أو العمل من المنزل، والرعاية الاعتمادية لا تشكل تهديدات على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة سوى «نادراً». ولكن الإناث ذكرن بشكل متسق أن الافتقار إلى دعم الزميل والمشرف في العمل (المتوسط=٤,٤؛ المعيار=٤,٤؛ المعيار=١,٧ و١,٧ للإناث وللذكور على التوالي)، وترتيبات العمل المرنة (المتوسط=٤,٩؛ المعيار=٤,٦؛ المعيار=١,٨ و٢ للإناث وللذكور على التوالي)، وبرامج الموارد البشرية مثل خدمات الرعاية الاعتمادية والإجازات مدفوعة الأجر (المتوسط=٤,٨؛ المعيار=٤,٣؛ المعيار=١,٩ و١,٧ للإناث وللذكور على التوالي) شكلت جميعها عقبات لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة لهن أكثر مما هو عند الرجال. أما «طبيعة العمل» المرتبطة بالحاجة للتواجد في موقع

العمل فشكلت تهديدًا لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة عند النساء (المتوسط=٦,٨؛ المعيار=١,٢) أكثر منه عند الرجال (المتوسط=٦,٥؛ المعيار=١,٢).

وتمحورت المجموعة الأخيرة من الخصائص النفسية والاجتماعية للعمل حول الثقافة المؤسسية. ففي الإجمال، عبّر المشاركون في المسح عن «موافقتهم إلى حد ما» على أنّ المشرفين كانوا مستجيبين لاحتياجات العاملين وبأنّ سياسات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة كانت معروفة ومُطبّقة. وكانت الاستجابات للعناصر الأخرى من الثقافة المؤسسية مثل «الدعم من الزملاء»، و«دعم الإدارة العليا للتوازن بين العمل والأسرة»، والرأي القائل إنّ «مصلحة العمل تأتي أولاً» كانت أضعف وتراوحت بين «لا أوافق إلى حد ما» و«أوافق إلى حد ما». وعبّر الذكور - أكثر من الإناث - عن انطباعات أكثر إيجابية فيما يخصّ كل عناصر الثقافة المؤسسية المرتبطة بالعمل والأسرة، باستثناء اثنين منها. وتمثل الاستثناء الأول في الرأي الخاص بـ «مصلحة العمل تأتي أولاً» والذي حصل على موافقة الذكور (المتوسط=٥,٢؛ المعيار=١,٨) بنسبة أعلى من النساء (المتوسط=٥,١؛ المعيار=١,٩). أما الاستثناء الثاني فقد عارض الذكور (المتوسط=٢,٥؛ المعيار=٠,٩) بنسبة أكبر من الإناث (المتوسط=٢,٦؛ المعيار=١) البند الخاص بإحجام الموظفين عن استخدام سياسات وبرامج العمل والأسرة.

### ٤.٣ توزيع التوازن بين العمل والأسرة

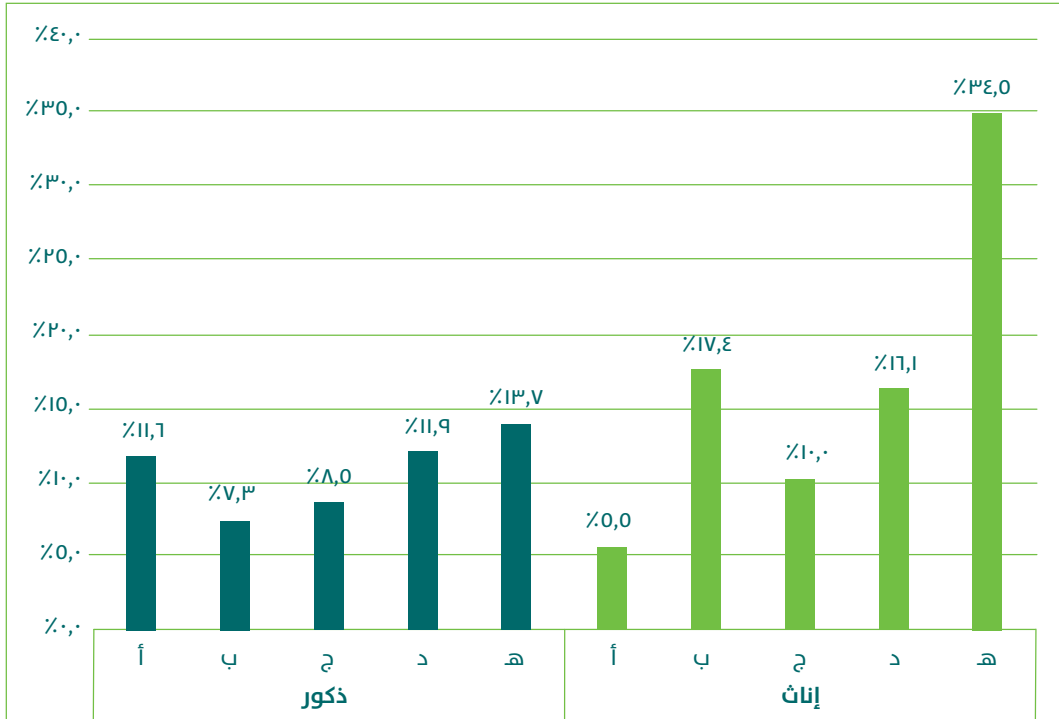
تعتبر القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة تحدّيًا بالنسبة للبالغين القطريين (الشكل ٤.٣). وإن كان التوازن بين العمل والأسرة على مستوى التصنيف الأكاديمي من درجة «أ» إلى «و»، حيث تكون «أ» أعلى درجة ممكنة و«و» هي أدناها وتشير إلى «الفشل»، فإنّ الموظف القطري العادي يحصل على علامة «ج» التي تشير إلى أداء «متوسط» أو «مرضي». ويختلف توزيع «درجات» تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بشكل منتظم بين الإناث والذكور. وكانت الدرجة النمطية (٣٦,٦٪) للذكور «ج»، وحصل واحد من كل خمسة رجال على الدرجة الدنيا «د» فيما لم يحقق ١١,٢٪ إلا درجة الرسوب. وعندما تم استخدام هذه التقديرات لتحديد مجتمع العيّنة، حصل ٢٣,٠٨٦ من الرجال على درجة «ج»، وحصل أكثر من ١٩,٠٠٠ على أدنى درجة نجاح (العدد = ١٢,٦٤٧) أو درجة الرسوب (العدد = ٧,٠٥٥). أما بالنسبة للإناث، فقد حصلت واحدة من كل ثلاثة - تقريبًا (٢٩,١٪) على أدنى درجة للنجاح «د» ولم تحقّق حوالي واحدة من كل خمسة (١٧,٩٪) إلا درجة الرسوب. وبيّنت تقديرات مجتمع العيّنة أنّ أكثر من ١٦,٠٠٠ امرأة حصلن على أدنى درجة نجاح (العدد = ١٠,٣٧٣) أو لم تحققن إلا درجة الرسوب في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وحصل أقل من ١٠٪ من الذكور (العدد = ٥,٠٤٣؛ ٨٪) والإناث (العدد = ٢,٧٦٨؛ ٧,٨٪) على درجة «أ» في التوازن بين العمل والأسرة.



الشكل ٤.٣ أ: «درجة» تحقيق التوازن بين العمل والأسرة حسب النوع الاجتماعي

### علاقة تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بالصحة

وفقاً لما لوحظ في دول أخرى، يوجد ارتباط واضح بين تحقيق التوازن بين العمل والأسرة من جهة والرفاهية البشرية من جهة أخرى. وبالنظر إلى الصحة البدنية، طُلب من المشاركين في المسح تقييم صحتهم البدنية الشاملة تتراوح بين «ضعيفة»، و«متوسطة»، و«جيدة»، و«ممتازة». وبالنسبة للذكور والإناث، فقد تبين أن الأفراد الذين حصلوا على درجة «أ» في التوازن بين العمل والأسرة بالمقارنة مع «أدنى درجة للنجاح» (أي درجة «د») أو «رسوب» (أي درجة «هـ») سجّلوا صحة بدنية «ضعيفة» أو «متوسطة» (الشكل ٤.٣ ب). ويُعدّ هذا النمط مُلفت للنظر جداً فيما يخص الإناث، حيث يوجد اختلاف بحوالي ٦ أضعاف من الإناث اللواتي يسجلن صحة بدنية «ضعيفة» أو «متوسطة»؛ ومن بين النساء اللواتي حصلن في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة على درجة «أ»، فقد سجّلت ٥,٥% فقط صحة بدنية «ضعيفة» أو «متوسطة»، في حين سجّلت أكثر من الثلث (٣٤,٥%) من الإناث اللواتي حصلن على درجة «هـ»، صحة بدنية «ضعيفة» أو «متوسطة».



الشكل ٤.٣. ب: النسبة المئوية للأفراد ذوي صحة ضعيفة/متوسطة وفقاً لدرجة التوازن بين العمل والأسرة والنوع الاجتماعي

وظهر نمط مماثل خاص بالاكْتئاب، فقد لوحظ وجود نمط خطي واضح واحد للذكور وللإناث بما يشير إلى أنّ ضعف التوازن بين العمل والأسرة مرتبط بتسجيل «انزعاج ناجم عن شعور بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس» إما في أغلب الأحيان أو بشكل دائم (الشكل ٤.٣. ج). وبالنسبة للذكور وللإناث على حدّ سواء، يوجد اختلاف يزيد عن أربعة أضعاف في درجة الاكتئاب بين من سجلوا درجة «أ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة ومن سجلوا درجة «هـ». ومن بين الذكور الذين سجلوا درجة «أ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، لم يذكر سوى ٦,١% بأنهم شعروا بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس إما في أغلب الأحيان أو بشكل دائم، في حين ذكر أكثر من الربع (٢٨,١%) من الذكور الذين سجلوا درجة «هـ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بأنهم شعروا بشكل منتظم بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس. ومما يعد لافتاً لمزيد من الانتباه، ذكرت نسبة ١٦,١% 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 الثلث تقريباً (٦٥,١%) من النساء اللواتي سجلن درجة «هـ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بأنهن شعرن بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس بشكل منتظم.



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

### ٥.٣ سياسات التوازن بين العمل والأسرة

اختلف فهم البالغين القطريين للنصوص والأحكام الخاصة بالتوازن بين العمل والأسرة والواردة في السياسات الوطنية اختلافاً كبيراً حسب نصّ الحُكم والسنة التي صدر فيها (الجدول ١.٥.٣). أولاً، وفيما يخص قانون الموارد البشرية في العام ٢٠١٦، فقد اعتبرت الأغلبية العظمى من البالغين (٧٠%) نفسها على دراية تامة بإجازة الوضع مدفوعة الراتب لمدة ٦٠ يوماً، على الرغم من أنّ نسبة الإناث (٨٢,١%) اللواتي ذكرن فهمهنّ التام لهذا النص كانت أكبر من نسبة الذكور (٦٣%). حتى أنّ نسبة أكبر من البالغين (٧٥%) اعتبروا أنفسهم على معرفة كاملة بالحُكم الذي يمنح ساعتين في اليوم لمدة عامين لدعم الأمهات لتوفير الرعاية ولحضانة أطفالهن الرُضّع، فيما كانت نسبة الإناث (٨٥,٣%) اللواتي ذكرن فهمهن الكامل لهذا النص أكبر من نسبة الذكور (٦٨,٥%). وكان حوالي نصف البالغين (٤٦,٢%) على معرفة تامة بنصّ إجازة الأمومة المدفوعة لمدة ٩٠ يوماً للأم التي تلد توأمين، وكان أكثر من النصف بقليل (٥٤,٧%) على علم بإجازة الأمومة المدفوعة للأمهات اللواتي يرافقن أطفالهن المرضى للحصول على علاج طبي. وكان عدد الإناث - اللواتي ذكرن فهمنّ أكبر لكل من هذه النصوص - أكبر من عدد الذكور. ولكن ذكرت نسبة أعلى بقليل من ثلث (٣٧,٧%) البالغين بأنهم يعرفون تمام المعرفة إمكانية الحصول على إجازة مدفوعة لمدة خمس سنوات للأمهات اللواتي لديهن أطفال معاقين، ومرة أخرى كانت نسبة الإناث (٥١,٦%) اللواتي ذكرن معرفتهن التامة لهذا النص أكثر من نسبة الذكور (٢٩,٥%).

لقد كان فهم نصوص قانون العمل للعام ٢٠٠٤ متواضعاً جداً. فقد عبّر أقل من النصف بقليل (٤٥,٧%) من البالغين القطريين العاملين عن فهمهم الكامل للنص الخاص بإجازة الوضع مدفوعة الأجر لمدة ٥٠ يوماً، وكانت نسبة الإناث (٦٢,٥%) اللواتي ذكرن درايتهن الكاملة بها أكثر من نسبة الذكور (٣٥,٥%). وكانت نسبة القطريين الذين يعرفون تمام المعرفة النص الخاص بحصول الأمهات على ساعة الرضاعة لمدة سنتين أكثر من الثلثين بقليل (٦٦,١%). وكانت نسبة الإناث (٨٠%) اللواتي يعرفن هذا النص تمام المعرفة أكثر من نسبة الذكور (٥٧,٦%).

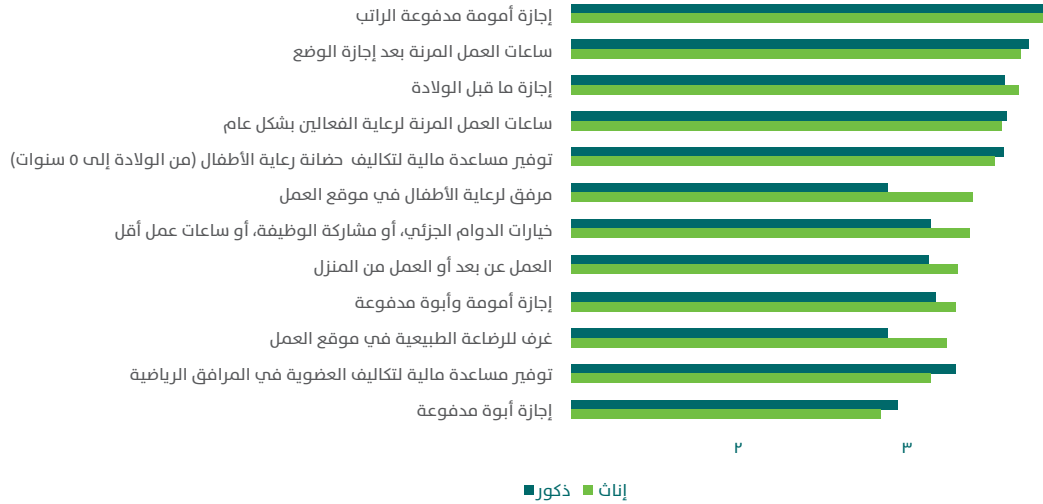
الجدول ٥.٣: معرفة التشريعات الخاصة بالعمل والأسرة للهيئة الوطنية وحسب النوع الاجتماعي

قانون الموارد البشرية ٢٠١٦	الهيئة				بنات				ذكور			
	تامة	إلى حد ما	أبدًا	العدد (%)	تامة	إلى حد ما	أبدًا	العدد (%)	تامة	إلى حد ما	أبدًا	العدد (%)
إجازة الوضع مدفوعة الأجر ٦٠ يومًا	٦١٩١٠ (٧٠%)	١٩٤٥١ (٥٧,٧%)	١٤٩٠١ (٣١,٤%)	٦٧٧٨٢ (١٧,٧%)	٣٦٧٨٢ (١١,١%)	٣٦٣٦٤ (١١,١%)	٧١٢٢٢ (٧,٦%)	١٢٠٣٥٣ (١٦,٣%)	٥٧٧١١ (٣١,٣%)	٥٧٧١١ (٣١,٣%)	٣٧٧٧ (٥,٥%)	
إجازة الوضع مدفوعة الأجر ٩٠ يومًا (توأمان)	٤٠٧٨٧٣ (٤٦,٢%)	١٧٧٠٤ (٢١,٢%)	١٦٧٦١ (٣٢,٦%)	١٢٦٢٢ (٥٩,٩%)	٣٩٦٦٢ (١٢,٢%)	٣٩٦٦٢ (١٢,٢%)	٦٥١٦ (٧,٢%)	٢١٢٥٧ (٢٣,٧%)	٤٤٧٤٣ (٣٦,٥%)	٤٤٧٤٣ (٣٦,٥%)	١٠٦٦١ (١٠,٦%)	
إجازة الأمومة مدفوعة الأجر ٥ سنوات	٣٣٣٧٨١ (٣٧,٧%)	١٧٠٤٣ (٢,٤%)	١٢٠٣١ (١,٤%)	٧٧٧٦١ (٨,٥%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	٥١٥٠١١ (٣٣,٢%)	١٦٩١١ (٥,٢%)	٣٠٧٨١ (٧,٢%)	٣٠٧٨١ (٧,٢%)	٦٠٥٦١ (٤٧,٧%)	
إجازة الأمومة مدفوعة الأجر للأم المرافقة لطفل مريض خلال العلاج	٤٨٣١٣ (٥٤,٧%)	١٥٠٧٣ (١٧,٧%)	٧٨٧١ (٩,٢%)	١٢٧٧١ (١٤,٣%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	١٦٩١١ (٣٣,٢%)	١٦٩١١ (٥,٢%)	١٣٦١١ (٩,٢%)	١٣٦١١ (٩,٢%)	٧٥٣٦١ (٥٧,٧%)	
ساعات روضة في اليوم	٦٦٠٠٩ (٧٤,٧%)	١٠٥١٠١ (١١,٩%)	٢٨٧١١ (٣,٤%)	١٢٧٧١ (١٤,٣%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	٣٤٣٥ (٠,١%)	١٦٩١١ (٣٣,٢%)	١٦٩١١ (٥,٢%)	٣١١١٧ (٩,٢%)	٣١١١٧ (٩,٢%)	٩٤٠٠ (٠,٦%)	
قانون الموارد البشرية ٢٠٠٤												
إجازة الوضع مدفوعة الأجر ٥٠ يومًا	٥١٣٩ (٤٥,٧%)	١٦٦١ (٣٣,٦%)	٣٤٥٣ (٣٠,٧%)	٦٦٥٦ (٦٢,٥%)	٣٣٠١ (٣٤,٣%)	٣٣٠١ (٣٤,٣%)	١٦٥ (١,٣%)	٣٧٧٢ (٥,٥%)	٧٨١١ (٣٣,٢%)	٧٨١١ (٣٣,٢%)	٦٩٧١ (٤٤,٣%)	
ساعة روضة في اليوم لمدة سنتين	٧٤٣٨ (٦٦,١%)	١١٥١ (١٣,٤%)	٣٣٠٧ (٢,٥%)	٣٤٠١ (٧,٠%)	٤١٣ (٩,٩%)	٤١٣ (٩,٩%)	٤٣ (١,٠%)	٨٠٣٠ (١٥,٧%)	٣٠١ (١,٥%)	٣٠١ (١,٥%)	٨٧٧١ (٧٣,٦%)	

طلب من المشاركين في المسح تقييم أهمية ١٢ استراتيجية من شأنها تعزيز التوازن بين العمل



والأسرة. وطُلب منهم وصف أهمية كل استراتيجية باستخدام إجابة من الخيارات التالية: غير مهم بتاتاً (١)، غير مهم (٢)، مهم إلى حد ما (٣)، ومهم جداً (٤) (الشكل ١.٥.٣ أ). وقام الذكور والإناث على حد سواء بتقييم كل من: إجازة الوضع (الأمومة) مدفوعة الراتب، وساعات العمل المرنة بعد إجازة الوضع، وإجازة ما قبل الولادة، وساعات العمل المرنة لرعاية المُعالين بشكل عام، وتوفير مساعدة مالية لتكاليف حضانة رعاية الأطفال في المنزل، على أنها جميعاً مهمة جداً. وذكرت الإناث أنّ مرافق رعاية الأطفال في موقع العمل، والعمل بدوام جزئي، وغيرها من خيارات ساعات العمل المخفّضة (مثل العمل المشترك)، والمرونة في موقع العمل (مثل العمل عن بعد أو العمل من المنزل)، وإجازة الأمومة أو الأبوة المدفوعة الراتب لرعاية الأطفال، وغرف للرضاعة الطبيعية في موقع العمل، تُعد جميعها هامة بالنسبة لهنّ أكثر من أهميتها عند الذكور. وفي المقابل، ذكر الذكور بأنّ توفير (المساعدة المالية) لتكاليف العضوية في النوادي والصالات الرياضية وإجازة الأبوة المدفوعة أهم لهم مما يهمّ الإناث.



الشكل ١.٥.٣ أ: أهمية وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في رأي المشاركين وحسب النوع الاجتماعي - من «غير مهم بتاتاً (١)» إلى «مهم جداً (٤)»

طُلب من المشاركين في المسح تقييم مدى تلبية جهة العمل الحالية لأي من وسائل دعم التوازن بين العمل والأسرة. وكانت خيارات الإجابة عن هذه المجموعة من الأسئلة هي: «لا توفر جهة عملي هذه السياسة» (١)، «لا تلبّي التوقعات على الإطلاق» (٢)، «أقل من التوقعات» (٣)، «تلبّي التوقعات» (٤)، «تفوق التوقعات» (٥). وتصف بقية هذه الفقرة وسائل الدعم غير المتوفرة للعاملين الذين قد يستفيدون منها (مثل العاملين الذين لديهم أطفال حالياً) استناداً إلى إجابات المشاركين بجملة «لا توفر جهة عملي هذه السياسة» لكل من هذه البنود. أولاً من المهم أن نذكر أنه، باستثناء إجازة الوضع مدفوعة الأجر والمرونة بعد إجازة الوضع وتوفير غرف للرضاعة الطبيعية ومرافق لرعاية الأطفال في موقع العمل، فقد ذكرت نسبة من الإناث أكبر إحصائياً من الذكور عدم وجود أي من وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في عملهم (الجدول ١.٥.٣ ب). ويبدو أنّ جميع جهات العمل تقريباً وفرت اثنين من وسائل دعم تحقيق التوازن (أي أنّ عددًا قليلاً من القطريين ذكروا أنّ

جهات عملهم لم توفرها لهم). وأشارت نسبة أقل من ٣٪ من القطريين البالغين (٢,٩٪ من الذكور و٢,٧٪ من الإناث) أنّ الجهات التي يعملون فيها لا تقدّم لهم إجازة أمومة مدفوعة. وبشكل مماثل، أشار أقل من ١٠٪ من البالغين (٥,٨٪ من الذكور و٧,٢٪ من الإناث) أنّ جهات عملهم لم تمنح ساعات عمل مرنة بعد انتهاء إجازة الأمومة. وقد يكون نصّ قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ بمنح إجازة الوضع مدفوعة الأجر وإجازة للأم - مدفوعة الراتب - لمرافقة طفل مريض خلال العلاج هو السبب في تطبيقها وانتشارها. والمثير للاهتمام هو أنّه على الرغم من أنّ قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ قد نصّ على توفير الإجازة مدفوعة الأجر للأم كي ترافق طفلها المريض خلال العلاج، إلا أنّ حوالي ربع عدد الإناث (٢٤,٢٪) تقريبًا و١٧,٢٪ من الذكور ذكروا أنّ جهات عملهم لا تعطي الإجازة المدفوعة للأمهات (ولا للأباء) لرعاية الأطفال.

الجدول ٥.٣.ب: البالغون القطريون العاملون الذين لا توفر جهة العمل لهم وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة حسب النوع الاجتماعي

إناث		ذكور		العينة		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٥,٢٠٦	١٤	٥,٩٢١	٩,١	١١,١٢٧	١٠,٩	إجازة ما قبل الولادة
١١,١١٠	٢٩,٩	١٤,٥٠٨	٢٢,٢	٢٥,٦١٨	٢٥	إجازة أبوة مدفوعة (للآباء عند ولادة طفلهم)
١,٠٠٤	٢,٧	١,٨٩٩	٢,٩	٢,٩٠٣	٢,٨	إجازة وضع مدفوعة (للأمهات عند ولادة طفلهم)
٨,٩٩٩	٢٤,٢	١١,٢٣٠	١٧,٢	٢٠,٢٢٩	١٩,٧	إجازة أمومة وأبوة مدفوعة (لرعاية الأطفال)
٢,٦٨٨	٧,٢	٣,٨١٠	٥,٨	٦,٤٤٩	٦,٣	ساعات عمل مرنة بعد إجازة الأمومة
٨,٩٥٤	٢٤,١	١٠,٧٨٧	١٦,٥	١٩,٧٤١	١٩,٣	ساعات عمل مرنة لرعاية المُعالين بشكل عام
١٤,٥١٦	٣٩,٦	٢٤,١٦٩	٣٧	٣٨,٦٨٥	٣٧,٧	العمل عن بعد أو العمل من المنزل
٧,٤٨٩	٢٠,١	١١,٠٨٦	١٧	١٨,٥٧٥	١٨,١	غرفة للرضاعة الطبيعية في موقع العمل
٧,٥٥٢	٢٠,٣	١٢,١٠٢	١٨,٥	١٩,٦٥٣	١٩,٢	مرفق لرعاية الأطفال في موقع العمل
١٣,٣٨٠	٣٦	١٧,٩٣٦	٢٧,٥	٣١,٣١٦	٣٠,٦	الدوام الجزئي، العمل المشترك، أو ساعات عمل أقل
١٠,٠٣٥	٢٧	١١,١٠٣	١٧	٢١,١٣٨	٢٠,٦	توفير مساعدة مالية لتكاليف حضانة رعاية الأطفال (من الولادة إلى ٥ سنوات)
١٦,٧٣٩	٤٥	٢٢,٤٣٩	٣٤,٤	٣٩,١٧٨	٣٨,٢	توفير مساعدة مالية لتكاليف العضوية في النوادي والصالات الرياضية

وتعتبر المساعدة المالية لتكاليف العضوية في النوادي والصالات الرياضية وسيلة الدعم الأقل توفرًا إذ لا يحصل عليها سوى ٣٤,٤٪ من الذكور وحوالي نصف الإناث تقريبًا (٤٥٪). ولا يُقدّم خيار العمل عن بعد أو العمل من المنزل سوى لنسبة ٣٧٪ من الذكور و٣٩,٦٪ من الإناث - ما يعادل ٣٧,٧٪ من القوى العاملة. وتعتبر أيضًا خيارات الدوام الجزئي والعمل المشترك وغيرها من خيارات ساعات العمل المُخفّضة من وسائل دعم التوازن بين العمل والأسرة الأقل توفرًا، إذ ذكر ثلث المشاركين تقريبًا (٢٧,٥٪ من الذكور، و٣٦٪ من الإناث) بأنهم لا يحصلون على هذا الدعم. أما بالنسبة لباقي وسائل الدعم مثل إجازة الأبوة، وساعات العمل المرنة لرعاية المُعالين بشكل عام، والمساعدة المالية فلا تتوفر لنسبة تتراوح بين ٢٠٪ و٢٥٪ من العاملين.

وتم، فيما بعد، تقييم مدى تلبية جهات العمل لتوقعات العاملين القطريين فيما يخص توفير وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة - باستثناء الأفراد الذين لا توفر لهم جهات عملهم الدعم (الجدول ٥.٣ ج). أولًا، من الجدير بالذكر أنّ متوسط الإجابات على كل وسيلة من وسائل الدعم تتراوح بين «أقل من التوقعات» و«تلبّي التوقعات» بما يشير إلى أنّ جهات العمل لا تلبّي بشكل عادي توقعات موظفيهم بالنسبة لتوفير وسائل دعم التوازن بين العمل والأسرة. وفي الواقع، فإنّ الوسيلة الوحيدة التي حققت تقريبًا درجة «تلبّي التوقعات» هي إجازة الوضع مدفوعة الأجر، وهي الوسيلة التي فرضها قانون الموارد البشرية للعام ٢٠١٦.

وتركز توقّعات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة الحاصلة من الموظفين على أقلّ درجة على تربية الأطفال، ويعني ذلك توفر مرفق لرعاية الأطفال وغرفة للرضاعة الطبيعية في موقع العمل. وأخيرًا، جدير بالذكر أنّه بالرغم من أنّ النساء كن أكثر إيجابية بشأن تلبية أصحاب العمل لتوقعاتهن، لم تحقق سوى استجابتين منهما الدلالة الإحصائية. وذكرت النساء اللواتي قدّم لهنّ أصحاب عملهن غرفة للرضاعة الطبيعية في موقع العمل أنّ توقعاتهن تمت تلبيتها بشكل أفضل من توقعات الذكور. وبشكل مشابه، ذكرت النساء اللواتي قدّم لهنّ أصحاب عملهن خيارات الدوام الجزئي، العمل المشترك، أو خيارات أخرى بساعات عمل مُخفّضة، أنّ توقعاتهن تمت تلبيتها بشكل أفضل من توقعات الذكور.

الجدول ٥.٣: مدى تلبية وسائل دعم التوازن بين العمل والأسرة لتوقعات البالغين القطريين العاملين حسب النوع الاجتماعي

إناث		ذكور		العينة		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٠,٧٢	٢,٩٧	٠,٧٢	٢,٨٣	٠,٧٢	٢,٨٧	إجازة ما قبل الولادة
٠,٩٨	٢,٤٤	١,٠٢	٢,٤٣	١,٠١	٢,٤٤	إجازة أبوة مدفوعة الأجر (للآباء عند ولادة طفلهم)
٠,٦٣	٢,٩٠	٠,٥٨	٣,٠٢	٠,٦٠	٢,٩٨	إجازة وضع مدفوعة الأجر (للأمهات عند ولادة طفلهم)
٠,٨٦	٢,٧٢	٠,٨٩	٢,٥١	٠,٨٨	٢,٥٨	إجازة أمومة وأبوة مدفوعة الأجر (لرعاية الأطفال)
٠,٦٦	٢,٧٧	٠,٧٢	٢,٧٦	٠,٧٠	٢,٧٧	ساعات عمل مرنة بعد إجازة الأمومة
٠,٧٨	٢,٧	٠,٧٩	٢,٦٨	٠,٧٨	٢,٦٩	ساعات عمل مرنة للمُعالمين بشكل عام
٠,٨٧	٢,٦٢	٠,٧٩	٢,٦٨	٠,٨٢	٢,٦٦	العمل عن بعد أو العمل من المنزل
٠,٩٢	٣,٦٨	٠,٨٣	٢,٢٨	٠,٨٨	٢,٤	غرفة للرضاعة الطبيعية في موقع العمل
٠,٩٣	٢,٥٣	٠,٩٠	٢,٣٢	٠,٩١	٢,٣٩	مرفق لرعاية الأطفال في موقع العمل
٠,٨٣	٢,٦٦	٠,٨٣	٢,٣٧	٠,٨٤	٢,٤٧	الدوام الجزئي، العمل المشترك، أو ساعات عمل أقل
٠,٩١	٢,٦	٠,٨٧	٢,٥٥	٠,٨٨	٢,٥٧	توفير مساعدة مالية لتكاليف حضانة رعاية الأطفال (من الولادة إلى ٥ سنوات)
٠,٨٢	٢,٦٧	٠,٨٦	٢,٦١	٠,٨٥	٢,٦٣	توفير مساعدة مالية لتكاليف العضوية في النوادي والصالات الرياضية

خيارات الإجابات هي: «لا توفر جهة عملي هذه السياسة» (١)، «لا تلبي التوقعات على الإطلاق» (٢)، «أقل من التوقعات» (٣)، «تلبي التوقعات» (٤)، «تفوق التوقعات» (٥).

## الفصل الرابع: المناقشة

### ١.٤ النتائج النوعية

#### ١.٤.١ ما معنى التوازن بين العمل والأسرة بالنسبة للبالغين القطريين العاملين؟

عرّف القطريون التوازن بين العمل والأسرة على أنه تلبية توقعات من يشاركونهم أدوارهم (شركاء الدور) في مجالات العمل والأسرة. واستُخدم هذا الوصف عندما طُلب من المشاركين تعريف التوازن بين العمل والأسرة بمفهومهم الخاص، وعندما قاموا بوصف الظروف المحيطة بالمرّة الأخيرة التي شهدوا خلالها تحقق هذا التوازن (أو خلله). ويتشابه فهم القطريين «الواقعي» أو «العام» للتوازن بين العمل والأسرة لما قدّمه جريفاتش وكارلسون (٢٠٠٧) والذي عرّف التوازن بين العمل والأسرة على أنه «تحقيق التوقعات المرتبطة بأداء دور معين، والتي يتم التفاوض بشأنها ومشاركتها بين الفرد وشركائه في أداء هذا الدور في مجالي العمل والأسرة».

إلا أنّ ثمة نقطة غموض هامة في هذه البيانات. فعلى سبيل المثال، قدّم أحد المشاركين تعريفاً للتوازن بين العمل والأسرة قائلاً: «التوازن بين العمل والأسرة يشمل تحقيق النجاح في مجالين هما النجاح في العمل وتحقيق مستويات أعلى والتقدم وكذلك النجاح في الأسرة عندما أرى أطفالنا ناجحين واحتياجاتهم محققة (انظر الفصل الثاني). وقد استخدم هذا المشارك مصطلحاً عربياً يُترجم بكلمة «ناجح» - مما يشير إلى أنّ تعريفات التوازن بين العمل والأسرة التي تؤكد على تحقيق «النجاح» في مجالي العمل والأسرة مثل (Valcour, 2007) و (Greenhaus & Allen, 2011) قد تكون مفيدة. إلا أنّ هذا المشارك حدّد «النجاح بالنسبة له» بطريقتين مختلفتين. ففيما يختص بالعمل، استخدم عبارة «... تحقيق مستويات أعلى والتقدم...»، وبذلك يربط هذا المشارك «النجاح» بتحقيق ما يزيد عن توقعات الزملاء أو المشرفين في العمل. أما فيما يخص الأسرة، فيتسم «النجاح» بضمان تلبية احتياجات الأطفال. وي طرح ذلك تساؤلاً جوهرياً: هل يشير «النجاح» إلى «تلبية» توقعات شركاء الدور، أو هل يشير «النجاح» إلى درجة «تفوق» توقعات شركاء الدور؟ وركّز المحور المسيطر خلال المقابلات على تلبية توقعات شركاء الدور، ولكن لم تتسم اللغة والمعنى الباطن لهذه المصطلحات بعدم الوضوح. ومع ذلك، تشير هذه النتائج إلى أنّ للتوازن بين العمل والأسرة معنى مشابه خارج المجتمعات الغربية، بما فيها الدول العربية مثل قطر، وإلى أنّها تتماشى مع القول أنه (التوازن بين العمل والأسرة) موضع تقدير البالغين العاملين في العديد من الدول (Lewis & Beauregard, 2018).

وجد جميع المشاركين تقريباً أنّ تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يزداد صعوبة وبأنّه هدف مثالي وغير قابل للتحقيق في معظم الحالات. وبالفعل، فعندما سُئل المشاركون عن آخر مرّة حققوا هذا التوازن، أجابوا بشكل متكرّر بعبارات مثل «خلال الإجازة الأخيرة أو العطلة المطوّلة». ولا تختلف هذه البساطة الواضحة عن النتائج التي توصلّ لها كين وكواداجنو (٢٠٠٤) في تحليلاتهم للبيانات من الدراسة الوطنية للقوى العاملة المتغيّرة والمسح الاجتماعي العام والتي أظهرت أنّ ثلث البالغين الأمريكيين العاملين حققوا توازناً بين العمل والأسرة. ومن المثير للاهتمام، أنّ بعض الباحثين أشاروا

إلى أنه يمكن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في الثقافات الجماعية (Cinamon, 2009; Haar, 2009; Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014; Yang et al., 2000) ولكن حتمًا لم يكن هذا الأمر ظاهرًا في البيانات التي جُمعت في قطر. علاوة على ذلك، لم يقدم التحليل الذي قام به آلن وفرنش ودوماني وشوكلي (٢٠١٥) لنتائج دراسات سابقة من أكثر من أربعين دولة أي دليل على أن التوازن بين العمل والأسرة قابل للتحقيق في الثقافات الجماعية أكثر منه في الثقافات الفردية. تمثل العيّنات التي اعتمد عليها تحليل آلن وزملائه بشكل كافٍ معتقدات وقيم الدول التي كانت تمثلها؛ وبالتالي، لا يزال موضوع السهولة النسبية في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في الثقافات الجماعية مقابل الثقافات الفردية مفتوحًا للبحث والتمحيص.

#### ١.٤.ب ما إجراءات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟

يتبع القطريون عدة استراتيجيات من أجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. ويقوم كلٌّ من النساء والرجال، على حدٍّ سواء، بالسعي نحو تحقيق هذا التوازن من خلال التفاوض حول التوقعات مع شركائهم فيما يقومون به من أدوار في هذين المجالين. وتوضح النتائج الواردة في الفصل الثاني من هذا التقرير أن النساء والرجال يديرون توقعات أفراد الأسرة، بما فيها التفاوض مع الأطفال وأعضاء الأسرة الممتدة حول الفترة الممكنة للعطلة والإجازة وكيف سيتم قضاءه. وبشكل مماثل، يتفاوض البالغون العاملون بكل نشاط حول المتطلبات والتوقعات الخاصة بالعمل مع المشرفين عليهم لضمان الاعتراف بمسؤولياتهم تجاه الأسرة وتقديرها. وتتسق هذه النتائج مع فرضية جريفاتش وكارلسون أن البالغين يشاركون في تحمّل المسؤولية المنوطة بكل دور يقومون به، وصياغة هذا الدور من أساسه: أي أن البالغين العاملين لا يتقيّدون ببساطة بأدوار موحدة يفرضها المجتمع أو الثقافة عليهم بل يأخذونها على عاتقهم ويعدّلونها لتناسب مع سياقات محددة.

ومع ذلك، عندما طُلب من المشاركين التعليق على تعريف معيّن للتوازن بين العمل والأسرة قدّمه جريفاتش وكارلسون، اعترض العديد منهم على ديباجة التعريف والتي تقول «... مدى قدرة الفرد (الخط الغامق للتأكيد) على تلبية توقعات الشركاء المرتبطين بما يقوم به من أدوار في مجالي العمل والأسرة». وعلّق العديد من المشاركين بأن الأمر لا يتعلق «بقدره الفرد» بل بالأحرى بظروف معيّنة هي التي تعيق تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أو تيسّر تحقيقه. وتتماشى هذه النتيجة مع آراء البالغين العاملين في المنطقة العربية الذين عبروا عن درجة منخفضة من المسؤولية الشخصية عن التوازن بين العمل والحياة أقل من نظرائهم في مناطق جنوب الصحراء الكبرى وأوروبا الشرقية (Allen, Cho, Shockley & Biga, 2018). وفي ضوء نتائج أبحاث آلن وزملائه يُعتقد أن يكون تبني البالغين القطريين العاملين لتحمّل المسؤولية الشخصية عن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أقل احتمالًا من نظرائهم في المناطق الأخرى. ولم يتضح سبب حدوث هذا الأمر ولكنّ توقّر البيانات بعض التفسيرات المحتملة. وبالتحديد، ذكر العديد من المشاركين أن قضاء الوقت مع الأسرة الممتدة ورعاية كبار السن من الوالدين والأقارب كانت ضمن مسؤولياتهم الأسرية، ولكنّ هذه الأنواع من المسؤوليات كانت ثابتة وغير قابلة للتغيير وخارج حدود أي إعادة تفاوض ممكنة. وبالتالي فإنّ النتيجة تشكل تحدّيًا للافتراض القائل أن الأفراد يملكون القدرة الكاملة على تعديل توقعات من يشاركونهم الأدوار، لأنّ قدرتهم على القيام بذلك يتم تحديدها في ضوء الواقع

الاجتماعي والثقافي (Lewis & Giullari, 2005). وتتضمن الظروف التي تؤثر على قدرة العاملين على التفاوض حول التوقعات مع شركاء الدور طبيعة العمل، وممارسات أصحاب العمل، وظروف الأسرة، والقيم والأعراف المجتمعية.

#### ١.٤ ج هل تكون بعض التحدّيات أكثر تأثيرًا على النساء القطريات العاملات؟

على الرغم من وجود تقسيم واضح للعمل وللأدوار داخل الأسرة القطرية، ولا سيّما فيما يختصّ بتربية الأطفال، لم يظهر أي نمط واضح يقوم على أساس النوع الاجتماعي في أيّ من المحاور التي تمخضت عنها الدراسة. واعتبر النساء والرجال، على حدّ سواء، العمل كوسيلة جوهرية لتوفير الموارد المالية اللازمة لإعالة الأسر. وفيما اعتبر الرجال والنساء، على حدّ سواء، أنّ الرجال هم من يحققون الدخل الرئيسي، إلا أنّهم اتفقوا بأنّه من غير الممكن افتراضياً تحقيق الحياة الأسرية المنشودة اعتماداً على دخل واحد. وقام النساء والرجال، على حدّ سواء، بإعطاء تعريفات للتوازن بين العمل والأسرة تمثلت في تلبية توقعات من يشاركونهم في أداء الأدوار المتعلقة بالعمل والأسرة، كما اعتبروا - بشكل واسع - أنّ هذا التوازن بين العمل والأسرة كثيراً ما يكون مثاليًا وصعب التحقيق. ومع ذلك، فقد سعى الرجال والنساء على حدّ سواء لتحقيق هذا التوازن من خلال التفاوض وإدارة توقعات الآخرين.

## ٢.٤ النتائج الكميّة

### ٢.٤ أ كم عدد القطريين البالغين الذين يحققون التوازن بين العمل والأسرة؟

قليل هو عدد القطريين الذين يحققون توازنًا بين حياتهم العملية والأسرية. إن كانت الدرجة الأكاديمية «أ» ماثلة لدرجة ممتاز، فإنّ حوالي ٨ من أصل ١٠٠ موظف قطري يحققون درجة ممتاز في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وحقق ثلث كامل من الرجال درجة «ناجح بالدرجة الأدنى» أو «راسب» في التوازن بين العمل والأسرة، وحقق حوالي نصف النساء نفس الدرجات. وكما ذكرنا سابقًا، ففي إثنين من العيّنات الوطنية الاحتمالية المستقلة من البالغين العاملين في الولايات المتحدة، ذكر حوالي الثلث - فقط - أنّهم حققوا التوازن بين العمل والأسرة (Keen and Quadagno, 2004). وعلى الرغم من أنّه لا يمكن مقارنة استراتيجيات التقييم بشكل مباشر، تشير هذه النتائج بأنّ التوازن بين العمل والأسرة صعب التحقيق في قطر أكثر منه في الولايات المتحدة. وعلى الرغم من صعوبة تحقيق هذا التوازن في هذين السياقين، فقد تسهم العديد من العوامل في تحقيق قدر أكبر من التوازن في الولايات المتحدة عنه في قطر. أولاً وقبل كل شيء، الفترة الزمنية الطويلة التي تم العمل فيها في الولايات المتحدة على هذه القضية. فقد بدأت مشاركة المرأة في القوى العاملة في الولايات المتحدة، ولا سيما مشاركة المرأة التي لها أطفال صغار، في السبعينات من القرن الماضي ونتيجة لذلك فقد تربّى معظم البالغين العاملين المعاصرين في الولايات المتحدة في أسر قائمة على دخلين اثنين. وبالتالي، لدى العاملين الأمريكيين اليوم من يمثلون قدوة لهم، كما عاشوا تجارب تضمنت وضع استراتيجيات تمكّنهم من السعي لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وفي المقابل، فإنّ تدفق المرأة إلى القوى العاملة القطرية حديث العهد، ولذلك فإنّ عدد من يمكن أن يمثلوا قدوة أقل بالمقارنة مع الولايات المتحدة، مما لا يمكّن من وضع الاستراتيجيات

اللازمة لتحقيق هذا التوازن. وقد أطلقت الولايات المتحدة عدة مبادرات بما فيها المرونة في مكان العمل في العام ٢٠١٠، ومنتدى البيت الأبيض حول المرونة في مكان العمل، اللذين صمما خصيصاً لتوجيه انتباه المشرعين إلى احتياجات الأسر القائمة على دخلين اثنين. وعلى الرغم من تنفيذ بعض المبادرات الخاصة بالسياسات ذات الصلة في قطر، إلا أنها لا تزال تركز بشكل كبير على شريحة من القوى العاملة (أي الأمهات العاملات) في فترة معينة (أي الانتقال إلى مرحلة الأمومة). وأخيراً، يُعد السياقان الثقافيان - لقطر وللولايات المتحدة - مختلفين بشكل واضح.

#### ٢.٤ ب هل ثمة دليل بأن ضعف التوازن بين العمل والأسرة يشكل تهديداً على صحة البالغين القطريين العاملين؟

يشكل ضعف التوازن بين العمل والأسرة تهديداً على صحة البالغين القطريين العاملين. وتشير التحليلات إلى أن «درجات» المتدنية للتوازن بين العمل والأسرة مرتبطة بضعف الحالة الصحية وفقاً للتقدير الذاتي وارتفاع في حالات الاكتئاب. وتتماشى هذه الملاحظات مع مجموعة ثرية ومتزايدة من الأبحاث في كل أنحاء العالم. وفي الواقع، فقد باتت الأدبيات ناضجة بما يكفي للحصول على سلسلة من التحليلات الشاملة - والتي تقوم على نتائج الدراسات السابقة - التي تشير إلى علاقات متسقة مع العديد من المظاهر الصحية. فعلى سبيل المثال، ذكر التحليل الشامل لأستاذ وفاسل وإلفرنج وسيمر (٢٠١١) بأن تعارض العمل مع الأسرة مرتبط بشكل دائم بالمشاكل الصحية التي يسجلها الفرد ( $p = 0.28$ )، وارتفاع وتيرة الضغط النفسي ( $p = 0.35$ )، وزيادة الأعراض الجسدية ( $p = 0.29$ )، وزيادة في أعراض الاكتئاب ( $p = 0.23$ ). وظهرت مؤخراً دلائل من شبكة العمل والأسرة والصحة، التي تتخذ من الولايات المتحدة مقراً لها، تشير إلى تزايد الثقة في أن تجارب البالغين العاملين من أجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة تتأثر بالتدخلات التي تحدث في موقع العمل (Moen, Kelly, Tranby & Huang, 2011)، وأن هذه التدخلات تُحدث تحسينات لاحقة في النتائج الخاصة بمكافحة مخاطر الأمراض (Moen, Berkman, Buxton, Ertel & Okechukwu, 2010). وتتسق نتائج التقرير الحالي (الفصل الثالث) مع هذا العمل الأشمل، كما أنها تقترح أن المحاولات الناشطة لتعزيز تحقيق التوازن بين العمل والأسرة في قطر سوف ينتج عنها تحسينات في صحة السكان.

#### ٢.٤ ج إلى أي مدى يعرف القطريون العاملون نصوص القوانين الوطنية الرامية إلى دعم التوازن بين العمل والأسرة؟

بشكل عام، يعتبر القطريون البالغون أنفسهم على دراية جيدة بالنصوص والأحكام المتعلقة بالتوازن بين العمل والأسرة والواردة في القوانين والسياسات الوطنية ذات الطبيعة العامة مثل إجازة الوضع مدفوعة الأجر والخيارات التي تدعم توفير الرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال. وبالفعل، فإن ٧ من كل عشرة بالغين عاملين يعتبرون أنفسهم على دراية تامة بالقانون الذي يتيح ٦٠ يوماً كإجازة وضع مدفوعة الأجر، وبأن نسبة مماثلة (٧٤،٧٪) على دراية تامة بالنص الخاص بمنح ساعتين إجازة في اليوم مخصصتين للأمهات المرضعات. أما الأحكام التي تدعم العاملين في نواحي أكثر تحديداً، مثل ميلاد التوائم أو أن يكون للموظف طفل ذي إعاقات، فمعرفة القطريين العاملين بها أقل، ولم يكن



متوقعًا منهم معرفتها حيث أنها ظروف نادرة مقارنة بغيرها، ولا تحفز العاملين على البحث عن المعلومات الخاصة بها. وبشكل عام، تكون الإناث على معرفة بنصوص القوانين وأحكامها أكثر من الرجال، ولكن من المرجح أن يعود السبب في ذلك إلى كونهن من تستهدفه وتهتمه هذه السياسات بشكل أساسي - وذلك تمشيًا مع دورهن الأساسي في توفير الرعاية للأطفال. ولكن، الجدير بالذكر أن نصف البالغين العاملين فقط على علم بالإجازة مدفوعة الأجر التي تتيح للأمهات مرافقة أبنائهن لتلقي للعلاج الطبي.

#### د.٢.٤ إلى أي مدى يقدم أصحاب العمل القطريون للموظفين وسائل الدعم الضرورية لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟

لا يلبي أصحاب العمل توقعات القطريين العاملين فيما يخص توفير وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وباستعراض الوسائل الإثني عشر الداعمة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة والتي طُرحت الأسئلة عنها في المسح، فقد كان متوسط الإجابات دون درجة «تلبي التوقعات». وبالفعل، فقد كانت وسيلة الدعم الوحيدة التي حققت درجة «تلبي التوقعات» هي إجازة الوضع مدفوعة الأجر التي ينص عليها قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦، ورأى الذكور فقط أنه تم توفير هذه الوسيلة بدرجة «تلبي التوقعات».

#### هـ.٢.٤ ما وسائل الدعم التي يعتبرها القطريون الأكثر أهمية في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟

حدّد المشاركون في المسح خمس وسائل دعم رأوا أنها الأكثر أهمية لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة. فأولاً وقبل أي شيء، حدّد الذكور والإناث على حدّ سواء إجازة الوضع مدفوعة الأجر على أنها العنصر الأساسي في تحقيق هذا التوازن. وكانت ثاني أهم وسيلة دعم وفقاً للمشاركين في المسح هي ساعات العمل المرنة التي تعقب إجازة الوضع، والتي - بدون شك - تتيح للأمهات العاملات العودة مجدداً وبسهولة إلى القوى العاملة في نفس الوقت الذي تعرن فيه الانتباه إلى تلبية احتياجات أطفالهم الصغار. واعتُبر كل من توفير إجازة ما قبل الوضع والمرونة في ساعات العمل لرعاية المُعالين بشكل عام على درجة أهمية مماثلة من أجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. أما خامس أهم وسيلة دعم فهي المساعدة المالية لرعاية الأطفال في المنزل. وتحظى المرونة في ساعات العمل بالتقدير الأكبر حول العالم كأداة قيمة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

## الفصل الخامس: التوصيات وتأثيرها على السياسات

تشير مناقشة البيانات النوعية والكمية إلى العديد من نواحي التداخل والاتساق، منها ما يلي:

- لا يمكن لمعظم القطريين العاملين تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، وفي حال تحقيقه، فإنه من الصعب الحفاظ على استدامته. وعلى الرغم من عدم ظهور أي نمط واضح متعلق بالنوع الاجتماعي والفروق بين الجنسين في البيانات النوعية، فقد أشارت بيانات المسح (وهي كمية) بوضوح إلى أن النساء يواجهن صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أكثر من الرجال.
- يرى القطريون أنهم لا يحصلون من أصحاب العمل إلا على القليل من وسائل دعم تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. ويتسق التركيز على «الظروف» التي تعيق تحقيق التوازن بين العمل والأسرة - والذي ظهر في البيانات النوعية - مع بيانات المسح التي تفيد بأن أصحاب العمل لا يحققون التوقعات الخاصة بتوفير وسائل الدعم.
- يشكل تمديد إجازة الوضع وتوسيع إطار وسائل الدعم للبالغين العاملين الذين لديهم أطفال صغار (مثل المرونة في ساعات العمل لمرافقة الطفل أثناء العلاج، ووسائل دعم الرضاعة الطبيعية والرعاية، ووسائل دعم رعاية الطفل من خلال المرافق الرعاية في موقع العمل أو المساعدات المالية) أولويات للقطريين.

وتقودنا نواحي التداخل والاتساق سالف الذكر إلى عدة توصيات محدّدة تتعلق بالسياسات وتنبع مباشرة من البيانات التي تم إيجازها في هذا التقرير (الجدول ١.٥). ويتمثل التأثير الجماعي للسياسات الموصى بها في أن يحصل القطريون العاملون على دعم أفضل من أجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وبذلك، سيتم حماية الأسر القطرية بشكل أفضل من التغيرات الحديثة والسريعة في الاقتصاد، كما ستتحسّن الصحة العامة في قطر.

الجدول ١.٥: التوصيات الخاصة بالسياسات في ضوء الدلائل التي تمخضت عنها دراسات التوازن بين العمل والأسرة بين البالغين القطريين

التوصية	التبرير أو السبب المنطقي
تحديد هدف وطني لتعزيز تحقيق التوازن بين العمل والأسرة لكي تحصل أغلبية القطريين العاملين على درجة «ج» أو أفضل منها.	يحصل حاليًا حوالي ثلث الذكور ونصف الإناث تقريبًا على درجة «د» أو «هـ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة (الشكل ٤.٣، ص ٣١)
	يرجّح أن يكون البالغون القطريون الذين حصلوا على درجة «د» أو «هـ» في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يعانون من الاكتئاب وضعف في الصحة البدنية (الشكل ٤.٣، ب، والشكل ٤.٣، ج، ص: ٣٢ و ٣٣).

<p>عبّرت أغلبية المشاركين في القسم النوعي من الدراسة عن الحاجة لإجازة وضع أطول (ص: ٢٠-٢١).</p> <p>سجّل كل موظف تقريباً حقه في الحصول على إجازة الوضع ولكن الذكور والإناث على حدّ سواء قيّموا الدعم دون مستوى توقعاتهم (ص: ٣٥-٣٨).</p>	<p>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.</p>
<p>يفتقر أربعة من كل عشرة إناث ونصف الذكور تقريباً للمعرفة الكاملة بهذا الحكم (الجدول ٣-٥-أ، ص: ٣٤).</p> <p>ذكر حوالي ثلاثة أرباع المشاركين في المقابلات أهمية المرونة في موقع العمل، ولا سيّما بالنسبة لساعات العمل أو الدوام المرن (ص: ٢٠-٢١).</p>	<p>توضيح المقصود من نصّ الحكم الوارد في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦، والذي يتيح إجازة مدفوعة الراتب للأمهات لمرافقة الطفل المريض أثناء العلاج.</p>
<p>ذكر واحد من كل خمسة قطريين عاملين (١٦,٥% من الذكور، ٢٤,١% من الإناث) أنّ أصحاب العمل لديهم لا يسمحون بالمرونة في أوقات العمل من أجل توفير الرعاية العامة للأطفال (الجدول ٥.٣.٣ ب، ص: ٣٦).</p> <p>من بين القطريين العاملين الذي يوفر لهم أصحاب العمل المرونة في أوقات العمل من أجل توفير الرعاية العامة لأطفالهم، أشار الموظف العادي بأنّ الدعم الذي يحصل عليه من صاحب عمله لا يلبي توقعاته (الجدول ٥.٣ ج، ص: ٣٧-٣٨).</p>	<p>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.</p>
<p>إنّ تلبية المتطلبات الخاصة بساعات العمل تضع الضغوط على البالغين القطريين وترهقهم، إلى حدّ أنهم لا يستطيعون معها تلبية متطلبات الأسرة، ويظهر ذلك على الأخص بين الأمهات العاملات (الجدول ٣.٣ ج، ص: ٢٧-٢٨)</p> <p>ذكر البالغ القطري العادي بأنّه لا يملك ما يكفي من الوقت لأسرته، ولا يشارك في الأنشطة الأسرية إلا خلال بضعة أسابيع فقط في الشهر (الجدول ٥.٢.٣ د، ص: ٢٥-٢٦).</p>	<p>الحدّ من ساعات العمل في القطاع العام إلى ٣٠ ساعة في الأسبوع كحد أقصى، و/أو إدخال المرونة في أوقات العمل إلى كل القطاعات.</p>
<p>ذكرت أغلبية المشاركين (تقريباً ثلاثة أرباع الذكور ونصف الإناث) بشكل واضح في المقابلات أنّه يجب على الحكومة وأصحاب العمل توفير رعاية عالية الجودة للأطفال (ص: ٢٠-٢١).</p> <p>ذكر واحد من كل خمسة من القطريين العاملين أنّ أصحاب العمل لا يوفر لهم مرافق رعاية الأطفال بمكان العمل (الجدول ٥.٣ ج، ص: ٣٧-٣٨).</p> <p>من بين القطريين العاملين الذين يوفر لهم أصحاب العمل مرافق الرعاية لأطفالهم في مكان العمل، أشار الموظف العادي بأنّ الدعم الذي يحصل عليه من صاحب عمله لا يلبي توقعاته (الجدول ٥.٣ ج، ص: ٣٧-٣٨).</p>	<p>توفير الدعم اللازم لتقديم رعاية عالية الجودة لكل الأطفال دون التعليم الإلزامي، بشكل يتسق مع الدعم المالي المقدم للتعليم.</p>

1. Allen, T. D., Cho, E., Shockley, K. M., & Biga, A. (2018). A cross-national view of personal responsibility for work-life balance. In K. M. Shockley, W. Shen, & R. C. Johnson (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 733-746). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
2. Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90-100.
3. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170
4. Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K., & Okechukwu, C. (2010). Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 316-329. doi: 10.1037/a0019721
5. Cinamon, R. G. (2009). Role salience, social support, and work-family conflict among Jewish and Arab female teachers in Israel. *Journal of Career Development*, 36(2), 139-158.
6. Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
7. Corporate Voices for Working Families (2006). *Workplace flexibility for lower wage workers*. Boston, MA: WFD Consulting.
8. Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Ottawa, Canada: CPRN.
9. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (1st ed.) (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/10474-007
10. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.) (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
11. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
12. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487
13. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
14. Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316.
15. Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance:

- Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23. doi: 10.1525/sop.2004.47.1.1
16. Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being. In C. L. Cooper & P. Y. Chen (Eds.), *Work and Wellbeing* (pp. 295-317). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
  17. Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. In K. M. Shockley, W. Shen, & R. C. Johnson (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 720-732). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
  18. Lewis, J., & Giullari, S. (2005). The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1), 76-104.
  19. Mitchell, J. S., Paschyn, C., Mir, S., Pike, K., & Kane, T. (2015). In majaanis al-hareem: The complex professional and personal choices of Qatari women. *DIFI Family Research and Proceedings*, 4. doi: 10.5339/difi.2015.4.
  20. Moen, P., Fan, W., & Kelly, E.L. (2013). Team-level flexibility, work-home spillover, and health behavior. *Social Science & Medicine*, 84, 69-79. doi: 10.1016/j.socscimed.2013.02.011.
  21. Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: Can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404-429. doi: 10.1177/0022146511418979
  22. Stepney, E. (2016). Housing tenure and economic inequality among Qatari citizens. Social and Economic Survey Research Institute, Qatar University, Doha. Retrieved from <https://quspace.qu.edu.qa/bitstream/handle/10576/5116/Qatari-Renters-Eng-Final.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
  23. Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
  24. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
  25. Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.