

التماسك الأسري في ظل التوجه لزيادة مشاركة المرأة القطرية

في القوى العاملة في إطار رؤية قطر ٢٠٣٠

لطيفة حسن المنصوري

السياسات العامة / كلية الادارة العامة واقتصاديات التنمية /معهد الدوحة لدراسات العليا

LALMANSUORI@GMAIL.COM

الملخص

تضمنت رؤية قطر ٢٠٣٠ على هدفين يؤثر أحدهما على الآخر، حيث أن زيادة مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة قد يؤثر ايجاباً أو سلباً على مستوى التماسك الأسري الذي تسعى الدولة لتحقيقه، الأمر الذي يحتم على متخذ القرار وضع سياسات تحد من الآثار السلبية لهذه المشاركة، وتعزز من الآثار الإيجابية لها.

وبتحليل الوضع الراهن في دولة قطر نجد أن معدلات خريجات الجامعات يفوق معدل الخريجين، وبناءً على ذلك فإن اعتماد سوق العمل لشغل الوظائف التخصصية سوف يعتمد على العنصر النسائي بشكل كبير، إلا أن معدلات مشاركة النساء في قوة العمل ظلت ثابتة مع انخفاضها بين النساء القطريات الأكثر تعليماً انخفاضاً كبيراً ومستمرًا تجاوز ٣٤% في الفترة من عام ٢٠٠٨ الي عام ٢٠١٥ ويرجع ذلك لأسباب عديدة أهمها: رعاية الأبناء وتدبير أمور المنزل.

وعليه يجب تمكين المرأة بوسائل تزيد من مستوى التماسك الأسري لديها، مما يساعدها على خلق نوع من التوازن بين عملها وأسرتها، تم استخدام مقياس البيئة الأسري لقياس التماسك الأسري والذي يعتبر مقياس متداول ومعتمد لدى العديد من المؤسسات، حيث تم تطبيقه على مجموعتين أحدهما يعمل والأخر لا يعمل، وذلك لقياس تأثير العمل على التماسك الأسري، ومن ثم اقتراح سياسات تشجع النساء على العمل.

بينت نتائج المقياس أن مستوى متوسط التماسك الأسري لدى العاملات وغير العاملات متساوي فيما بينهم، حيث أشارت جماعتين التركيز على أن عمل المرأة ليس المؤثر الأول على التماسك الأسري، حيث توجد معطيات أخرى تؤثر على التماسك منها تغير البيئة الاجتماعية، والدوافع المادية والنفسية للعمل يجعل المرأة تخلق نوعاً من التوازن بين الأسرة والعمل.

الكلمات المفتاحية: التماسك الأسري، عمل المرأة.

المقدمة

بدأ الاهتمام بعمل المرأة في المؤتمر العالمي الأول للمرأة والذي أقيم عام ١٩٧٥ في الأمم المتحدة في المكسيك، والذي أدى إلى زيادة اهتمام الدول العربية بأهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية (نصير، ١٩٩١). وهذا ما تبنته حكومة دولة قطر من خلال وضع سياسات داعمة لعمل المرأة، إيماناً منها بأهمية العنصر النسائي في تنمية المجتمع. إلا أن لوحظ بان معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة ظلت ثابتة مع انخفاضها بين النساء القطريات الأكثر تعليماً بشكل ملحوظ تجاوز ٣٤ % في الفترة من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١٥ ويرجع ذلك لأسباب عديدة أهمها: رعاية الأبناء وتدبير أمور المنزل (استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر ٢٠١٨-٢٠٢٢).

تضمنت رؤية قطر ٢٠٣٠ في ركيزة التنمية البشرية على أهداف متعددة منها زيادة فرص العمل أمام المرأة القطرية ودعمها مهنيًا، والاهتمام بالأسرة ورفع مستوى التماسك الأسري لديها (رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، ٢٠٠٨). وتضمنت استراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦ استراتيجية قطاعية لتعزيز التماسك الأسري وتمكين المرأة (استراتيجية التنمية الوطنية، ٢٠١١)، واستمرت على هذا النهج أيضاً استراتيجية التنمية الوطنية الثانية ٢٠١٨-٢٠٢٢ (استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر ٢٠١٨-٢٠٢٢). ولتحقيق الأهداف المرجوة من تلك الاستراتيجيات، الأمر الذي يتطلب معه تنفيذها بحذر بحيث لا يؤثر أحد الأهداف على الآخر. وهذا ما تسعى الدولة لتحقيقه من خلال دراسة كل من: مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، ومستوى التماسك الأسري، حيث تضمنت الخطط التنفيذية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية برنامج يهدف إلى تحديد أداة لقياس مستوى التماسك الأسري (الخطة التشغيلية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ٢٠١٨)، إن هذا البحث يعتبر تجربة تطبيقية لمقياس متداول ومعتمد لدى العديد من المؤسسات لقياس مستوى التماسك الأسري، وتطبيقه على عينة من المجتمع القطري، حيث تمنح تلك التجربة معلومات عن نقاط القوة والضعف في هذا المقياس، والتعرف على مكامن القصور فيها، وإجراء التعديلات اللازمة عليه ليتناسب مع المجتمع القطري؛ وذلك لاختلاف طبيعة المجتمع القطري بشكل خاص والمجتمع العربي بشكل عام عن المجتمعات الأجنبية.

تحاول هذا الدراسة معرفة تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري، ومن ثم اقتراح سياسات تزيد من مستوى مشاركة النساء في القوى العاملة، في ظل استمرار عزوفهم عن العمل، بسبب عدم قدرتهم على خلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل، مما قد يشجع الفئات العازفة عن العمل على الانضمام في القوى العاملة، وبناءً على ما سبق فإن الدراسة سوف تجيب على الأسئلة التالية :

-علاقة عمل المرأة بالتماسك الأسري؟

-ما هي آليات المقترحة لزيادة مستوى مشاركة النساء في القوى العاملة مع الحفاظ على المستوى المطلوب من التماسك الأسري؟

تكمن مشكلة الدراسة وأهميتها في أن رؤية قطر ٢٠٣٠ تضمنت هدفين يؤثر أحدهما على الآخر حيث أن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة يؤثر على التماسك الأسري إيجاباً وسلباً، الأمر الذي يحتم على الحكومة وضع سياسات تحد من الآثار السلبية لهذه المشاركة وتعزيز الآثار الإيجابية لها على التماسك الأسري. خصوصاً وأن معدل خريجات الجامعات في قطر يفوق معدل الخريجين، وبناءً على ذلك فإن اعتماد سوق العمل من الوظائف التخصصية سوف يعتمد على العنصر النسائي بشكل كبير، وفي حال عدم زيادة مستوى تمكين المرأة لسد النقص في القوى العاملة من خلال توفير بيئة عمل تساعد على خلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل، فإن مستوى تفضيلات المجتمع القطري سوف تظل ثابتة إلى حين إحداث التغييرات في السياسات المتبعة حالياً، حيث بينت الدراسات التي أجرتها وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في قطر من خلال تقرير المرأة والرجل والذي يتم إصداره كل عامين (وزارة التخطيط التنموي والإحصاء، ٢٠١٦)، استمرار مستوي التفضيلات على ما هو عليه، وإن استمرار تلك التفضيلات على ما هو عليه سوف يدفع الدولة للاستعانة بقوى عاملة من خارج قطر.

تهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف متعددة: ١- تقديم إطار نظري شامل ووافي حول فكرة التماسك الأسري للمرأة العاملة، ٢- التعرف على مستوى التماسك الأسري لدى الموظفات في الدولة والعوامل المشتركة التي تساهم في مستوى التماسك داخل الأسرة، ٣- تقييم السياسات الحالية ومدى كفاءتها في الحفاظ على مستوى ملائم من التماسك الأسري في ظل الزيادة في مشاركة النساء في القوى العاملة لدولة قطر، وأخيراً اقتراح سياسات ملائمة وذلك وفقاً لنتائج الدراسة.

من أهم التحديات التي تم مواجهتها أثناء إعداد هذه الدراسة صعوبة اختيار عينة ممثلة للدراسة، حيث يعتبر موضوع التماسك الأسري من الأمور الحساسة في المجتمع. ولقد قامت الكثير من الأمهات بالفرض في المشاركة في الدراسة منذ البداية أو بالامتناع عن استكمال المقياس واللاتي وصل عددهن إلى ٦٩ من أصل ٢٧٥ بنسبة تقدر بـ ٢٥% من إجمالي العينة. وأيضاً من أهم الصعوبات التي واجهت الباحثة: هي صعوبة قياس التماسك الأسري من منظور مشاركة المرأة في القوى العاملة فقط، حيث توجد هناك متغيرات مختلفة تؤثر عليه.

مراجع الأدبيات

يشير مفهوم التماسك الأسري إلى الترابط والتآلف بين أفراد الأسرة، من خلال عمليات تفاعلية مستمر وغير ثابتة بين أفرادها، وتختلف هذا العمليات باختلاف الظروف التي تعيشها الأسرة ومراحل حياتها المختلفة. فالحياة الأسرية هي ارتباط كبير ووثيق بين كل من الزوجين وأبنائهما، ولكي تحافظ هذه الأسرة على تماسكها، يجب على جميع أفرادها بذل جهود مستمرة لتحقيق التوافق والسعادة فيها (مليكة، ٢٠٠٤).

في الفترة الأخيرة عانى المنظور المتعلق بالأسرة من تغيرات جوهرية في النصف الثاني من القرن العشرين، وبالرغم من هذه التغييرات في الأدوار الاجتماعية، ظلت الوظائف الاجتماعية للأسرة دون تغيير في جوهرها مع إضافة دور الموظفة على عاتق الأم حيث شكل خروج المرأة للعمل ازدواجاً في أدوارهن، مما أثر على تلك الأدوار (الزهراني، ٢٠١٠).

هناك العديد من النظريات التي تفسر طبيعة العلاقات في المجتمع والتغيرات الواقع على تلك العلاقات منها النظرية الوظيفية (functional theory) للباحث "مالينوفسكي" والتي نصت على أن جميع أفراد المجتمع يقومون بوظائف مهمة، لخدمة المصالح العامة. حيث تبنت هذا النظرية مفهوم الوظيفية المطلقة، باعتبار أن هناك نوع ثابت من العلاقات التفاعلية، ولا يستطيع النظام الحفاظ على نفسه بدونها، حيث يرى إن لكل فرد وظيفة واحدة فقط، فوظيفة الأم الأساسية هي تربية الأطفال والاهتمام بأمور المنزل، فخرجها من المنزل للعمل، سوف يعكس مباشرة على وظيفتها الأساسية باعتبارها المربي الأول للطفل، (يوسف، ٢٠٠٣). في عام ١٩٤٨ قم الباحث "روبرت مرتون" بنشر مقال بعنوان " toward the codification of functional analysis in sociology"، حيث يرى أنه يجب عدم افتراض أن الفرد الواحد يؤدي وظيفة واحدة فقط، ولا يوجد شخص آخر يستطيع القيام بوظيفته، بل إن الفرد يستطيع القيام بوظائف متعددة، حيث أشار إلى أن العمليات الاجتماعية غالباً ما تتطوي على العديد من الوظائف. (Merton, 1945) فالأم تستطيع القيام بوظائف متعددة كالعامل خارج المنزل والقيام بتربية الأبناء، بالإضافة إلى أن التربية ليست مقتصرة على الأم فقط، بل أنها عملية تشاركية، فالمؤسسات التعليمية على سبيل المثال تقوم بها أيضاً. (يوسف، ٢٠٠٣)

النظرية الثانية هي نظرية التغيير الاجتماعي، والقائمة على مبدأ أن التغيير سمة أساسية في الحياة ومفروض على جميع الأفراد والجماعات والمجتمعات سواء كان هذا التغيير مادياً أو معنوياً، أو كان سلبياً أو إيجابياً، حيث عرف التغيير الاجتماعي بأنه عملية التحول الواقع على النظم الاجتماعية خلال مدة زمنية معينة، بحيث يؤثر هذا التحول على العلاقات الاجتماعية داخل تلك النظم. إن عمل المرأة أدى إلى حدوث تغيرات اجتماعية منها تغيرات في مكانة المرأة في المجتمع وإرسال الأبناء إلى دور الحضانات، والاستعانة بالخدمات وتنظيم الأسرة للنسل، هذه التغيرات أدت إلى حدوث مشاكل منها الصراعات الظاهر أو الباطنة بين الأزواج على أمور تدبير المنزل المادية أو المعنوية مثل مصروفات المنزل ورعاية الأبناء. (طبال، ٢٠١٢)

أما النظرية الثالثة فهي نظرية الأدوار الاجتماعية والتي تعتبر من أهم النظريات الاجتماعية، حيث تفترض أن كل فرد في المجتمع يقوم بدور محدد يترجم بسلوك متوقع صادر من الشخص أثناء تفاعله مع الأفراد الآخرين في المجتمع. يعتبر الدور الاجتماعي لكل فرد في المجتمع، هو أساس هذه النظرية. حيث أن أفراد التنظيم الاجتماعي مكلفون بأدوار مختلفة مشتقة من مراكزهم الاجتماعية في هذا التنظيم، فالأم لها دور محدد متوقع من قبل المجتمع أثناء تعاملها مع أبنائها، ودور متوقع أثناء تعاملها مع الزوج (يوسف، ٢٠٠٣). تتسم هذه الأدوار التقليدية للزوجين والتي تحدد معظم الأعمال المنزلية بأنها مقاومة للغاية للتغيير، حتى عندما يكون كلا الزوجين ملتزمون بأعمال متساوية خارج المنزل، ويكسبان بشكل متساوي. (Blumstein & Schwartz, 1985).

تعرضت دولة قطر لتغيير اجتماعي فيما يتعلق بالوظائف والأدوار الاجتماعية. حيث كانت مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل سابقاً محدوداً جداً ومقتصرأ على بعض الوظائف مثل التعليم،

وذلك بسبب القيم الاجتماعية والدينية والاقتصادية (نصير، 1991). إلا إن التغييرات العالمية، أدت إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة (Shah & Rajadhyaksha, 2016).

أن لزيادة مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة فوائد متعددة ، فعلى المستوى الوطني فهي تساهم في تحسين مستوى التنمية الوطنية، ويرجع ذلك لمشاركة المرأة الفعالة في بناء اقتصاد الدولة، حيث إنه من المتوقع إن تلعب المرأة القطرية دوراً رئيساً في اقتصاد البلاد مستقبلاً، ويرجع ذلك إلى إن متوسط تعليم المرأة القطرية أعلى من مستوى الرجال القطريين (FELDER و VUOLLO، 2008) ، بسبب اتخاذ دولة قطر لخطوات إيجابية تدعو إلى زيادة مستوى تعليم المرأة، والتي ساهمت في خلق النظرة الإيجابية الموجهة نحو الحياة المهنية للمرأة. (Shahzad، Bengali، Asghar، 2015)

إن عمل المرأة وزيادة مستوى تمكينها يرجع بالفائدة على المستوى الأسري، حيث بينت الدراسة أن علاقة الأمهات العاملات مع أطفالهن قد عززت عاطفياً وتنمويًا ومادياً، حيث إن علاقة الأم مع أطفالها تركز على نوعية الوقت الذي تقضيه معهم، بدلاً من الكمية، ولا يقتصر الأمر على الأطفال بل امتد التأثير إلى الأزواج حيث إن علاقتهم قد تعززت على نحو مماثل من خلال عمل المرأة المأجور والذي من خلاله تتقاسم النساء العبء المالي مع أزواجهن لأعاليه عائلتهن (Reynolds، Callender، و Edwards، 2003). وأما على المستوى الشخصي فأن عمل المرأة يرجع بالفائدة عليها، وذلك من خلال زيادة مستوى تقديرها الذاتي وخصوصاً عند الأمهات الأصغر سناً (Elliott، 1996).

بالرغم من مساهمة الحكومة في تمكين المرأة من خلال وضع سياسات تساعدها على خلق نوع من التوازن بين المنزل والعمل إلا أن المرأة مازالت تعاني من بعض العقبات مثل الثقافة المجتمعية والتي تفرض على المرأة دوراً مقتصرًا في محيط أسرتها (Shahzad، Bengali، Asghar، و 2015)، وعلية فأن عمل المرأة يعتبر عملاً ثانوياً، إذ يجب عليها الاهتمام بواجباتها المنزلية والتضحية بنفسها من أجل أسرتها (Gbadamosi، Adisa، و Osabutey، 2016)، ولا تقتصر النظرة المجتمعية في نطاق دور المرأة في الأسرة ، بل امتدت لتلامس كفاءتهم في العمل وخصوصاً بعد إنجابها لطفل، فمثلاً في الصين تواجه النساء العديد من العقبات في حياتهن المهنية بسبب الثقافة المؤسسية والتي تعتقد بأن مستوى كفاءة عمل المرأة ينخفض بعد إنجابها لطفل (Zhao و R.Lord، 2016). أما العقبة الأخرى فهي قلة فرص التعليم، حيث إن الافتقار لفرص اكتساب المعرفة بعد المرحلة الجامعية، سواء من حيث التدريب المهني أو التعليم المدرسي، يتناقض مع الجهود التي تبذلها حكومة قطر لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة. أما العقبة الثالثة الفرق بين الراتب المستحق للمرأة والراتب المستحق لرجل، حيث إن هذا الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل القطريين أصبح عامل خطير قد يثبط من مشاركة الإناث في القوى العاملة. (Shahzad، Bengali، Asghar، و 2015). وأخيراً تصارع الأدوار للمرأة يعتبر من أهم العقبات التي تواجهها ، حيث إن الدولة الشيوعية الحديثة تدعي أن للمرأة دوراً مساوياً لدور الرجل في مساهماتها في العمل بالإضافة إلى أدوارها في المنزل (Zhao و R.Lord، 2016) ، حيث تعتبر الأمهات مسؤولات عن تلبية احتياجات أسرهن (Reynolds، Callender، و Edwards، 2003) (Souza، Sander، Lourenço، Takahashi، 2014)،

اذ يفرض عليهم المجتمع أداء واجباتهن المنزلية بالكامل، وفي حال تقصيرهم في هذا الجانب، فأنهم سوف يواجهن أزمات داخلية وعقوبات اجتماعية (Gbadamosi, Adisa, وOsabutey، ٢٠١٦). مما يتسبب في اضطرابات جسدية ونفسية مثل الاكتئاب والإرهاق. (Takahashi, Lourenço, Sander، Souza، و٢٠١٤)

يجب على متخذ القرار عند وضعه لسياسة تهدف إلى زيادة مستوى التماسك الأسري للمرأة العاملة الأخذ بمبدأ التخصيص، وعدم التعميم ويرجع ذلك إلى التنوع الأسري في المجتمع، فلكل شريحة أسرية خصائص وصفات مميزة، ويرجع ذلك لاختلاف مستوى التماسك الأسري، والصحة النفسية والبدنية، والقدرة المالية، والمشكلات والمعوقات التي تواجهها. فالأسر النخبة ذات البنية القوية، والتماسك الأسري المرتفع تكون غالباً محصنة لمواجهة الأخطار الداخلية والخارجية للأسرة. في حين نجد أن أسر الشرائح الوسطي متماسكة بنيوياً ولا تواجه أخطاراً داخلية، إلا أنها قد تواجه أخطاراً خارجية، أما الأسر الشعبية الهشة فهي تعاني من أخطار داخلية وخارجية تؤثر على تماسكها الأسري. إن تلك الشرائح المختلف تحتاج لخطة وطنية شاملة مبنية على مبدأ التخصيص تهدف إلى زيادة مستوى تمكين الأسرة وزيادة مستوى تماسكها، مع ضرورة ربط تلك الاستراتيجيات بالبيئة المحيطة للأسرة، حيث إن هناك علاقة تفاعلية بين الأسرة ومحيطها، فكلما كانت بنية الأسرة قوية كلما زادت فرص نماء المجتمع، وكلما كانت الأسر ذات بنية ضعيفة تكون أكثر عرضة لتأثر البيئة السلبية عليها؛ وبناء على ما سبق يجب تضمين هذا السياسات على خطط التدخل الكبير (Macro) تشمل الأسرة والبيئة المحيطة، وخطط التدخل المصغرة (Micro) والتي تشمل الأسرة بذاتها (حجازي، ٢٠١٥). إن هذا السياسات يجب تزويد من مستوى مشاركة المرأة وتقلل من تأثير تلك المشاركة على التماسك الأسري من خلال خلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل، على أن يتم أدراجها ضمن السياسات الوطنية العامة، مع ضرورة إشراك جميع قطاعات (العامة والخاصة والمجتمع المدني) للعمل على تحقيق أهدافها. (حجازي، ٢٠١٥) ولخلق نوع من التوازن بين أدوار المرأة يتطلب وعي المجتمع بضرورة توفير خدمات تسهل من عمل المرأة ضمن نظام مطور يوازن بين مركز المرأة داخل الأسرة والمجتمع. (محامدية وبوطوطن، ٢٠١٣) ومن أهم تلك الاستراتيجيات وضع استراتيجيات صديقة للأسرة (Ronda، Ollo-López، وGoñi-Legaz Salomé، ٢٠١٦) وذلك من خلال تطبيق العمل بدوام جزئي للمرأة، وإنشاء مراكز لرعاية الأطفال في أماكن العمل، وإجازة الأمومة، وإجازة رعاية الأطفال في حالة مرضهم، وأيضاً من خلال وضع سياسة ساعات العمل المرنة، وتقليل ساعات العمل، أو العمل من المنزل (Adisa, Gbadamosi, & Osabutey, 2016). إن ساعات العمل المحدودة يلعب دوراً إيجابياً على تحسين العلاقة الزوجية للمرأة العاملة وعلاقتها مع الأبناء (الناقولا، ٢٠١٠)، من خلال توفير الوقت اللازم للقيام بالكثير من الأعمال من أمور تدبير المنزل ورعاية الأبناء والزوج. وفي حال غياب مثل تلك السياسات في نطاق العمل فإن الأمهات تلجأ لسياسات أخرى حيث يلعب نوع الأسرة التي تنتمي لها الأم إذا كانت نووية أو ممتدة تلعب دوراً مهماً في مدى مساعدتها على الاهتمام بأبنائها (سامية، ٢٠١١-٢٠١٢) مثل تعيين مساعدين لمساعدتهن في الأعمال المنزلية مثل تنظيف الغسيل، والطبخ. وأيضاً تلجأ الأمهات العاملات بالاستعانة بالأجداد لمساعدتهن في تربية الأطفال والأعمال المنزلية. (Gbadamosi, Adisa، وOsabutey، ٢٠١٦)

وبإزالة ما سبق على حالة التماسك الأسري في دولة قطر، يستوجب على الدولة وضع سياسة تتصف بالشمولية بحيث تشمل جميع شرائح المجتمع دون استثناء، وأن تراعي الدور الاجتماعي لكل فرد في المجتمع وتفاعل هذا الدور مع البيئة الاجتماعية المحيطة، حيث يجب أن تكون هذه السياسة متفقة مع المعطيات الاجتماعية للدولة المطبقة فيها، فلا يمكن لسياسة مطبقة في دولة أجنبية أن تتناسب مع المحيط في الدول العربية بسبب الاختلاف الكبير في المعتقدات الاجتماعية والدينية، وأيضاً يجب الانتباه إلى أن الأسر في الدول العربية بشكل عام والدول الخليجية بشكل خاص تتصف بأنها خليط من الأسر الممتدة والأسر النووية، مما يشكل تحدياً أمام واضع السياسة.

تحليل الوضع الراهن:

الجدول (1)

خريجو الجامعات والكليات الحكومية حسب الجنسية والنوع والدرجة العلمية
٢٠١٥/٢٠١٤

GRADUATES OF PUBLIC COLLEGES AND UNIVERSITIES BY GENDER, NATIONALITY AND ACADEMIC DEGREE
2014/2015

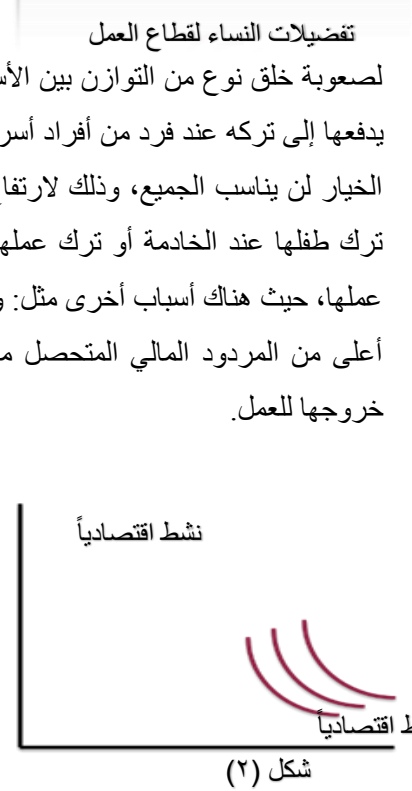
جدول رقم (٢٠)

Nationality & Gender	المجموع Total			غير قطري Non-Qatari			قطري Qatari			الجنسية والنوع
	المجموع Total	إناث F	ذكور M	المجموع Total	إناث F	ذكور M	المجموع Total	إناث F	ذكور M	
B.A In Education	10	9	1	1	0	1	9	9	0	بكالوريوس في التربية
B.A In Art & science	380	342	38	173	145	28	207	197	10	بكالوريوس في الآداب والعلوم
B.A In Sharia & Islamic Studies	129	105	24	36	26	10	93	79	14	بكالوريوس في الشريعة وأصول الدين
B.Sc. In Engineering	246	129	117	174	80	94	72	49	23	بكالوريوس في الهندسة
B.Sc. In Admin. & Economics	269	187	82	106	57	49	163	130	33	بكالوريوس في الإدارة والاقتصاد
B.Sc. In Law	106	84	22	24	19	5	82	65	17	بكالوريوس في القانون
Pharmacy	21	21	0	20	20	0	1	1	0	بكالوريوس في الصيدلة
Community College Diploma ⁽¹⁾	121	74	47	0	0	0	121	74	47	دبلوم كلية المجتمع ⁽¹⁾
Other Certificates										
Diploma in Primary Education	0	0	0	0	0	0	0	0	0	شهادات أخرى :
Diploma in Secondary Education	1	1	0	1	1	0	0	0	0	دبلوم التعليم الثانوي
Special Education Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	دبلوم التربية الخاصة
Special Education Masters	6	4	2	6	4	2	0	0	0	ماجستير تربية خاصة
Education Leadership Masters	10	8	2	6	4	2	4	4	0	ماجستير قيادة تربوية
Environmental Sciences Masters	7	5	2	6	4	2	1	1	0	ماجستير علوم بيئية
Biomedical Laboratory Sciences Master	7	7	0	7	7	0	0	0	0	ماجستير علوم حيوية طبية مخبرية
Gulf Studies Master	12	8	4	7	4	3	5	4	1	ماجستير دراسات الخليج العربي
Arabic Language & Literature(Masters)	11	11	0	5	5	0	6	6	0	ماجستير اللغة العربية وآدابها
Material Sci and Technology (Masters)	4	0	4	3	0	3	1	0	1	ماجستير لتكنولوجيا علم المادة
Master in Buisness Mangement	23	11	12	10	2	8	13	9	4	ماجستير إدارة أعمال
Accounting Masters	13	11	2	7	5	2	6	6	0	ماجستير محاسبة
Civil Engineering (Masters)	1	0	1	1	0	1	0	0	0	ماجستير الهندسة المدنية
Computing (Masters)	11	8	3	10	7	3	1	1	0	ماجستير الحوسبة
Electrical Engineering (Masters)	2	0	2	2	0	2	0	0	0	ماجستير الهندسة الكهربائية
Engineering Management (Masters)	20	8	12	17	7	10	3	1	2	ماجستير الإدارة الهندسية
Environmental Engineering (Masters)	7	5	2	5	3	2	2	2	0	ماجستير الهندسة البيئية
Mechanical Engineering (Masters)	3	0	3	3	0	3	0	0	0	ماجستير الهندسة الميكانيكية
Urban Planning and Design (Masters)	2	2	0	2	2	0	0	0	0	ماجستير تخطيط وتصميم حضري
Doctor of Pharmacy	12	10	2	12	10	2	0	0	0	دكتور صيدلة
Pharmacy Master	1	1	0	1	1	0	0	0	0	ماجستير صيدلة
Fiqh and Usul Al Fiqh (Masters)	5	1	4	2	0	2	3	1	2	الفقه وأصول الفقه
Computer Science (Doctorate)	1	0	1	1	0	1	0	0	0	مفتوحة علم الحاسوب
Grand Total	1,441	1,052	389	648	413	235	793	639	154	المجموع العام

إن معدلات الخريجات القطريات وغير القطريات يفوق عدد الخريجين القطريين وغير القطريين، وذلك وفقاً للإحصائيات المشار إليها أعلاه، وعليه فإن اعتماد سوق العمل من الوظائف التخصصية سوف يعتمد على العنصر النسائي بشكل كبير. حيث بينت الإحصاءات أيضاً إقبال النساء القطريات على الوظائف الحكومية وذلك وفقاً لتقرير المرأة والرجل الصادر سنة ٢٠١٤، ويرجع ذلك التفضيل من وجه نظر الباحثة للتسهيلات المقدمة من قبل الجهات الحكومية للموظفات بشكل عام والموظفة الأم بشكل خاص، والتي تتساوى نوعاً ما مع إمكانياتها. (تقرير المرأة والرجل في دولة قطر، ٢٠١٤)



إن الموظفة عند إنجابها لطفل قد تفكر في ترك العمل والاعتناء به، وذلك لصعوبة خلق نوع من التوازن بين الأسرة والوظيفة، بسبب عدم وجود من يعتني بصغيرها أثناء فترة غيابها عن المنزل؛ مما يدفعها إلى تركه عند فرد من أفراد أسرتها الأكبر سناً، وهذا أحسن البدائل. أو أن تذهب به إلى أحد دور الحضانة، إلا إن هذا الخيار لن يناسب الجميع، وذلك لارتفاع التكلفة المادية ولسرعه انتقال الأمراض بين الأطفال؛ مما يجعل الأم بين بديلين: أما ترك طفلها عند الخادمة أو ترك عملها. أن وجود رضيع في المنزل ليس السبب الوحيد الذي يجعل الموظفة تفكر في ترك عملها، حيث هناك أسباب أخرى مثل: وجود مريض في المنزل أو فرد من ذوي الاحتياجات الخاصة أو إن تكلفة الذهاب للعمل أعلى من المردود المالي المتحصل من العمل، حيث تلجأ الموظفة إلى الاستعانة بخادمة وسائق ومعلمين وغيرهم، بسبب خروجها للعمل.



إن معدلات تفضيلات المنتجين في دولة قطر ألا وهم قوه العمل من النساء يفضلون البقاء في المنزل بسبب الظروف الأسرية والاجتماعية، حيث بينت حصول جزء كبير منهم على شهادات جامعية، تصل نسبتهم إلى ٢٠% من غير النشطين اقتصادياً (تقرير القوى العاملة لدولة قطر، ٢٠١٥)، وبما أن العنصر النسائي في الأجهزة الحكومية يمثل نصف الموارد البشرية، وبالتالي فإن سوق العمل سوف يواجه نقصاً في الموارد البشرية ينتج عنه عدم الكفاءة في الإنتاج.

أن بقاء تفضيلات المجتمع على ما هو عليه يخلق مشكلة اقتصادية يتوجب على الحكومة اتخاذ الإجراءات الصحيحة لحلها، وإلا فإن الحكومة سوف تضطر للاستعانة بالعمالة من الخارجية لسد هذا النقص، أو أنها تغير من سياساتها الحالية لجذب الموظفات على الاستبقاء في الجهاز الإداري، مما يقلل من استقدام الموظفين من الخارج.

تجربة دولة قطر

قانون إدارة الموارد البشرية المدنية:

إن قانون الموارد البشرية المدنية والصادر بالقانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ استحدث العديد من المواد لتشجيع المرأة على استبقائها في الجهاز الحكومي منها منح الموظفة إجازة وضع براتب إجمالي و لمدة ثلاثة أشهر في حال وضعها لتوأم ، حيث إن القانون السابق ساوى بين التي تضع طفلاً واحداً وبين التي تضع توأمين أو أكثر، حيث كانت مدة الإجازة ٦٠ يوماً، مما استدعى الكثير من الأمهات الى تقديم طلب إجازة أمومة، والتي كان يتم رفضها بالغالب بسبب عدم توافر شروط وضوابط منحها، حيث يقتصر منح أجازة أمومة وفقاً لتعليمات مجلس الوزارة أن يكون الطفل مصاباً بمرض يستدعي تواجد الأم معه أو أن يكون الطفل من ذوي الإعاقة، مما أجبر بعض الأمهات إلى تقديم إجازة بدون راتب.

أيضاً قام القانون بزيادة فتره منح ساعات الرضاعة إلى مدة سنتين بدل من سنة والمذكورة في القانون السابق على أن تبدأ هذه المدة من تاريخ انتهاء أجازة الوضع. ومن المميز أيضاً في القانون النص صراحة بجواز ربط الموظفة إجازتها الدورية بإجازة الوضع، حيث لم ينص القانون الملغى على ذلك بالرغم من عدم وجود مانع للقيام بذلك سوى سلطة المدير بالموافقة عليها، مما، من التغييرات الحاصلة على قانون الموارد البشرية المدنية تغير سلطة الموافقة على أجازة الأمومة حيث كانت سابقاً بيد رئيس مجلس الوزراء للبت في الموضوع، أما حالياً فلقد فرق المشرع بين حالتين الحالة الأولى مدة الإجازة أقل من ٥ سنوات تكون بيد رئيس الجهة أما في حال زيادة المدة عن ٥ سنوات فهي في يد رئيس مجلس الوزراء حيث يعتبر منح رئيس الجهة الصلاحية للبت في الموضوع أحد التسهيلات للموظفة الأم.

منح القانون أيضاً لموظفة القطرية أجازة لمرافقه طفلها المريض أثناء إقامته في إحدى المستشفيات الحكومية والخاصة في داخل الدولة وذلك بشرط تقديم تقرير يثبت ذلك ومعتمد من الجهة الطبية المختصة. ومنح القانون الحالي والقوانين السابقة إجازة عارضة لمدة لا تزيد عن سبعة أيام في السنة في حالة الطوارئ.

إن من أهم التغييرات الحاصلة في هذا القانون هو استحداث العمل الجزئي حيث نصت المادة (١١) منه على: "يجوز للجهة الحكومية شغل بعض الوظائف بنظام الدوام الجزئي وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء." إلا أن هذه الشروط والضوابط لم تصدر إلى الآن.

جاء القانون سلبياً في نقطة واحدة وهي ساعات الاستئذان حيث نص في المادة (٧٩) منه على: "وبجوز لمدير الوحدة الإدارية منح الموظف إذن بالتأخير في الحضور عن مواعيد العمل الرسمية أو الخروج أثناءها أو الانصراف المبكر بما لا يجاوز الإذن في المرة الواحدة ساعتين وبحد أقصى سبع ساعات في الشهر، فإذا زادت مدة الإذن عن الحد الأقصى المشار إليه يكون منح الإذن في هذه الحالة بموافقة كتابية من الرئيس أو الرئيس التنفيذي."

حيث إنه ليس من المعقول قصر استئذان الموظف بساعتين وفقاً للظروف المحيط والازدحام المروري، حيث كان يجب على المشرع عند تحديد ساعات الاستئذان بمدة لا تتجاوز الساعتين في المرة الواحدة التعرف على المعطيات المحيطة من ازدحام مروري وغيرها من الأمر، ولتطبيق هذا الحكم بشكل الأمثل يجب على المشرع أن يأتي بما هو في استطاعة الموظف، وإلا فسوف نشاهد العديد من حالات خرق هذه المادة.

الاستراتيجية الوطنية للأسرة ٢٠١١-٢٠١٦

أصدر المجلس الأعلى لشؤون الأسرة الاستراتيجية الوطنية للأسرة ٢٠١١-٢٠١٦، حيث تتألف هذه الاستراتيجية من ٨ محاور هي المحور الاجتماعي، المحور التعليمي، المحور الصحي، المحور الاقتصادي، المحور التكنولوجي، المحور الثقافي والإعلامي، محور المشاركة في صنع القرار، محور الأسرة والعرضة للخطر. حيث تضمن كل محور هدفاً عاماً يتفرع منه أهداف استراتيجية ومنه أهداف مرحلية، وتم صياغته هذه الاستراتيجية بعد تشخيص للواقع وتحليل للفجوات الموجودة، وقد حرص المجلس الأعلى لشؤون الأسرة على إعداد خطة تنفيذية تسترشد بها الوزارات المختلفة في البلد؛ لمساعدتها على تحقيق هذه الأهداف. (الاستراتيجية العامة للأسرة ٢٠١١-٢٠١٦، ٢٠١٠) إلا أن إلغاء المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في عام ٢٠١٤، (قرار أميري رقم (١٦) لسنة ٢٠١٤ بتعيين اختصاصات الوزارات) أدى ذلك إلى إيقاف العمل بهذه الاستراتيجية.

استراتيجية التنمية الوطنية الثانية دولة قطر ٢٠١٨-٢٠٢٢

تضمنت الاستراتيجية العديد من التحديات التي تواجه عملية تنشئة الطفولة؛ منها انخفاض دور الوالدين والأسر الممتدة والاعتماد على العمالة المنزلية ذات المهارات الضعيفة؛ مما قد يؤثر سلباً على الهوية الوطنية للجيل القادم، وغياب الإطار التشريعي والسياسات الأسرية الداعمة للوالدين بما يتفق مع خصوصية المجتمع والمعايير الدولية، والحاجة إلى التقييم العلمي للسياسات والبرامج المتعلقة بالوالدية والأمومة.

تضمنت الاستراتيجية على عدد من البرامج والمشاريع المستجدة وتلك المستمرة من الاستراتيجية الأولى (٢٠١١ - ٢٠١٦) والتي تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية: تطوير السياسات المتعلقة بالأسرة والطفولة بحلول عام ٢٠٢٢ ورفع مستوى الإنجاز في مشاريع التماسك الأسري وتعزيز الزواج بمعدل ١٠% إلى ٧٠ سنوياً حتى عام ٢٠٢٢ بناءً على عام ٢٠١٦. وعليه فقد تضمنت العديد من البرامج منها مشروع إعداد وتطوير مقترح استراتيجية وطنية لتعزيز أسرة قطرية متماسكة وممكنة ومشروع إعداد وتطوير مقترح مؤشرات لقياس التماسك الأسري.

تصميم ومنهجية البحث

إن هذا الورقة موجهة لتقييم سياسة حالية مطبقة في دولة قطر، وذلك من خلال ع الاطلاع على السياسات الموضوعة بشأن زيادة مستوى مشاركة المرأة القطرية في القوى العاملة، بالتزامن مع السياسات الموضوعة لتمكين المرأة العاملة لخلق نوع من التوازن بين العمل والأسرة؛ مما يساعدها على الحفاظ على المستوى المطلوب من التماسك الأسري، وبناءً على نتائج هذه الدراسة سوف نقترح سياسات جديدة أو الاستمرار على السياسات الحالية.

يتمثل مجتمع الدراسة من الأمهات في المجتمع القطري عاملات وغير عاملات، حيث تم اختيار عينة مكونة من مجموعتين مجموعته أساسية متمثلة في ٥٠ أم عاملة ومجموعه حاكمة متمثلة في ٥٠ أم غير عاملة، وتم اختيارهم من خلال العينة الثلجية (snowballing sampling) للمشاركة في هذا الاستبيان، حيث تم التواصل مع ٢٧٥ إلا أن ٢٥% من إجمالي العينة قاموا برفض استكمال هذ المقياس.

استخدمت الباحثة المنهج الإحصائي لقياس مستوى التماسك الأسري من خلال استخدام مقياس البيئة الأسرية وذلك للإجابة على الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة بين مشاركة الأم في القوى العاملة والتماسك الأسري لدى أسرتها.

الفرضية البديلة: توجد علاقة بين مشاركة الأم في القوى العاملة والتماسك الأسري لدى أسرتها.

سوف يتم تقسيم بيانات الدراسة التي استندت عليها الباحثة إلى نوعين: بيانات أولية وبيانات ثانوية، يمكن تفصيلها من خلال الآتي:

أولاً: البيانات الأولية

بما أن محور البحث هو الإنسان، وبالتالي قامت الباحثة على الحصول على موافقة من مكتب الأبحاث، حيث راعت الباحثة المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي والتي صاغها تقرير بلمونت في عام ١٩٧٩ ألا وهي احترام المشاركين والفائدة والعدل (Office for Human Research Protections، ٢٠١٦) والتي ترجمت من خلال اشراك الأشخاص طواعية دون إكراه وأن يمنح الجميع الحق في المشاركة في البحث دون تحيز، وأخيراً عدم الإضرار بالمشاركين من خلال الاحتفاظ بمعلوماتهم السرية

- بيانات كمية:

قامت الباحثة باستخدام وسيلة كمية للحصول على البيانات التي من خلالها نستطيع قياس التماسك الأسري، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية باستخدام مقياس البيئة الأسرية (FES) لقياس الخصائص الاجتماعية والبيئية للأسرية،

يعتبر مقياس البيئة الأسرية Family Environment Scale والذي قام بوضعه الباحث (Moos, R. & Moos, B) في عام ١٩٧٤ من أهم المقاييس لقياس مستوى التماسك الأسري ، حيث يتميز هذا المقياس بمستوى ثبات مرتفع ، وتم إجراء العديد من التغييرات عليه مواكبة للتغيرات المستمرة في المجتمع ، ففي عام ٢٠٠٩ تم إصدار النسخة الرابعة من هذا المقياس من قبل الباحث، ويستخدم في العديد من المجالات مثل الإرشاد الأسري والعلاج النفسي و تقييم البرامج. قامت الباحثة بالحصول على موافقة من الباحث لاستخدام هذا المقياس (مرفق).

تم تقسيم هذا المقياس إلى عشرة مقاييس فرعية وهي التماسك والتعبير والصراع، الاستقلال، والإنجاز، والتوجهات الثقافية، والتفاهية، والتفاهية، والتركيز الأخلاقي والديني، التنظيم والسيطرة. ويتم على أساسها خلق صورة عامة عن البيئة الأسرية. وبناء على هذه النتائج، يتم تجميع الأسر في واحدة من ثلاثة أنماط البيئة الأسرية على أساس خصائصها الأكثر وضوحاً (Goldenberg & Goldenberg, 2013).

تم اختيار هذا المقياس من قبل الباحثة لأسباب متعددة وهي: يعد هذا المقياس مقياساً معتمداً عالمياً ومبني على منهج تجريبي وتم مراجعته واستحدثه وفقاً لمعطيات الوقت الحاضر، بالإضافة إلى ترجمة المقياس لعدد من اللغات ومن ضمنها اللغة العربية - حيث إن لغة مجتمع الدراسة الأم هي اللغة العربية- مما يسهل من عملية التواصل مع العينة وأن مقياس الثبات في النتائج مرتفع، وأن تقديرات الموثوقية لقياسات النسب متناسقة وتعتبر الفواصل الزمنية لإعادة الاختبار ذات دلالة وتدعم صحة هذا المقياس بالدليل.

- بيانات نوعية:

قامت الباحثة بعد استخراج نتائج الدراسة بعمل جماعتين تركيز تضم كل جماعة ٦ أشخاص من العينة قيد الدراسة لاستيضاح النتائج، وإيجاد الطرق والحلول المناسبة لتشجيع العنصر النسائي على المشاركة في القوى العاملة وتفعيل سياسات استبقاء النساء في العمل.

المصادر الثانوية: ويمكن تقسيم هذه المصادر إلى ثلاثة أقسام على النحو التالي: أولاً المراجع التي تناقش الأسس والمبادئ العلمية المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل وتأثير هذا المشاركة على التماسك الأسري لديها، ومن ثم سوف يتم التعرف على الوضع الراهن لدولة قطر من خلال الاطلاع على الأدوات التشريعية من قوانين وقرارات واللوائح التنفيذية، والتغيرات التي تم إحداثها عليها لمعرفة توجه الدولة في هذا المجال. وأخيراً الاستراتيجيات التي قامت الدولة بإعدادها ابتداءً من رؤية قطر ٢٠٣٠ إلى الاستراتيجيات الأخرى التي ناقشت تمكين المرأة والتماسك الأسري.

تحليل عملية صنع القرار

هناك العديد من الفئات المتداخلة والمتأثرة بالسياسات التي تهدف إلى زيادة مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، و بالتزامن مع تحسين الظروف المحيطة بها من خلال تحسين سياسات التماسك الأسري وتمكينها في أداء المهام الوظيفية والأسرية، حيث من الممكن صياغة الأثر على جميع الفئات المختلفة على النحو التالي:

الأمهات العاملات، حيث تساعد تلك السياسات على خلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل، وتزيد من مستوى الاستقرار الأسري.

تأثر هذه السياسات على المستوى الإداري من خلال زيادة كفاءة المؤسسة، وزيادة مستوى انضباط الموظفين لساعات العمل، وخفض مستوى الدوران وترك العمل الناتج عن عدم قدرة الأم العاملة إلى خلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل. أن الأثر الإيجابي لهذه السياسات على الحكومة هو تقليل مستوى الاعتماد على الموظفين من خارج الدولة، ويقلل من مستوى تصدير العملات الأجنبية، وزيادة كفاءة الجهاز الحكومي، وتحقق رؤية قطر ٢٠٣٠ من خلال المساهمة في تحقيق ثلاثة أهداف وهي قوة عمل كفوة وزيادة مستوى مشاركة المرأة القطرية وزيادة مستوى التماسك الأسري.

هناك العديد من الجهات المعنية في عملية صنع القرار حيث يعتبر اقتراح مشروعات القوانين الخطوة الأولى لصياغة السياسات العامة حيث منح دستور دولة قطر الدائم حق اقتراح التشريعات إلى كل عضو من مجلس الشورى، وأعطى الحق أيضاً لأعضاء لمجلس الوزراء اقتراح مشروعات القوانين والمراسيم، وإلى سمو الأمير بصفته رئيس الجهاز التنفيذي، وإلى جهات أخرى لم ينص الدستور تستطيع التأثير على صانعي السياسات العامة ومنفذها، ومن هذه الجهات في حالة التماسك الأسري، على سبيل المثال: المجتمع المدني (الاستشارات العائلية وأمان)، والمواطنون والمقيمون .

أن ما يميز موضوع الدراسة بأنه تم أثارته، ووضعه على جدول المناقشات من خلال تقييم السياسات الحالية، وإدراجها في الخطة التنفيذية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية باعتبارها صاحبة الاختصاص، حيث تختص إدارة التشريع بالأمانة العامة لمجلس الوزراء مراجعة التشريعات القائمة واقتراح تحديثها أو تعديلها، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة، أو الاستمرار بالعمل بالتشريع القائم .

أن ما يجعل القرار أقل عقلانية هو عدم اتخاذ منهجية علمية لدراسة الموضوع وإشراك جميع الفئات المتأثرة من هذا السياسة في تقييم وتقويم السياسة الحالية، وإحداث التغييرات بشكل عشوائي وغير مدروس. حيث تقترح الباحثة أن يتم تطبيق استراتيجية كايزن، مع تكييفها وفقاً للمعطيات المجتمع، والتي تنص على إن إحداث التغيير يجب أن تكون بشكل مستمر و تدريجي وغير مفاجئ، وجزئي، وعلى المستوى الصغير، وأن يتم إشراك جميع المتأثرين في إعداد خطة التغيير به، (ابوالنصر، ٢٠١٥)

بعد إجراء التعديلات اللازمة على السياسة الحالية يجب العمل على تعزيز هذا التغيير من خلال وضع خطط عمل محددة لضمان استمرار التغيير. وفي هذه المرحلة، تقوم فرق المشروع والتغيير بتطوير تدابير وآليات لقياس مدى نجاح التغيير، لمعرفة ما إذا كان هذه السياسة تعمل بطريقة جيدة، لتحديد الثغرات وتصحيحها ويتم ذلك من خلال قياس التغييرات في السلوك.

نتائج الدراسة:

ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة المقياس، والجدول التالي يوضح معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ:

جدول رقم (٢)

قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ

عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
٩٠	٠.٧١٣

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات مرتفعة، مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

أن مقياس البيئة الأسرية قائم على عشرة مقياس تساهم جميعها في تحديد مستوى التماسك الأسري

جدول رقم (٣)

متوسطات درجات أبعاد مقياس التماسك الأسري

البيانات الإحصائية	مقياس	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
المجموعة	الترابط الأسري	٦.٨٠	١.٦٣	٩٨	غير دالة
		٦.٣٤	٢.١٠		
يعمل	التعبير	٥.٤٤	١.٦٧	٩٨	غير دالة
لا يعمل					

		١.٤٩	٥.١٨		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٥٦	٢.٩٦	الصراع الاسري	يعمل
		٢.٠٥	٣.٠٤		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٦١	٥.٧٦	الاستقلالية	يعمل
		١.٩٢	٥.٧٢		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٤٥	٥.٩٠	الانجاز	يعمل
		١.٤٠	٦.٣٨		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٨٣	٤.٥٢	التوجه الفكري والثقافي	يعمل
		١.٩١	٤.٥٠		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٨١	٤.٠٦	الانشطة الترفيهية	يعمل
		١.٨٤	٤.٣٦		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٣٩	٥.٦٦	القيم الدينية والاخلاقية	يعمل
		١.٢٦	٥.٤٤		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٨٥	٥.٢٦	التنظيم	يعمل
		١.٩٢	٥.٤٦		لا يعمل
غير دالة	٩٨	١.٣٦	٤.٥٢	السيطرة	يعمل
		١.٦٢	٤.٥٨		لا يعمل

مما سبق، ومن خلال دراسة جميع المتغيرات المتعلقة التماسك الأسري نرى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين درجات العاملين وغير العاملين، حيث تتقارب درجات متوسطي أبعاد مقياس البيئة الأسرية بين المجموعتين، مما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.

بالرغم من تقارب متوسطي الدرجات بين المجموعتين إلا أن يجب الإشارة إلى أن هناك ارتفاع بسيط في متوسط درجات مقياس الترابط الأسري لدى مجموعه الأمهات اللاتي يعملون وهذا يؤكد على ما جاءت به الدراسات السابقة والمذكورة أعلاه على أن الأمهات العاملات يسعين إلى تعزيز علاقتهم مع أطفالهم عاطفياً وتنمويًا ومادياً، وأنهن يهتمن بجودة الوقت المقضي مع أبنائهم وأزواجهن وليس على كمية الوقت.

وعلى خلاف هذه النتيجة نجد أن متوسط مستوى الإنجاز لدى الذي لا يعملون مرتفع قليلاً عن الذي يعملون، حيث تعتبر هذه النتيجة نتيجة طبيعية بسبب انشغالهم الموظفين بالأعمال الموكلة لهم، مما يخلق نوع من الصراع الأدوار لدى العاملات.

جماعات التركيز:

قامت الباحثة بعد استخراج مستوى التماسك الأسري، بعمل جماعتين تركيز تضم كل جماعة ٦ أشخاص من العينة قيد الدراسة لاستيضاح النتائج الدراسة، ومن ثم التعرف على السياسات المقترحة منذ ذوي الشأن بهذا الموضوع، والتي استبان من خلالها ما يلي:

- أن عمل المرأة لا علاقة له بالتماسك الأسري، فهناك معطيات أخرى تؤثر على التماسك منها تغير البيئة الاجتماعية.
- أن هناك فروق فردية بين الأمهات منها قوة التحمل وتنظيم الوقت، فالأمهات العاملات أكثر تنظيماً للوقت وتحمل الضغط.
- هناك نسبة من الأمهات تترك للعمل خلال فترة الإنجاب للعمل بسبب عدم قدرتهم بالتوفيق بين العمل والأسرة.
- الثقافة المجتمعية تفرض عدم إظهار قصور فيما يتعلق بإدارة شؤون الأسرية.
- أن مقياس التماسك الأسري متفاوت لدى الأفراد.
- إن عمل الأم لا يشكل مشكلة حيث أن فترة ذهابها للعمل يقابله فترة ذهاب الأبناء للمدارس والحضانات.
- استعانة الأمهات العاملات بالخدمات.
- الدوافع المادية والنفسية للعمل يجعل المرأة تخلق نوعاً من التوازن بين الأسرة والعمل.

ومن ثم تم مناقشة الحلول التي من خلالها يمكن زيادة مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة مع الحفاظ على مستوى مطلوب من التماسك الأسري:

- مراجعة التشريعات الحالية مما يسمح لخلق نوع من التوازن بين الأسرة والعمل من خلال سن تشريعات تأخذ بمبدأ ساعات العمل المرنة والدوام الجزئي.
- مراجعة السياسات الحالية المنظمة للحضانات والعمل على تحسين جودة ونوعية الخدمات المقدمة من خلالها، مع ضرورة مراجعه المصروفات المتحصلة من الحضانات في ظل الارتفاع المستمر لهذه المصروفات وضرورة مساهم الحكومة فيها.
- إنشاء حضانات في مقر العمل.

- تعزيز الثقافة المؤسسية بأن تدابير تمكين الأم العاملة سوف تحسن من الإنتاجية.
- خفض ساعات العمل، مما يسمح للأصحاب أبناءها من المدرسة وعدم اعتمادها على الخدم والسائقين.
- العمل على توعية الأزواج بأن لهم دورا في المساهمة في زيادة التماسك الأسري.
- مراجعة السياسة السكانية، وربطها بالخطط الاستراتيجية للدولة، حيث يعتبر ما يلي ثغرات في السياسة:
 - افتقار مناطق عديدة في الدولة لدور حضانات.
 - بعد المساكن عن أماكن العمل.
 - بعد مساكن الأجداد عن مساكن الأطفال.

وبناء على سبق يتضح أن مستوى متوسط التماسك الأسري لدى العاملات وغير العاملات متساو فيما بينهم، مما يتطلب إجراء دراسة متعمقة حول تأثير العمل على التماسك الأسري من خلال اختيار عينه كبيرة وممثلة للمجتمع. وأيضاً إجراء دراسات متعمقة حول المتغيرات الأخرى المؤثرة في عملية التماسك الأسري مستقبلاً، حيث أشار بعض المشاركين في البحث إلى وجود عوامل نفسية واجتماعية تؤثر بمستوى التماسك الأسري، حيث لاحظت الباحثة أن من هذا العوامل مستوى التعليم والتمسك بالمعتقدات الشخصية، وعدم الوعي بأسس الحياة الزوجية، واعتماد أحد الزوجين على الآخر.

من خلال تساوى مستوى التماسك الأسرة لدى المجموعتين، قد يثير تساؤل إذا تم تغيير المعطيات المحيطة لمجموعه الأمهات اللاتي لا يعملن من خلال إشراكهن في سوق العمل، والذي قد يؤدي إلى تنازع الأدوار لديهم. هل من الممكن المحافظة على نفس المستوى من التماسك؟

السياسات المقترحة:

للوصول إلى المستوى المطلوب من مشاركة المرأة في سوق العمل دون الاضرار بمستوى التماسك الأسري ، يجب العمل على وضع سياسات فعالة و متوازنة بحيث لا يضر أحدهما بالآخر ، إن الوضع الحالي والقائم على تفضيلات المجتمع القطري على بقاء النساء في المنزل يحتاج إلى فترة طويلة لتغييره ، لعمق هذا الثقافة في المجتمع ، حيث أن من الأفضل الأخذ بنظرية كايزن والتي تنص على أن يكون التغيير بشكل صغير وتدرجي؛ مما يساعد على عدم إنتاج عملية مقاومة لهذا التغيير ، ولإحداث هذا التغيير يجب توفير أدوات تسهل عمل المرأة، وتحافظ على استقرار الأسرة وتهتم بالنشء. مع ضرورة إشراك جميع شرائح المجتمع في هذه السياسات، بحيث يجب أن تتصف بالخصوصية وعدم التعميم.

إن من السياسات المهمة في هذا المجال، سياسة العقود والعلاقات طويلة الأجل والتي يقصد بها العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل والتي تسمح بنوع من التفاعل بين الطرفين أو ممثلهم من أجل خلق بيئة عمل تلبي احتياجات الموظفين، وبالتالي تحقق المؤسسة أهدافها الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية (The human resource management function employee relations) —، هذه السياسة تخلق بيئة عمل صديقة للأسرة ، حيث إنها تلبي احتياجات أفرادها ، ومن هذه الاحتياجات إنشاء حضانات في مقر العمل و العمل عن بعد وإنشاء نظام حوافز فعال .

١- إنشاء حضانات في مقر العمل:

إن إنشاء الحضانات في مقر العمل يلبي احتياجات الموظفة الأم من حيث تواجد أبنائها في مكان آمن وبالقرب منها؛ مما يجعلها أكثر عطاء للعمل، والتزاماً بأوقات العمل الرسمي، وهذا ما بينته تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة حيث قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بعمل دراسة حول جدوى افتتاح حضانات في الجهات الحكومية لتقييم سياسة إنشاء دور الحضانات في مقار الأجهزة الحكومية حيث بلغ عددها ٢٤٣ حضانة وتضم ١٥ ألف طفلاً، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن ٩٤% من الجهات الحكومية التي قامت بإنشاء حضانات لأبناء الموظفات، انخفض لديها نسبة إجازات الأمهات بعد وضع طفلها في الحضانة. وإن ٨٩% من الجهات المحتوية على حضانات، قلة فيها نسبة الاستقالة الموظفات الأمهات. وإن ١٠٠% من الأمهات التزمن بالحضور وبمواعيد العمل. وأن ٨٩% من المؤسسات زادت معدل إنتاجية الموظفات الأمهات. وأن ٩٥% من الأمهات أكدن على أن تواجد طفلها في حضانة جهة العمل أدى إلى الاستقرار الأسري. وإن ٩٦% من الأمهات ذكرن أن الاعتماد على الخادمة الأجنبية قد قل عندما وضعن أطفالهم في الحضانات. وإن ٩٨% من الأمهات العاملات شعرن بالاطمئنان على الطفل. (جريدة الاتحاد، ٢٠١٢)

ترى الباحثة في حال تطبيق هذه السياسة على الأجهزة الحكومية، فإنها تستطيع الاستغناء عن ساعات الرضاعة الممنوحة للموظفة الأم إذا كان القصد منها إرضاع الطفل وتواجدها بجانبه، حيث إن تواجد الطفل بالقرب من الأم سوف يشجعها على الرضاعة الطبيعية.

٢- العمل الجزئي والعمل عن بعد

سوف تساعد هذه السياسة ربوات البيوت على الإقبال على العمل، حيث أن الأخذ بهذا السياسة سوق يقلل ساعات تواجد المرأة خارج المنزل؛ مما يمكنها في إدارة شؤون المنزل، أن قانون الموارد البشرية المدنية أجاز العمل الجزئي إلا إن هذا السياسة لم يتم تفعيلها إلى الآن، لغياب الأحكام التفصيلية المنظمة له.

ولتطبيق هذا السياسة يجب الاستعانة بوسائل التكنولوجيا الحديثة، حيث سوف يساعد نظام مراسلات المطبق في أغلب الأجهزة الحكومية في الدولة بالقيام بهذه السياسة. أن ما يميز هذا البرنامج هو ربطة للأجهزة الوزارية معاً. حيث يعتبر نظام المراسلات أيضاً وسيلة رقابية الرقابة داخل الجهة حيث يبين البرنامج مراحل إعداد المستند والمدة الزمنية المستغرقة لتنفيذه ومكان وجود المستند، واسم الشخص الذي قام بإعداده، ومن ثم يقوم البرنامج بأرشفة هذه المستندات، مع بيان أسماء الأشخاص الذين قاموا بالتعديل عليه لاحقاً، وربطها بالكتب الموجودة في النظام سابقاً والمتعلقة بنفس الموضوع مما أدى إلى سهول الرجوع إليها عند الحاجة.

٣- الحوافز

إن لكل فرد من أفراد المنظمة احتياجات متنوعة وقد تختلف من شخص لأخر، فاحتياجات الموظفة الأم تختلف عن احتياجات الموظف الأب الذي يعيل أسرة، وبتوفير تلك الاحتياجات فإنها تحفز الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة وتقلل من مستوى ترك الموظف للعمل. (عباس و حمادي، ٢٠٠٩)

٤- مراجعه التشريعات الحالية

لتحقيق الأهداف المذكورة في رؤية قطر ٢٠٣٠ يتطلب الأمر مراجعه التشريعات الحالية وتقييم لأثار المنتجة، وتقويمها إذا تطلب الأمر، من القوانين التي يجب مراجعتها هي:

• القوانين المنظمة للموارد البشرية

أن التغييرات التي تضمنها القانون الحالي والمنظم للموارد البشرية المدنية من الأمور الفعالة في مساعدة المرأة، والتي تم التطرق لها أعلاه أثناء تحليل لوضع الراهن، إلا أن الأمر يتطلب تفعيل الأحكام المنظمة للعمل الجزئي، بإصدار الأداة القانونية المنظمة لأحكامها وآلية تطبيقها.

• التشريعات المنظمة للحضانات

أن قانون الحضانات يفتقر إلى كثير من الأمور التي تهتم الأم العاملة، منها المناهج المتبعة، والأمن والسلامة، ومؤهلات العاملين فيها، الرسوم المتحصلة من أولياء الأمور، حيث أحال القانون الحالي للوزير المختص إصدار قرارات منظمة لتلك الأمور، والتي لم يتم إصدارها إلى الآن، حيث تعتبر هذا الأمر مهمة جداً لولى الأمر الذي يهتم بجودة ونوعية الخدمات المقدمة.

• قانون الأسرة

منذ صدور قانون الأسرة في عام ٢٠٠٦ لم يتم إجراء أي تعديل عليه، حيث تعتبر ١٢ سنة كافية لمعرفة الثغرات في القانون من خلال التطبيق العملي، مما يتوجب مراجعتها وتقويمها، خصوصاً وأن القانون صدر في فترة سابقة لصدور رؤية قطر ٢٠٣٠، والتي تضمنت على أهداف متعددة تستوجب لتحقيقها ربطها بالأدوات التشريعية الحالية. حيث يجب أن يتضمن القانون لأحكام تزيد من قوة العلاقات والروابط الأسرية، وتفعيل دورها وعلاقتها بأفرادها مما يزيد من مستوى تماسكها، مثل إلزام المقبلين على الزواج لحضور دورات تأهلهم للحياة الأسرية.

٥- مراجعته السياسة السكانية

يجب مراجعة السياسة السكانية الحالية، وربطها بالخطط الاستراتيجية للدولة، حيث لوحظ إصدار السياسة السكانية قبل استراتيجية التنمية الوطنية الثانية، مما أعطي انطباعاً بعدم ترابطهم وتكاملهم لتحقيق الرؤية الوطنية، حيث من الأولى إصدار الاستراتيجية التنموية الوطنية أولاً واستنباط الاستراتيجية السكانية منها باعتبارها أحد أركان الاستراتيجية التنموية الوطنية. من أهم الثغرات في الاستراتيجية السكانية هي عدم التوزيع الأمثل لدور الحضانات، مما أدى إلى افتقار مناطق عديدة في الدولة لها. إن توجهات الدولة في منح المواطنين أراضي في مناطق خارج منطقة الدوحة لتخفيف لضغط على العاصمة، أدى الي بعد المساكن عن أماكن العمل، مما أدى إلى زيادة العبء المالي والجسدي على القاطنين خارج بلدية الدوحة أثناء عملية الانتقال من المسكن الى مقر العمل والعودة منه.

أدت تلك الاستراتيجية أيضاً إلى بعد مساكن الأقارب عامة والأجداد خاصة، كل تلك العوامل قد تؤدي بالأم العاملة إلى الأخذ بأحد هذه البدائل، الاستعانة بالخدمات للاعتناء بالأبناء أثناء تواجدهن في العمل، أو إدخال أطفالهن في دور إحدى دور الحضانات البعيدة عن منزلها وتحمل تكلفة الحضانات، أو ترك أبناءها عند إحدى أقاربها مما يسبب مضايقات نفسية وجسدية، وأخيراً ترك العمل والاعتناء بالأبناء، حيث أن في بعض الأحيان تكون تكلفة خروج المرأة من المنزل أعلى من تكلفة عدم العمل.

٦- إنشاء جهة مختصة بشؤون الأسرة

من الأمور المهمة في أي دولة أن يكون لها جهة مختصة بشؤون الأسرة، تقوم على وضع السياسات المتعلقة بالأسرة، حيث أن إلغاء المجلس الأعلى للأسرة أدى الى ضياع إرث من المعلومات والخبرات، حيث إن عملية نقل الاختصاص منذ عام ٢٠١٤ لأكثر من جهة من خلال عمليات إلغاء والدمج، أدى إلى تفتت جهود المجلس، وعدم تحقيق أهداف الاستراتيجية بشكل أمثل.

٧- تطبيق سياسة أجور الكفاءة

تطبيق سياسة أجور الكفاءة والتي يقصد إن تقوم المؤسسة بدفع أجور لموظفيها أعلى من أجور السوق، تتضمن هذه السياسة العديد من النماذج منها نموذج التنصل: حيث تقوم المؤسسة برفع أجور الموظفين مقارنة مع أجور الوظائف في المؤسسات الأخرى والتي تمثل الفرص البديلة لدي الموظف، وبالتالي فإن تكلفة الدوران الوظيفي سوف تقل وتشجع الموظفين على الاستمرار في الوظيفة وبذل قصار جهدهم لأثبات كفاءتهم. (Katz، ١٩٨٦) ، حيث تم تطبيق هذا السياسة على العاملين في القطاع التعليمي في قطر، عندما زاد مستوى الدوران الوظيفي لديهم. وأثبتت فعاليتها. وبناء على هذا السياسة ومن منحي العرض والطلب يبين لنا زيادة عدد الموظفين.

الخاتمة

إن الأسرة من أهم ركائز المجتمع ، وهذا ما أكدت عليه رؤية قطر ٢٠٣٠ من خلال السعي على تحقيق زيادة مستوى التماسك الأسري، إلا أن الرؤية أيضاً اشتملت على هدف آخر قد يؤثر ايجاباً وسلباً على هذا الهدف ألا وهو زيادة مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أن المرأة في المجتمع القطري تلعب دوراً جوهرياً في الأسرة ، فهي المسؤول الأول عن تدبير شؤون المنزل ورعاية أبنائها ، ولتحقيق كل من هاذين الهدفين يجب العمل على وضع سياسات تعمل معاً دون أن يضر أحدهما بالآخر، إن زيادة مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل لا يقتصر على عملية الاستقطاب للكفاءات بل تشمل أيضاً استبقاء تلك الكفاءات في المؤسسة، حيث إن تكلف استبدال موظف بموظف آخر عالية جداً من الناحية المادية وتتخللها كمية معلومات وخبرات ضائعة، إن المجتمع القطري يفضل بقاء المرأة في المنزل في مرحلة مبكرة من عمرها، والذي يمتاز بأنه سن العطاء والإبداع، لذلك يجب على الحكومة اتخاذ سياسات تقلل من هذه الظاهرة منها إنشاء الحضانات في مقار العمل، والعمل عن بعد، ومنح الموظفين الحوافز التي تلبي احتياجاتهم. ومراجعه السياسات الحالية المنظمة للحضانات والعمل على تحسين جودتها ونوعية الخدمات المقدمة من خلالها، مع ضرورة مراجعه المصروفات المتحصلة من الحضانات في ظل الارتفاع المستمر لهذه المصروفات، وإنشاء الحضانات في مقار العمل، وتعزيز الثقافة المؤسسية بأن تدابير تمكين الأم العاملة سوف تحسن من الإنتاجية. مراجعة السياسة السكانية، وربطها بالخطط الاستراتيجية للدولة، حيث يعتبر ما يلي ثغرات في السياسة، افتقار مناطق عديدة في الدولة لدور حضانات، بعد المساكن عن أماكن العمل.

المراجع :

المراجع الأجنبية :

- Office for Human Research Protections. (2016, March 15). The Belmont Report. Retrieved from U.S. Department of Health & Human Services: <https://www.hhs.gov/>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2016). Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. *Gender in Management: An International Journal*, 414-433.
- Asghar, T., Bengali, M., & Shahzad, R. (2015). The Doha Paradox: Disparity between Educated and Working Qatari Women. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 11-19.
- Blumstein, P., & Schwartz, P. (1985). *American Couples: Money, Work, Sex*. New York: William Morrow & co.

- Elliott, M. (1996). Impact of Work, Family, and Welfare Receipt on Women's Self-Esteem in Young Adulthood . *Social Psychology Quarterly*, 80-95 .
- FELDER, D., & VUOLLO, M. (2008). *Qatari Women in the Workforce* . Doha : RAND- Qatar Policy Institute.
- Goldenberg, H., & Goldenberg, I. (2013). *Family Therapy: An Overview*. belmont: brooks cola.
- Katz, L. F. (1986). Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. *NBER Macroeconomics* , 235 - 290 .
- Merton, R. K. (1945). Toward the codification of functional analysis in sociology. *American Journal of Soclology*, 462-473.
- Reynolds, T., Callender, C., & Edwards, R. (2003). *Caring and counting The impact of mothers' employment on family relationships*. Bristol: The Policy Press.
- Ronda, L., Ollo-López, A., & Salomé Goñi-Legaz. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? . *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 2-23.
- Shah, G., & Rajadhyaksha, U. (2016). Global cities, work and family collectivism and work-family conflict in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 341-361.
- Takahashi, A. R., Lourenço, M. L., Sander, J. A., & Souza, C. P. (2014). Competence development and work-family conflict: Professors and gender. *Gender in Management: An International Journal*, 210-228.
- The human resource management function — employee relations. (n.d.). Retrieved from wiley: <http://eu.wiley.com>
- Zhao, Y., & R.Lord, B. (2016). Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research*, 226-245.

المراجع العربية:

- استراتيجية التنمية الوطنية الأولى. (2011, December 2). الدوحة: وزارة التخطيط التنموي والاحصاء
- استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر. (2018-2022)
- الاستراتيجية العامة للأسرة ٢٠١١-٢٠١٦. (٢٠١٠). الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة.
- الزهراني، س. (٢٠١٠). "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي." جدة: جامع الملك عبدالعزيز.
- الناقل، ج. ذ. (٢٠١٠). "الأثار الأسرية الناتجة عن خروج المرأة السورية للعمل: دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء." دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- تقرير القوى العاملة لدولة قطر (٢٠١٥). الدوحة: وزارة التخطيط التنموي والاحصاء.
- تقرير القوى العاملة لدولة قطر (٢٠١٧). الدوحة: وزارة التخطيط التنموي والاحصاء.
- تقرير المرأة والرجل في دولة قطر (٢٠١٤). الدوحة: وزارة التخطيط التنموي والاحصاء.
- جريدة الاتحاد. (٢٠١٢/٥/2). "دور الحضارة في العمل تحقق الاستقرار لأسر الأمهات الموظفات": <http://www.alittihad.ae/details.php?id=43099&y=2012&article=full>
- حجازي، م. (٢٠١٥). "تماسك الأسرة الخليجية: المقومات، الأخطار، ومتطلبات التحصين". سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، ١٣-٦٤.
- رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. (٢٠٠٨). الدوحة: الأمانة العامة لتخطيط التنمية.
- زيان، م. ب. (٢٠٠٤). "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقة الأسرية". رسالة ماجستير غير منشور في علم النفس. الجزائر: جامع منتوري.
- سامية، ا. (٢٠١١-٢٠١٢). "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية -البويرة-". رسالة ماجستير غير منشور. البويرة: جامعة أكلي محند أولحاج.
- طبال، ل. (٢٠١٢). "التغير الاجتماعي ودوره في تغير القيم الاجتماعية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤٠٦-٤٢٨.
- عباس، أ. ع.، & حمادي، س. ع. (٢٠٠٩). "الحوافز وأثرها على الأداء". تنمية الرفادين، ١١٠.
- قانون رقم (١٣) لسنة ٢٠١٦ بشأن حماية خصوصية البيانات الشخصية
- قرار أميري رقم (١٦) لسنة ٢٠١٤ بتعيين اختصاصات الوزارات.
- محامدية، إ.، & بوطوطن، س. (٢٠١٣). "المرأة العاملة والعلاقات الأسرية". الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة. (pp. 1-17) الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- مليكة، ب. ز. (٢٠٠٤). "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية". دراسة ميدانية بجامعة منتوري- قسنطينة. قسنطينة: جامع منتوري قسنطينة.
- نصير، ن. ع. (١٩٩١). " دور المرأة القطرية ومدى مساهمتها في القوى العاملة في القطاع الحكومي القطري". ٢٨٤-٢٢١.
- وزارة التخطيط التنموي والأحصاء. (٢٠١٧). تقرير القوى العاملة. الدوحة: وزارة التخطيط التنموي والأحصاء.
- وينجفيد، ب، & بيري، ج. (٢٠٠٣). كيف تحتفظ بموظفيك المتميزين. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- يوسف، م. ا. (٢٠٠٣). "آثار عمل الأم على تربية أطفالها دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة " الشرافة". الجزائر: جامع الجزائر.