

# تأثير غياب أو عدم كفاية السياسات الداعمة لتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية علي المستوي المؤسسي

د. عامر الصالح

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الكويت

حلقة نقاشية مقدمة لمعهد الدوحة الدولي للأسرة

# أثر العمل والصراع الأسري علي الالتزام بعمل المؤسسة: دراسة مقارنة بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة.

• ملخص الدراسة

• هذا البحث يدرس تأثير العمل والصراع الأسري علي التزام الموظفة في مؤسسة العمل. تقارن هذه الدراسة بين مجموعتين من الموظفات العاملات. المجموعة الأولى هي الموظفات غير المتزوجات أما المجموعة الثانية فهي الموظفات المتزوجات ويعملن في خمسة وزارات حكومية وهي (وزارات الصحة، العدل، التربية، الشؤون الاجتماعية، والكهرباء). وقد استخدمت العينة القصدية في هذه الدراسة بحيث شملت 201 من الإناث المتزوجات، و99 فردا من الإناث غير المتزوجات. وتراوحت الفئة العمرية للإناث في هذه الدراسة من 21 سنة إلي 50 سنة، بمتوسط عمري يبلغ 42 سنة للعينة الكلية. كشفت نتائج الدراسة أن تأثير العمل بمقياس العمل و الصراع الأسري لدي الإناث المتزوجات أكثر بصورة عالية وكبيرة عن الإناث غير المتزوجات. كما أشارت النتائج إلي أن هناك علاقة سلبية بين تأثير العمل والأسرة والصراع وبين مقياس التزام الموظفة في المؤسسة أو مواقع العمل التي تعمل من خلالها.

# مفاهيم الدراسة

- العمل والصراع الأسري: الأدوار المتعددة والمتداخلة والغير متوازنة للفرد للعمل داخل الأسرة والتي تشمل تربية ورعاية الأبناء، رعاية كبار السن، بالإضافة إلي مسؤوليات المنزل المختلفة (من تحقيق نمط الأكل والملبس والمسكن ... الخ) من ناحية والضغوط المتعلقة لمضمون العمل من ساعات العمل الطويلة، والسفر أثناء العمل بالإضافة إلي المسؤوليات والأوامر المتبعة من قبل المدير تجاه الموظف والتي تتطلب جهد وتركيز لتحقيقها داخل المؤسسة.
- الالتزام المؤسسي: وهي درجة التزام واندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها والحضور بشكل منظم في الساعات الرسمية لعمل المؤسسة.

# فرضيات الدراسة

- النساء المتزوجات لديهم صراع اسري بمعدل أكبر من النساء العازبات (تم إثبات صحة الفرضية).
- 
- توجد علاقة سلبية بين الصراع الأسري وبين الالتزام المؤسسي (تم إثبات صحة الفرضية بأنه كلما زاد الصراع الأسري كلما أدي إلي قلة الالتزام والحضور إلي المؤسسة)

# المقاييس الإحصائية

- اختبار T-test لدراسة الفروقات بين المجموعات في الدراسة الحالية:
- مجموعة المتزوجات 2-مجموعة العازبات
- اختبار Linear Regression Analysis لمعرفة اثر عمل الصراع الأسري علي الالتزام المؤسسي.

# لمناقشة تفاصيل المقاييس المؤثرة لعدم التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية علي المستوي المؤسسي وهي كالتالي:

- أولاً: مقياس الصراع الأسري
- 1- جدول أعمالي غالباً ما يتعارض مع حياتي العائلية.
- 2. بعد العمل، أعود إلى البيت متعبة جداً للقيام ببعض الأشياء التي أود القيام به.
- 3. في وظيفتي لدي الكثير من الأعمال القيام بها بحيث تأخذني بعيداً عن اهتماماتي الشخصية.
- 4. عائلتي تكره وضعي في كثير من الأحيان وأنا مشغولة بعملتي عندما أكون في المنزل.
- 5. لأن عملي متطلباته كثيرة في بعض الأحيان أشعر بنوع من العصبية في المنزل.

- 6. مطالب عملي تجعلني من الصعب أن أشعر بالراحة في كل وقت في المنزل.
- 7. عملي يستغرق الوقت الكبير والذي يتعارض مع أوقات عائلتي.
- 8. وظيفتي الحالية تجعلني من الصعب أن أكون زوجة أو أم.
- 9. أقوم بتأجيل أشياء أود القيام بها مع عائلتي بسبب المطالب المتعلقة بالعمل.
- 10. نظرا للواجبات المرتبطة بالعمل كثيرا أضطر إلى إجراء تغييرات جوهرية على خطط العائلة الشخصية.

12. وظيفتي الحالية تشكل ضغطا وعبئا كبيرا لدي مما تجعلني من الصعب على الوفاء بالتزاماتي الشخصية.

• الاجابات حسب مقياس ليكرت

• موافق بشدة ( )

• موافق ( )

• معارض بشدة ( )

• معارض ( )

• محايد ( )



## ثانياً: مقياس الالتزام الوظيفي والمؤسسي

- 1- أنا على استعداد لبذل الجهد من أجل المساعدة في أن يكون التنظيم المؤسسي ناجح.
- 2. أتحدث عن ايجابيات المؤسسة في مجال العمل لأصدقائي لتحفيزهم للعمل بها.
- 3 أشعر بأنني ولأني قليل جدا للمؤسسة والتي أعمل بها.
- 4. أنني أتقبل أي تكليف أو عمل إضافي في المؤسسة من أجل استمرارية عمل المؤسسة.
- 5. يوجد اشتراك بين قيم عملي وقيم العمل المؤسسي والتي أعمل بها.

- 6- أنا فخورة بنفسي بأن أقول للآخرين بأني جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة.
- 7. أستطيع تغيير مجال عملي في المؤسسة الحالية عندما أشعر بالملل.
- 8. إن المؤسسة الحالية والتي أعمل بها تعمل علي تطوير أدائي الوظيفي.
- 9. إن الظروف الحالية لعمل المؤسسة تجعلني أفكر في عدم الاستمرار بالعمل فيها.
- 10. أنا سعيدة للغاية باختياري لمجال العمل في داخل المؤسسة أكثر من العاملين الآخرين في نفس المؤسسة.

- 11- لا توجد فائدة في العمل داخل هذه المؤسسة والاستمرارية بها علي المدى البعيد.
- 12. في كثير من الأحيان، أجد أنه من الصعب أن أتفق مع سياسات المؤسسة بشأن المسائل الهامة المتعلقة بموظفيها.
- 13. أنا حقا مهتمة بمصير ومستقبل المؤسسة والتي أنتمي إليها.
- 14. بالنسبة لوجهة نظري الخاصة، تعتبر المؤسسة و التي أعمل فيها من أفضل المؤسسات والتي عملت بها طوال حياتي الوظيفية.
- 15. اتخاذ قراري للعمل في هذه المؤسسة كان خطأ فادحا من جانبي.
- الإجابات حسب مقياس ليكرت
- موافق بشدة ( )
- موافق ( )
- معارض بشدة ( )
- معارض ( )
- محايد ( )

ثالثاً: أهم المحاور المتعلقة بغياب أو عدم كفاية السياسات الداعمة لتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية علي المستوي المؤسسي:

- عدم تحمل الأعباء المزدوجة داخل المنزل وخارجه.
- الموروثات الثقافية والاجتماعية والعادات والتقاليد والذهنية السائدة في المجتمع الذكوري وعدم الاختلاط والتي تحد من عمل المرأة في المؤسسات الاجتماعية.

- موقف التيارات والأيدولوجيات المختلفة من عمل المرأة خارج المنزل وضرورة البقاء في المنزل والتركيز علي تربية وتنشئة الأبناء.
- مشاركة المرأة في صنع القرار مازالت غير مؤثرة نظرا لوجودها بنسبة قليلة في السلطة التنفيذية والتي تؤثر علي الخطط والاستراتيجيات المتعلقة في رسم السياسات المتعلقة في العمل المؤسسي.
- يعتبر الحراك الجغرافي وبعد المناطق السكنية معوقات لعمل المرأة في القطاعين المؤسسي الحكومي والخاص.
- انتشار معدلات الأمية ، ونقص الوعي بأهمية دور المرأة الوظيفي في تنمية مجتمعا.

- معاناة المرأة الكويتية المتزوجة بغير كويتي بأشكال التمييز التالية:
- حرمانها من حقوق السكن والإقامة الدائمة لأبنائها وعدم تقديم الرعاية الصحية والتعليم للأبناء.
- منع أبناء المواطنة الكويتية المتزوجة من أب غير كويتي من الحصول علي الإرث العقاري من أهم الذي يقره الدين الإسلامي وذلك لعدم السماح للأجانب بتملك عقار في الكويت.

# رابعاً: التوصيات والسياسات الداعمة لحل مشكلة الصراع الأسري والالتزام الوظيفي

- تخفيض ساعات العمل للمرأة العاملة وذلك لمواكبة الأعمال المنزلية والأعباء المنوطة داخل الأسرة من رعاية الأبناء والتعليم والتنشئة الاجتماعية السليمة.
- تعزيز التعويضات غير المباشرة وهي التي يقصد بها كل ما تقدمه المؤسسة للعاملات معها عدا التعويض المباشر ( الراتب ) ، وهي عبارة عن عدد من الخدمات والضمانات التي تساعد الموظفة في حياتها الوظيفية والمعيشية وتحقق لها نوع من الراحة والأطمئنان على مستقبل عملها مع هذه المؤسسة ، حيث ستشعر الموظفة أن مؤسستها تسعى إلى إرضائها لأنها جزء مهم من بناءها وليس مجرد عدد معين فيها، ومن أهم هذه التعويضات :

- - برامج التأمين الصحي والاجتماعي والتأمين ضد الحوادث وغيرها للمرأة العاملة.
- - مكافآت وخاصة عند تحسن الأداء والإنتاج .
- - برامج الخدمات الاجتماعية.
- - مشاريع الإسكان للموظفات .
- - العدالة في الحقوق المدنية بين المواطنة المتزوجة من غير كويتي مع المواطن المتزوج من غير كويتية.
- - برامج توفير الأجهزة المنزلية المدعومة .
- - برامج التسليف بدون فوائد والعدالة بين الرجل والمرأة .



- برامج توفير دعم التعليم لأبناء العاملات وفرص تعليمية جامعية مجانية للمتفوقين منهم .
- زيادة مستوى تحقيق العلاقات الإنسانية بين العاملات ومسئولياتهم بشكل مناسب وبما يكسر حاجز الفروقات الاجتماعية، مما يعمل على تكوين الشعور بالعمل بروح العائلة الواحدة أو الفريق الواحد.
- التعامل الإيجابي لإدارة المؤسسة مع العاملات فيها ، من ناحية التمسك بهن ، ومنحهن حقوقهن الكاملة و مساعدتهن في المحن والظروف الصعبة.
- الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملات ورفع مستوى الامتيازات الوظيفية المقدمة للعاملات.