



حكومة الشارقة
دائرة الخدمات الاجتماعية
GOVERNMENT OF SHARJAH
Social Services Department

دراسة مشكلات الأم العاملة في رعاية أطفالها

إدارة المعرفة 2022

دراسة مشكلات الأم العاملة في رعاية أطفالها

إدارة المعرفة

2022

سُورَةُ النِّسَاءِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ
مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي
تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾ وَآتُوا

فريق إعداد الدراسة:

إشراف عام	د / جاسم الحمادي
إشراف فني (باحث رئيسي)	د / شريف أبو شادي
باحث فني	أ / نجلاء الشامسي
باحث فني مساعد	أ / شيخة المهيري
التدقيق اللغوي	أ / عبد الله صالح
الإخراج الفني	اليازبة القاسمي

أولاً_ الإطار العام للدراسة

المقدمة

7	أ. تعليم المرأة في الإمارات:
7	ب. المرأة العاملة في الإمارات
8	ت. مفاهيم الدراسة
8	ث. دوافع خروج المرأة للعمل
9	ج. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
10	ح. الصعوبات التي تواجه الأم العاملة
11	خ. سياسة الدولة في تمكين المرأة
12	د. أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة:
13	ذ. دعم الدولة للمرأة في الأزمات والطوارئ
13	ر. أهداف الدراسة
13	ز. أهمية الدراسة
14	س. مجالات ومراحل الدراسة
14	ش. منهجية الدراسة
14	ص. أداة الدراسة

ثانياً_ تحليل نتائج الدراسة

15	أ. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
15	1. الفئات العمرية
15	2. موطن السكن الحالي
16	3. الحالة الزوجية
16	4. الجنسية
17	5. التعليم
18	6. نوع الأسرة التي تعيش بها الأمهات العاملات
19	7. عدد سنوات الإقامة للأمهات غير المواطنات
19	8. متوسط حجم الأسرة وعدد الأبناء
20	9. أعمار الأبناء (الأكبر، الأصغر)

20	أ. ظروف عمل عينة الدراسة
20	1. تبعية جهة عمل الأم
21	2. تبعية عمل الزوج لعينة الدراسة من الأمهات العاملات
21	3. نظام عمل الأمهات العاملات
22	4. نظام عمل أزواج الأمهات العاملات
22	5. متوسط عدد ساعات غياب الأم بالعمل
23	ب. دوافع عمل المرأة والجانب الاقتصادي:
23	1. الدافع الأساسي لعمل المرأة
23	2. الدخل
24	3. مدى كفاية دخل الأسرة لتلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية والترفيهية
25	ت. تحليل أوضاع الأطفال الملتحقين بدور الحضانة
25	1. أماكن ترك الطفل خلال فترة العمل
27	2. تكلفة اشتراك الحضانة (الجانب الاقتصادي)
28	3. الوضعية القانونية لدور الحضانة الملتحق بها الأطفال
28	4. المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات مع دور الحضانة
30	5. التغييرات السلوكية للأطفال الملتحقين بدور الحضانة
32	ث. الأطفال في رعاية المربيات
32	1. الأطفال الذين يتم تركهم في رعاية المربيات
33	2. درجة ثقة الأم العاملة في المربية التي ترعى أطفالها
34	3. وسائل رقابة الأم للمربية التي ترعى الأبناء
34	ج. الأطفال في رعاية الأقارب
34	1. مدى اهتمام الأقارب بالأطفال
35	2. المشكلات التي تواجه الأم عند ترك الطفل لدى أحد الأقارب
36	ح. مقترحات عينة الدراسة
37	خ. توصيات الدراسة
40	المرفق

المرأة هي عماد الأسرة، لأن صلاح المرأة يعني صلاح للأسرة والمجتمع، وهي الأساس الذي تقوم عليه الأسرة كزوجة وأم، فعطائها غير مشروط ودون انتظار لمقابل، فهي نبع للحنان والعطف لأبنائها، تتحمل من أجلهم كل تعب وجهد منذ كان الأبناء جنيناً تعاني في حمله حتى يبلغ من العمر مبلغه، ومنذ بدء الخليقة والأم لها مكانتها العظيمة لعظيم فضلها وتدفق عطائها وتضحياتها.

فمنذ بدايات إعلان دولة الإمارات العربية المتحدة كان هناك إيمان حقيقي بدور المرأة وقدراتها في خوض كافة ميادين الحياة، وعملت الدولة على تشجيع المرأة نحو الحصول على الحق في التعليم ومن ثمّ الحق في العمل، وخاضت المرأة التجربة ومازالت مستمرة في سعيها لإثبات الذات وإثبات قدرتها على النجاح في كافة أدوارها، إلا أن الأمر لم ولن يكن يسيراً على المرأة أن تلعب عدة أدوار جميعها أدوار رئيسة، إلا أن دورها الفطري كأم مسؤولة عن رعاية أطفالها يظل الدور الأهم في دائرة الأدوار المتعددة التي تلعبها المرأة، هذا التعدد في المسؤوليات واجه بعض التحديات والتي من أبرزها الأعباء في توفيق الأم العاملة بين مسؤولياتها في العمل وبين الحفاظ على كفاءة دورها كأم وراعية وربة منزل مسؤولة عن الأسرة، بما حذا بفريق البحث تناول ماهية التحديات التي تواجه المرأة العاملة في طريق كفاحها الدائم الذي قبلته وتحملت له وتحمست له وتحمل مسؤولياته.

فمنذ اهتدى الإنسان إلى أن الأسرة هي الوحدة التكوينية المركزية في المجتمع، لاحظ بحدسه الفطري أن المرأة (الزوجة) هي المحور الأساس في الأسرة، فهي بمثابة القلب فيها، فحازت تبعاً لذلك على الأدوار الرئيسة والوظائف المركزية بالأسرة، والتي جاء على رأسها التربية الوالدية القيمية والنفسية والثقافية والاجتماعية، وعليه فقد أحكم لله عزّ وجلّ توزيع المسؤوليات بين الرجل والمرأة، بتشريع يوافق طبيعة كل منهما حق التوافق، وإنصاف يعطي لكل منهما حجمه ودوره الطبيعي في الحياة، ومن هنا كانت وظيفة المرأة في مؤسسة الأسرة بوصفها أمّاً وزوجةً وربة بيت، هي مهمة شرعية قد عني التشريع الإسلامي بها لما للأسرة من مكانة عظيمة، وكذا دورها في التربية الفكرية والنفسية والسلوكية لطفلها، ومما لا شكّ فيه أن الأسر اليوم تعاني نكبات وهزات متتالية، خاصة مع التطورات الحضارية والمدنية، التي دفعت بالمرأة في بعض الحالات للخروج لأجل العمل، وكذا إبعادها عن دورها الرئيس. (1)

هذا ما جعل الوضع الأسري الجديد الذي تعيشه كل أسر النساء بصفة عامة والأمهات العاملات بصفة خاصة هو في الحقيقة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي عرفتها المجتمعات بأسرها، فالأسرة تعتبر نظاماً أساسياً عاماً يعتمد على وجودها في بقاء واستمرار المجتمع، فكون المرأة نصف المجتمع ومربية النصف الآخر فمسؤوليتها الأسرية لا تقتصر على الإنجاب فقط، وإنما تقع عليها مهمة رعاية وتربية وتنشئة الأبناء والاهتمام بهم والعناية والتواصل والحوار معهم من أجل تكوين أبناء أسوياء ذوي شخصية تمكنهم من أداء وممارسة دورهم كأفراد في المجتمع.

(1) زهير عبدالسلام، زليخة معنصري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية و التربوية للأبناء- جامعة باتنة 1، قضايا الأسرة المسلمة في ضوء أصول و مقاصد الشريعة الإسلامية- الملتقى الدولي التاسع.

لهذا أصبح عمل الأم خارج البيت محل اهتمام العديد من العلماء والباحثين، حيث تناولت الدراسات الاجتماعية هذا الموضوع من عدة جوانب، فمنهم من ركّز على دوافع خروجها للعمل ومنهم من سلّط الضوء على تأثير غياب الأم لساعات طويلة على أبنائها ورعايتهم وخاصة أن ذلك التأثير يزداد بزيادة عدد الأبناء داخل الأسرة، ومنهم من ركز على المشكلات الأسرية والمهنية للمرأة العاملة الناجمة عن خروجها للعمل وتغير دورها داخل الأسرة بحيث أصبحت تمارس دوراً إضافياً في حياتها اليومية لكنها ظلت دائماً ربة بيت(2).

على جانب آخر ستظل المرأة نصف المجتمع إذ إنها أسهمت إلى جانب الرجل في أداء دورها الإيجابي والفَعَال لتحقيق تكافؤ في الفرص في التعليم والعمل معاً على قدم المساواة مع الرجل في المجالات جميعها الاجتماعية والسياسية والإدارية والثقافية لتكون دعامة أساسية من دعائم التنمية، فغدت المرأة هي الطبيبة والمهندسة والمحامية والأستاذة الجامعية والوزيرة والموظفة والعاملة وغيرها من الوظائف، فالمرأة بحاجة ماسة إلى العلم والثقافة الواسعة فكل معلومة تضيفها المرأة إلى رصيد معرفتها لن تفيدها هي فقط ولكن ستكون شعلة مضيئة تنير لها الطريق وللذين تتعامل معهم، فخرج المرأة لميدان العمل والإنتاج خارج المنزل لا يعينها وحدها ولا تنعكس بنتائجها عليها بمفردها، إنما تنعكس على المجتمع الذي يتكون من أفراد وحدته الصغيرة هي الأسرة(3).

ض.تعليم المرأة في الإمارات:

لقد تطور تعليم المرأة بفضل رعاية المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ زايد، -طيب الله ثراه-، وشهدت أعداد الطالبات الملتحقات بمختلف المراحل التعليمية نمواً هائلاً منذ النصف الثاني من العقد الماضي، وتواصل هذا التطور لدرجة أن الطالبات يشكلن 74٪ على مستوى مؤسسات التعليم العالي، ولم يقف إبداع المرأة الإماراتية عند مجال معين، وإنما امتدّ هذا الإبداع ليغطي مختلف المجالات التنموية، فالمرأة الإماراتية، برعاية قيادتنا الرشيدة، تجسّد الشموخ والعزة والكرامة، وتنعم بالمساواة، التي كفّلها الدستور وتشريعاته(4).

كما أشارت إحصائيات الأمم المتحدة إلى أن دولة الإمارات من بين أكثر دول العالم تطوراً في مجال تعليم المرأة، إضافة إلى حصولها على المرتبة الأولى عالمياً سنة 2015 في مؤشر احترام المرأة ضمن تقرير أعدّه فريق من الخبراء العالميين يختص بقياس التطور الاجتماعي في مختلف دول العالم.

ط.المرأة العاملة في الإمارات(5):

تشكل المرأة اليوم أكثر من 66 ٪ من القوى العاملة في الإمارات، وتحظى بتواجد قوي، يفوق أعداد الرجال، في قطاعات التعليم والصحة والمصارف وفق إحصائيات رسمية. وهناك أكثر من 21,000 امرأة صاحبة عمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويشكل قطاع صاحبات الأعمال 10٪ من إجمالي القطاع الخاص الإماراتي، وتقوم صاحبات الأعمال بإدارة مشاريع بقيمة تزيد على 40 مليار درهم، ويمثلن نسبة 15٪ من تشكيل مجالس إدارات غرف التجارة والصناعة في الدولة.

(2) تريب وفاء، حليس فوزية. 2019- 2020. دراسة عمل المرأة وعلاقته برعاية الأبناء من وجهة نظر بعض النساء العاملات، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، ص أ.
(3) مروج مظهر عباس. 2011. علاقة عمل المرأة بالترابط الأسري- مجلة كلية التربية للبنات ، المجلد 22 (4)، ص781
(4) <https://www.emaratalyoum.com/local-section/education/1,1065674-27-01-2018>
(5) صفوان إبراهيم. المرأة الإماراتية ... إنجازات مشرقة ومكانة عالمية على مدى 50 عاماً.

المرأة في الحكومة الاتحادية:

كما يضم مجلس الوزراء لحكومة دولة الإمارات 32 وزيراً بينهم 9 نساء بنسبة 27٪ من مجموع الوزراء. وتتعامل الوزارات مع المحافظ الوزارية الجديدة كالتسامح، والسعادة، والشباب. كما بلغت مشاركة المرأة في مجلس الوزراء أعلى المعدلات في العالم، الأمر الذي عكس الموقف القوي الذي وصلت إليه المرأة الإماراتية بفضل التمكين والإشراك السياسي للمرأة في الحكومة. وبالنسبة لتوزيع المناصب في المؤسسات الحكومية بحسب الجنس، تمثل المرأة 46,6٪ من إجمالي القوى العاملة، وتشغل 66٪ من وظائف القطاع العام منها 30 ٪ في مراكز صنع القرار، و15٪ في الأدوار التقنية والأكاديمية.

ظ. مفاهيم الدراسة:

-العمل: هو مجهود إرادي عقلي بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد(6).

-المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها كزوجة وأم إلى جانب دورها كموظفة(7).

-رعاية الأبناء: الرعاية في اللغة تعني الحفظ والصيانة والحماية. أما رعاية الأبناء _ هي حفظ الأبناء وصيانتهم من كل ما يلحق بهم الأذى، وتوجيههم إلى الخير وإبعادهم عن الشر، وخصّصهم على الالتزام بدين الله الحنيف(8).

-تمكين المرأة(9): العملية التي تُشير إلى امتلاك المرأة للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وإدارتها بهدف تحقيق مجموعة من الإنجازات.

-السياسة(10): هي مسار أو أسلوب عمل محدد يتم اعتماده من بين مجموعة من الخيارات لتوجيه واتخاذ القرارات الحالية والمستقبلية الخاصة بفئة أو جماعة أو مجتمع.

-الاستراتيجية(11): هي المنهجية التي تختارها جهة لوضع أهداف محددة و تحقيقها، و هي بمثابة إعلان عن النهج الذي ستعتمده الجهة في إنجاز مهامها.

ع.دوافع خروج المرأة للعمل:

-الدافع الاقتصادي(12): خروج المرأة للعمل ضرورة استلزمتهما الحاجات المتزايدة للمجتمع، إذ إن أعباء المعيشة وغلائها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع المرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي المتمثل في دور المربية والراعية لشؤون أسرتها، إن أساسيات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساساً بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسر.

(6) تبرير وفاء، حليس فوزية . مرجع سابق. ص.6.

(7) مرجع السابق.

(8) عمر داود. 2019. مفهوم رعاية الأبناء في الإسلام.

D9%A7%8A_%D8%D9%81%D9%_A1%D8%A7%D8%86%D9%A8%D8%A3%D8%84%D9%A7%D8%_A9%8A%D8%D9%A7%D8%B9%D8%B1%D8%_85%D9%88%D9%87%D9%81%D9%85%https://mkaleh.com/%D9%85%D9%A7%D8%84%D9%B3%D8%A5%D8%84%

(9) نبذة عن وحدة تمكين المرأة، جامعة العين، <https://alayan.edu.iq/units/index>

(10) دليل وضع السياسات، مكتب رئاسة مجلس الوزراء، وزارة شؤون مجلس الوزراء، الإمارات العربية المتحدة.

(11) مرجع سابق.

(12) زهير عبدالسلام، زوليخة معنصر (مرجع سابق).

-الدافع النفسي والاجتماعي: إن العمل يُشعر المرأة بالمكانة الاجتماعية والثقة بالنفس، كما يشعرها بالاستقلالية المادية، وتشبع رغباتها النفسية والاجتماعية كاحترام الذات وملء أوقات الفراغ، وبخروج المرأة للعمل فقد تحقق لها دور فاعل في المجتمع وفتح لها المجال لتحقيق الطموح والمنافسة انطلاقاً من دوافعها النفسية لتحقيق الذات، ومن خلاله تحصل المرأة على مكانة اجتماعية وتشعر بالقيمة وتؤكد ذاتها في المجتمع، فأصبح العمل يحقق للمرأة أهدافاً وحياة اجتماعية مليئة بالتفاعل واكتساب الخبرات الحياتية، والمساهمة في نواحي مختلفة للنشاط وهكذا تشعر بقيانها واحترام الغير لها وتقديرها.

-الدافع التعليمي: أولت الدولة اهتماماً كبيراً وجهوداً حثيثة نحو تهيئة كافة فرص تعليم المرأة وتمكينها، وبعدها ارتفاع مستوى التحصيل العلمي للمرأة من أهم دوافع خروجها للعمل، فالتقدم الذي أنجزته المرأة في التعليم والتحاقها بالكثير التخصصات والتي كان بعضها حكراً على الرجال وحصولها على أعلى المراتب دفعها لاستثمار تحصيلها العلمي في سوق العمل، لذا نرى بأن المرأة المتعلمة تسعى جاهدة للحصول على عمل لتوظيف خبراتها وقدراتها، فالتعليم ساهم بقدر كبير في تغيير نظرة المرأة نحو العمل والخطط المرتبطة به.

غ.صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

كان من أهم مظاهر التغير في البنية الاجتماعية الذي طالت المجتمعات العربية حديثاً هو المشاركة المتنامية للمرأة في ميادين العمل، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة تتواجد في معظم القطاعات إلا أن خروج المرأة إلى العمل تتمخض عنه آثار عديدة منها ما هو إيجابي مثل:

- المساهمة في تنمية المجتمع.
- إحساسها بقيمة إنجازاتها وعطائها.
- دعمها المادي لزوجها وأسرته.

ومنها ما هو سلبي حيث ترك العمل آثاره على المرأة العاملة والذي يتجلى بشكل بارز في:

- تعدد أدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت أضيف لها خارج البيت دوراً جديداً لتصبح عاملة أو موظفة تحت شروط زمنية ومكانية محددة وملزمة بمجموعة من الواجبات والأعباء المهنية.(13)
- أدى ذلك إلى شعورها بزيادة أدوارها وأعبائها وتعرضها إلى ما يسمى بصراع الأدوار مما سبب لها بعض الصعوبات النفسية والاجتماعية والمهنية.

حيث صارت مكانة المرأة تتحدد من خلالها جملة الأدوار المنوطة بها، فهي الأم التي ترعى شؤون أولادها وتسهر على راحتهم، وهي الزوجة التي تلبي مطالب زوجها المختلفة، وهي الأخت والبنات التي تساهم في رعاية أفراد عائلتها، وهي ربة البيت التي تقوم بواجباتها داخل المنزل، إضافة إلى دورها كعاملة خارج البيت لها واجباتها والتزاماتها المختلفة في عملها، هذه المرأة التي تعددت أدوارها وتنوعت واجباتها ومسؤولياتها، مما جعلها عرضة لنزاع وصراع بين جملة الأدوار هذه.(14)

(13) نوري محمد. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة - دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية. 29555/https://www.asjp.cerist.dz/en/article

(14) عائشة بوبكر. صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى المرأة العاملة - دراسة ميدانية ، ص 24.

فبإخراج المرأة للعمل أصبح لديها دور مزدوج، أنتج عنه مشكلة رعاية الأبناء وكيفية العناية بهم فترة العمل خاصة لمن هم دون سن الدراسة، فمنهن من لجأت إلى ترك الأطفال مع المربية في المنزل، ومنهن من أوكلت أحد أفراد الأسرة لرعايتهم، ومنهن من اتجهت لدور الحضانة النهارية خلال فترة تواجد الأم بالعمل.

ف.الصعوبات التي تواجه الأم العاملة:

الكثير من الأمهات العاملات يواجهن صعوبات تتعلق بعدم القدرة على التوفيق بين الواجبات الأسرية والمنزلية، والمهام الوظيفية والعملية، ذلك لأن الأوقات الطويلة التي تقضيها خارج المنزل من شأنها أن تؤدي إلى بعض التقصير منها في أداء واجباتها المنزلية والتي تتطلب منها بذل الجهد من أجل تخصيص أوقات لرعاية الأبناء وتربيتهم وتعليمهم، وأوقات لتأدية واجباتها كزوجة، وأوقات للقيام بمهامها المنزلية، وجميع ذلك يأتي على حساب أوقات الراحة التي يجب أن تخصصها لنفسها، فهي تصارع الزمن لتنجز المهام التي عليها كي لا تبدي أي تقصير، ولكن بعضهن ينسى نفسه في تخصيص أوقات للراحة ولتفريغ الشحنات العصبية والتعب والقلق والضغطات جزاء واجباتها وأدوارها المتعددة، ممّا قد ينتج عنه كذلك مشكلات أسرية إن صعب عليها التوفيق و الموازنة بين تلك الأدوار والمسؤوليات المتعددة. ومن الصعوبات التي يمكن تناولها والتي تواجهها الأم العاملة والتي من أبرزها:

-صعوبة التوازن بين العمل وتربية الأطفال ورعايتهم:

تضطر بعض الأمهات إلى ترك الأبناء خصوصاً لمن هم دون سن الدراسة في رعاية المربية (العاملة المنزلية) أو في دور الحضانة، وتتركهم لساعات طويلة تتعدى السبع ساعات، حيث إن غياب الأم المتكرر لساعات طويلة عن أطفالها قد يؤثر على تربيتهم و تنشأتهم، وخاصة لمن لا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والواجبات المنزلية، فبعضهن لا يجدن وقت كاف للجلوس مع الأطفال بعد العودة من العمل، وذلك بسبب تعبها ورغبتها بالراحة، ويأتي بعد راحتها العمل على متطلبات الأسرة فتجلس لتدرس الأبناء وتوكل مهمة رعاية الطفل الرضيع للمربية ليتسنى لها متابعة باقي أمور المنزل، كما تعمل السيدة على محاولة تنفيذ واجباتها تجاه الزوج، وتتجه لمتابعة العاملات في المنزل وأدائهم لواجباتهم، كل ذلك الوقت إن لم يتم تنظيمه فقد تفقد الأم العاملة قدرتها على أداء أدوار أخرى هامة وأهمها دورها في التربية والتنشئة السوية للأبناء، فهم بحاجة لوقتها وجلوسها معهم دون توتر وبسعادة و راحة، فسعادة الطفل و استقراره النفسي مرتبط بالأم وتقاربها معه، وانشغالها الدائم في دوامة المسؤوليات المتعددة التي غالباً ما تنعكس سلباً على الطفل خصوصاً في السنوات الأولى من عمره التي هي الأهم في علاقة الأم بالطفل، فغياب الأم المتكرر عن طفلها وتشتت علاقتها معه يجعله يشعر بالحرمان حتى وإن حل محلها البديل فإنه يفقد الشعور بالأمان لأنه لا بديل عن الأم.

-المرأة العاملة ورعاية الأطفال:

إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة مع أطفالها تعتمد في الأساس على نوعية المرأة ذاتها وإدارتها لحياتها وأوقاتها، ونوع العلاقة مع كافة أفراد أسرتها، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها، وفي هذا الصدد يقال إن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس، أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغون، وإذا حكمنا على الأم العاملة بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلماً عدداً كبيراً من النساء اللائي لا تقدم لهن الظروف بديلاً للعمل، والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات ومن لا يكسب أزواجهن مايفي باحتياجات الأسرة والأطفال، أو السعي نحو الارتقاء بمستوى معيشة الأسرة في ظل تزايد متطلبات الأسرة، لهذا يعتبر عمل المرأة تضحية نحو أسرتها لكونها تضحي براحتها في سبيل استقرار أسرتها وتحسين معيشتهم، وجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل وترك عملها ليس ضامن دائم لنجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلاً على "الأمومة الصالحة". (15)

حيث هناك عوامل أخرى تؤثر في حدوث تقصير من قبل الأم العاملة في مسؤولياتها الأسرية والمنزلية، تلك العوامل تتمثل في خصائص السيدة الشخصية والتي تتعلق بقدرتها على إدارة الوقت، وطبيعتها الديناميكية، وفهمها العميق نحو فلسفة الحياة الزوجية، تلك الخصائص قد تكون عوامل لفشل السيدة في مسؤولياتها نحو الأسرة والأبناء وإن كانت متفرغة للأسرة دون عمل، لكن تلك الخصائص تساعد على وضوح قصور المرأة العاملة نحو أسرتها وأبنائها.

ق.سياسة الدولة في تمكين المرأة: (16)

التمكين: يقصد به في سياق الاستراتيجية، إزالة كافة المعوقات الثقافية والتشريعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية وغيرها إن وجدت، والتي من شأنها أن تعطل وتعرق مشاركة المرأة في مختلف القطاعات الحياتية، وتقلل من فرصها في التنمية والحياة، كما أنها أيضاً هي عملية الوصول إلى مانصبو إليه وتنمية القدرات الذاتية للفرد، بهدف المشاركة الإيجابية في تشكيل حياته الشخصية وحياة مجتمعه في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

(15) سناء خولي، الأسرة والحياة العائلية 2011، ص 99.
(16) كتيب الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات 2015-2021

حيث سعت دولة الإمارات منذ قيامها إلى تقديم المشروعات التنموية من أجل النهوض بالإنسان على أرض الدولة بشكل عام وبالمرأة على وجه الخصوص، وذلك في المجالات التعليمية والصحية والثقافية وبرامج التوعية المختلفة، فنرى أن فتاة الإمارات توجد اليوم في كل موقع من مواقع العمل والبناء، وتؤدي دورها الطبيعي في المجالات المختلفة، لذا فقد جاءت أبرز أحد المبادرات والتي أطلقها الاتحاد النسائي العام الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2002، والتي جاءت ممثلة في "الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية"، والتي جاءت لتمثل خطة لتفعيل مشاركة المرأة في مختلف ميادين الحياة، بما يعزز الاستفادة من طاقاتها الكامنة في مسيرة التنمية المستدامة للدولة، وتستند الاستراتيجية إلى تحليل واقع التقدم المحرز في الدولة من خلال السنوات الماضية في مجال السياسات والتشريعات والخدمات الموجهة لتمكين المرأة، بهدف الحفاظ على المكاسب المحققة والبناء عليها من أجل توظيف الطاقات البشرية النسائية في قيادة المستقبل. إذ تسعى الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية (2015- 2021) إلى متابعة مسيرة تقدم المرأة في الدولة والتي أرسى دعائمها المغفور له بإذن الله سمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه-، وسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، من أجل تمكين المرأة بمختلف فئاتها العمرية وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية.

ك. أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة:

تضمنت الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، لتحقيق الأولويات التي نصت عليها الاستراتيجية، منها الأولوية الاستراتيجية التي تعنى البناء على الإنجازات المتحققة للمرأة في دولة الإمارات، والحفاظ على استدامة تلك الإنجازات والمكاسب، والاستمرار في بناء قدرات المرأة، بما يضمن توسيع نطاق مشاركتها التنموية. ومن أهم الأهداف الاستراتيجية كان إيجاد إطار تشريعي ومؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة، ويتوافق مع التزامات الدولة بالمواثيق والمعاهدات الدولية، إضافة إلى رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات، ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار.

كما تضمنت أهداف الاستراتيجية تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية (الاتحادية والمحلية) والقائمة على اعتماد سياسات وتشريعات وميزانيات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي والحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه، من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة، لبناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة، وتعزيز تماسك الأسرة، وضمان استمرارية تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفرادها، لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر، كما تضمنت أيضاً تعزيز قدرة المرأة على مواجهة التحديات والظواهر الاجتماعية المستجدة على المجتمع الإماراتي، وترسيخ القيم التي تؤصل للهوية الوطنية والمبينة على لغة التسامح والحوار لدى المرأة، إضافة إلى توفير مقومات الحياة الكريمة والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة.

ل.دعم الدولة للمرأة في الأزمات والطوارئ:

مع انتشار فايروس كورونا المستجد توجهت الكثير من جهات العمل إلى نظام العمل عن بُعد تماشياً مع إجراءات السلامة والبقاء في البيت، وهذا النظام كان له مردود إيجابي على الأمهات؛ حيث سحّت لهن الفرصة للعمل و رعاية أطفالهنّ في الوقت نفسه، كما قلّ من تكاليف تسجيل الأطفال في الحضانات، وأيضاً قلل من مخاطر الاعتماد على المربيات في رعاية الأطفال.

أيضاً من إيجابيات العمل عن بُعد للأمهات العاملات تحققت بعض الفوائد النفسية على الأم والطفل، حيث تمكنت الأم العاملة من أداء واجبها الوظيفي وأهدافها العملية و هي بالقرب من أطفالها ممّا يشعرها بالاطمئنان والتخلص من الشعور بالتقصير والقلق بسبب ترك أطفالها لساعات طويلة يومياً لاسيما الصغار خلال خروجها للعمل بعيداً عنهم وفي رعاية آخرين، كما وإن ابتعاد الأم عن ضغوطات العمل المكتبية و تكبد عناء الطريق ذهاباً و إياباً، خفف عليها حدة التوتر والتي كانت في معظم الأحيان تصب بطريقة غير مباشرة على طريقة تعاملها مع أطفالها.

م.أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة للوصول إلى إتاحة بيانات وصفية نحو مشكلات وتحديات الأم العاملة خاصة نحو أطفالها، وذلك من منطلق بحث احتياجات الأم العاملة في دعمها نحو أسرتها وأطفالها، حيث جاءت أهداف الدراسة على النحو التالي:

-توصيف وضع الأمهات العاملات والتحديات التي تواجهنّ في رعاية أطفالهن خلال فترة تواجدهن في العمل.

-مدى ملائمة البدائل التي تعتمد عليها الأمهات العاملات في رعاية أطفالهن خلال فترة تواجدهن في العمل.

-المشكلات التي تواجه الأم العاملة في بدائل رعاية الأبناء خلال فترة غياب الأم في العمل.

-رصد احتياجات الأمهات العاملات لوضع البرامج والتدخلات لدعمهن في رعاية أطفالهنّ، والحد من سلبيات غياب الأم عن الأطفال أثناء العمل.

ن.أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من واقع أهمية كلا الطرفين التي تتناولهما الدراسة وهما الأم والطفل، حيث إن ما تعيشه الأمهات بصفة عامة والعاملات منهنّ على وجه الخصوص من تحديات تواجه مسؤولياتهن بما يُعد قضية محورية لانعكاس آثارها على الطرف الآخر شديد الأهمية وهم الأبناء، حيث تنبع أهمية الدراسة في محاولة وصف الأوضاع والتحديات التي تواجه أدوار الأم العاملة نحو رعاية الأطفال وتنشئتهم والمحافظة عليهم من أي أخطار يتعرض لها الطفل نتيجة غياب الأم لساعات طويلة في العمل، تلك القضية تحتاج لوضع رؤية حول كفية الحد من الآثار السلبية الناتجة عن غياب الأم سواء الآثار المتعلقة بالطفل، أو الآثار المتعلقة بعلاقة الأم بالطفل.

ه.مجالات ومراحل الدراسة:

1.المجال الزمني والمرحلي:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفترة من فبراير 2022م إلى نهاية ديسمبر 2022 م، والتي شملت الإجراءات التالية:

- تصميم أداة الدراسة.
- وضع خطة الدراسة التنفيذية.
- مرحلة تقنين أداة الدراسة (المرحلة التجريبية).
- مرحلة جمع البيانات الميدانية.
- مرحلة تنقيح ومعالجة البيانات.
- مرحلة التحليل الإحصائي.
- مرحلة كتابة التقرير النهائي للدراسة.

2.المجال المكاني:

طبقت الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين الأمهات العاملات من العاملات بالدوائر الحكومية في إمارة الشارقة.

3.المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (169) مفردة من الأمهات العاملات في إمارة الشارقة ممّن لديهن أطفال في مرحلتى الطفولة المبكرة والمتوسطة.

و.منهجية الدراسة:

تُعد الدراسة الحالية من الدراسات ذات المنهج الوصفي الكمي في استخدام أداة الاستبيان وإن كانت تحمل تلك الأداة في محتواها محتوى وصفي بناء على إتاحة نحو 35٪ من فرص الإجابات المفتوحة للمبحوثين لكتابة آرائهم دون التقيد بأكواد الإجابات المغلقة فقط، وذلك حرصاً على الحصول على أي إجابات غير مدرجة بما يتيح مساحة من وصفية الاستجابات من عينة البحث، من أفراد المجتمع في إمارة الشارقة، حيث تم تصميم استبيان شامل محاور البحث بهدف جمع البيانات وتحليلها واستخراج البيانات الاحصائية اللازمة للبحث.

ي.أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان إلكتروني مطابق لنموذج الاستبيان المرفق في نهاية التقرير، حيث جاء المقياس بعنوان "وضع الأمهات العاملات في رعاية أطفالهن" وتضمن: الخصائص الديموغرافية للأمهات العاملات وأسرهن، وصف لوضعية المرأة العاملة وظروف عملها. بالإضافة لمجموعات من الأسئلة، وكل مجموعة تختص بفئة من الأمهات العاملات، حيث جاءت مجموعات الأسئلة لكل من (عينة السيدات اللواتي لديهن أطفال قبل سن المدرسة، عينة السيدات اللواتي يتركن أطفالهن بدور الحضانة خلال فترة غيابهن في العمل، عينة السيدات اللواتي يتركن أطفالهن بصحبة مربية، عينة السيدات اللواتي يتركن أطفالهن مع أقارب)، وأسئلة خاصة بالمخاطر والسلبيات التي تواجه الأمهات اللواتي يتركن أطفالهن بدور الحضانة، بالإضافة لوصف بعض أوجه المعاناة التي تواجه الأم العاملة في رعاية الأطفال.

ثانياً - تحليل نتائج الدراسة :

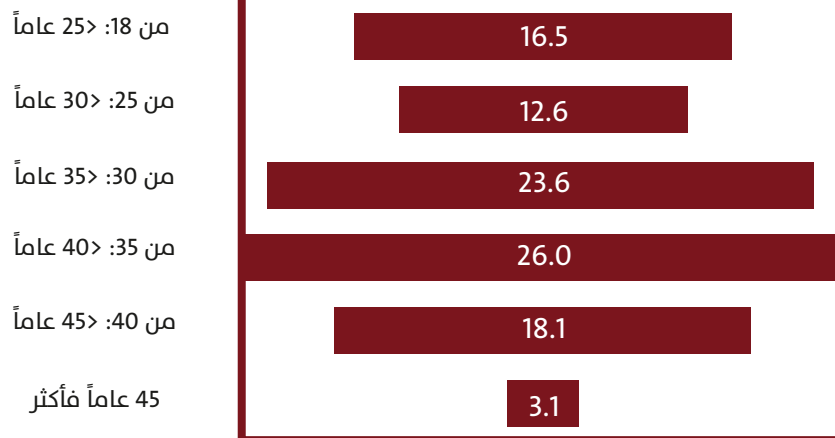
أ. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

1- الفئات العمرية:

تمّ تطبيق الدراسة على عينة قوامها (169) مفردة من الأمهات العاملات في إمارة الشارقة، حيث جاءت التوزيعات العمرية للأمهات العاملات بعينة الدراسة لتمثل توزيعات عمرية معتدلة، كانت أعلى فئة عمرية في سن الشباب حيث شكلت الفئة العمرية من 35 إلى 40 عامًا نسبة 26٪، تلتها الفئة العمرية من 30 إلى 35 عامًا بنسبة 23,6٪، ومن الملاحظ أن أغلب عينة الدراسة أقل من سن الأربعين، حيث إن في الغالب هذه الفئة من يكون لديهن أطفال في سن صغيرة و بحاجة لرعاية مباشرة من الأم واللواتي بلغت نسبتهن نحو 78,8٪ من العينة.

شكل بياني رقم (1)

توزيع الفئات العمرية لعينة الأمهات

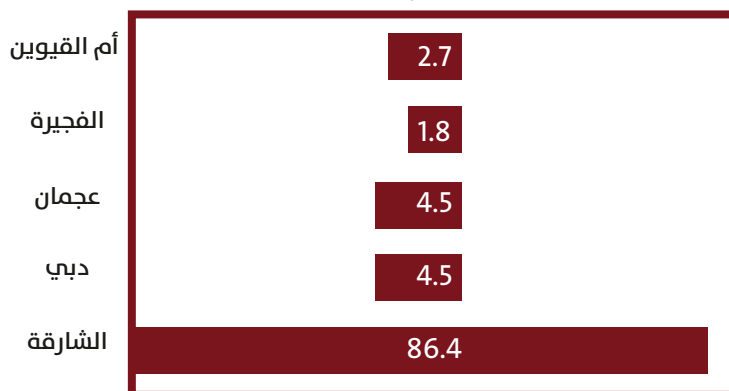


2- موطن السكن الحالي:

يتضح من خلال الشكل البياني التوزيع النسبي لعينة الدراسة حيث إن أغلب الأمهات العاملات من سكان إمارة الشارقة بنسبة نحو 86,4٪، وذلك لأن استبيان الدراسة استهدفت السيدات العاملات في المؤسسات الحكومية التابعة لإمارة الشارقة، وذلك لما تقتضيه الحاجة في دراسة أوضاع الأمهات وطرق رعايتهن للأبناء أثناء ساعات العمل.

شكل بياني رقم (2)

التوزيع النسبي لإمارة إقامة الأمهات العاملات
لعينة الدراسة

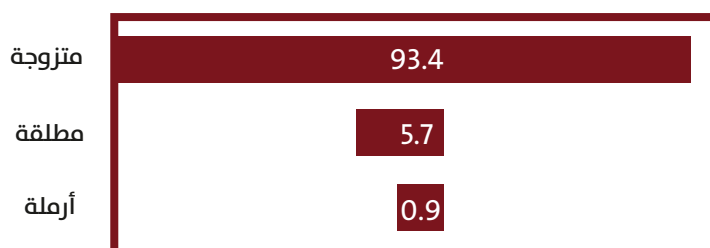


3- الحالة الزوجية:

من خلال تحليل خصائص الحالة الاجتماعية لفئة الأمهات العاملات من عينة الدراسة، يتبين بأن أغلب عينة الدراسة من المتزوجات بنسبة نحو 93,4٪، بما يشير إلى أن تلك الفئة من الأمهات مازال لديهن أدوار ومسؤوليات متعددة كزوجة وأم وربة منزل، بالإضافة إلى أي أعباء أخرى تجاه عائلتهن الأصلية ممّا يمثل عبء على الأم العاملة في التوفيق بين عملهن وبين أعبائهن الأسرية والعائلية والمنزلية والأهم أعباء رعاية وتنشئة أبنائهن.

شكل بياني رقم (3)

التوزيع النسبي للحالة الاجتماعية لعينة الأمهات



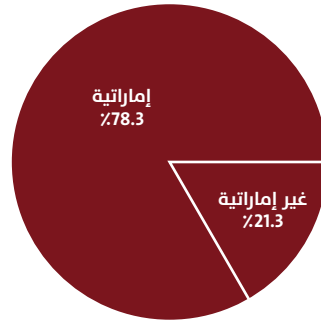
على جانب آخر جاءت نسبة المطلقات بين عينة الأمهات العاملات بنسبة نحو 5,7٪، وقد كانت جميع المطلقات بالعينة من المواطنات.

4- الجنسية:

كانت أغلب عينة الدراسة للأمهات العاملات من حاملات الجنسية الإماراتية بنسبة 78,3٪، وعلى الجانب الآخر كانت عينة الأمهات غير الإماراتيات بنسبة نحو 21,7٪.

شكل بياني رقم (4)

جنسية الأمهات العاملات من عينة الدراسة



وقد عُمد إلى اختيار العينة من الأمهات العاملات من المواطنات لأن حجم الأعباء الملقة عليهن تكون أكبر خاصة فيما يتعلق بأعباء عائلتهن الأصلية وأبويهما.

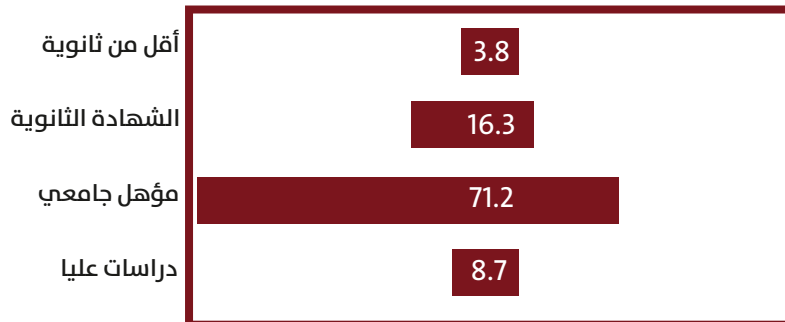
5-التعليم:

يعتبر التعليم أساسياً لتمكين المرأة اقتصادياً، ووفقاً لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2014 عن الفجوة بين الجنسين، تمكنت دولة الإمارات من تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في التحصيل التعليمي، إذ تلتحق 77 % من الإماراتيات بالتعليم العالي، ويشكلن 70 % من خريجي الجامعات.

ومن خلال تناول تحليلات خصائص التعليم لعينة الدراسة الحالية جاءت غالبية أفراد عينة الأمهات بمؤهل جامعي، والتي شكلت نحو 71,2% من عينة الدراسة، أما الحاصلات على الشهادة الثانوية فقد جاءت بنسبة 16,3%، والحاصلات على دراسات عليا جاءت نسبتهن بنحو 8,7%، وكما يتضح أن أغلبية العينة من الأمهات ذوات المؤهل الجامعي والدراسات العليا فهذا يوضح مدى سعي الدولة إلى الاهتمام بشؤون المرأة والارتقاء بها علمياً وعملياً وتفعيل دورها في المجتمع، حيث ينعم الإماراتيون بالتعليم المجاني في المدارس الحكومية، والكليات، والجامعات، وتركز الدولة على القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

شكل بياني رقم (5)

المؤهل الدراسي لعينة السيدات العاملات



ووفقاً للمادة 17 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، والمادة 1 من القانون الاتحادي رقم 11 لسنة 1972 بشأن التعليم الإلزامي، يعتبر التعليم عاملاً أساسياً لتقدم المجتمع، وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية، ومجاني في كافة مراحله عبر أرجاء الدولة. (17)

حيث اهتمت دولة الإمارات العربية المتحدة بتعليم الرجل والمرأة معاً في سنة 1975، كانت نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين 54 ٪ بالنسبة للرجال ، وكانت 31٪ بين النساء، أما اليوم فإنَّ نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الرجال والنساء معاً تقارب 95.٪ (18).

9- ٪ من الإناث الحاصلات على شهادة الثانوية يلتحقن بالتعليم العالي، بالمقارنة مع 80٪ من الذكور. -تسجل 77 ٪ من النساء الإماراتيات في التعليم العالي بعد التعليم الثانوي، ويشكلن ما يصل إلى 70٪ من خريجي الجامعات.

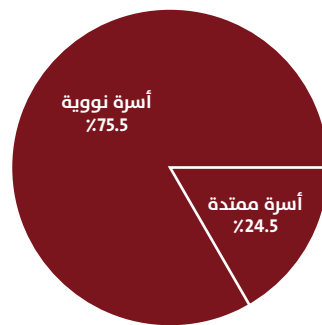
تلك النسب من التعليم من شأنها أن تدفع السيدات المتعلّمات أن ينزلن لسوق العمل بما يتلاءم مع تخصصاتهن، لأداء واجبهن تجاه الوطن، فمنهن من تعمل بعمل مكتبي ومنهنّ من تعمل بعمل ميداني، ومن بينهن من تعمل لساعات محددة في الفترة الصباحية، في المقابل هناك من يتطلب نظام عملهن العمل بمناوبات مسائية، كل ذلك يتطلب من الأمهات العاملات أن يعملن جاهدين للتوفيق بين عملهن وواجباتهن المنزلية ورعاية أبنائهن.

6-نوع الأسرة التي تعيش بها الأمهات العاملات:

أشارت تحليلات خصائص عينة الدراسة أن أغلبية الأمهات عينة الدراسة يعيشون في أسرة نووية وذلك بنسبة 75,5٪، في حين 24,5٪ منهن يعيشون في أسر ممتدة، حيث يتضح أثر العيش في الأسر الممتدة مقارنة بالعيش في أسرة نووية لإمكانية أن تحصل الأم العاملة والتي تعيش في أسرة ممتدة على مساندة الأهل في رعاية الأبناء لوجود أشخاص من الأسرة في المنزل فترات خروجها للعمل، ممّا قد يقلل من أضرار المربيات على الأطفال ودرجة التعرض لمخاطر العنف أو الإيذاء على عكس الأم التي تعيش في أسرة نووية والتي قد تضطر في بعض الأحيان على ترك أطفالها مع المربية دون رقابة لمعيشتها في معيشة مستقلة.

شكل بياني رقم (6)

نوع الأسر التي تعيش بها السيدات العاملات لعينة الدراسة



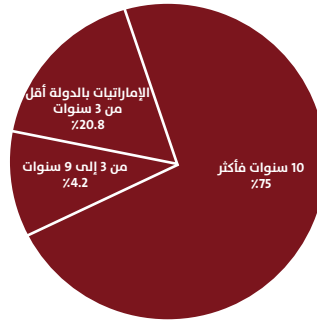
(17) البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة، معلومات و خدمات، المرأة الإماراتية، <https://u.ae/ar-ae/information-and-services/social-affairs/women>
(18) مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، بيانات، التعليم <https://www.gbc.gov.ae/ar/facts.html>

7-عدد سنوات الإقامة للأمهات غير المواطنات:

بالنسبة للفترة الزمنية لإقامة الأمهات العاملات غير المواطنات في دولة الإمارات قدوماً من مواطنهم الأصلية، فإنَّ أغلب السيدات الوافدات بعينة الدراسة كانت فترة إقامتهن 10 سنوات فأكثر بنسبة 75٪، وهذه فترة طويلة للإقامة من شأنها أن تسهل على الأم العاملة الحصول على من يرعى أبنائها من خلال علاقاتها الطويلة مع أصحابها و معارفها في الدولة إن كانت لا ترغب بترك أطفالها مع المربية لوحدهم في المنزل، و أقلهن في سنوات الإقامة 4,2٪ ما بين 3 سنوات إلى 9 سنوات، أما من كانت فترة إقامتهن أقل من 3 سنوات 20,8٪، قد تواجه بعض الصعوبات لأن أغلب علاقاتها بالجيران أو الأصدقاء حديثة مما يقلل الثقة بالاعتماد عليهم في رعاية الطفل واللجوء لترك الطفل في دور الحضانة أو بصحبة المربية في المنزل.

شكل بياني رقم (7)

الفئات الزمنية لإقامة الأمهات العاملات غير الإماراتيات بالدولة

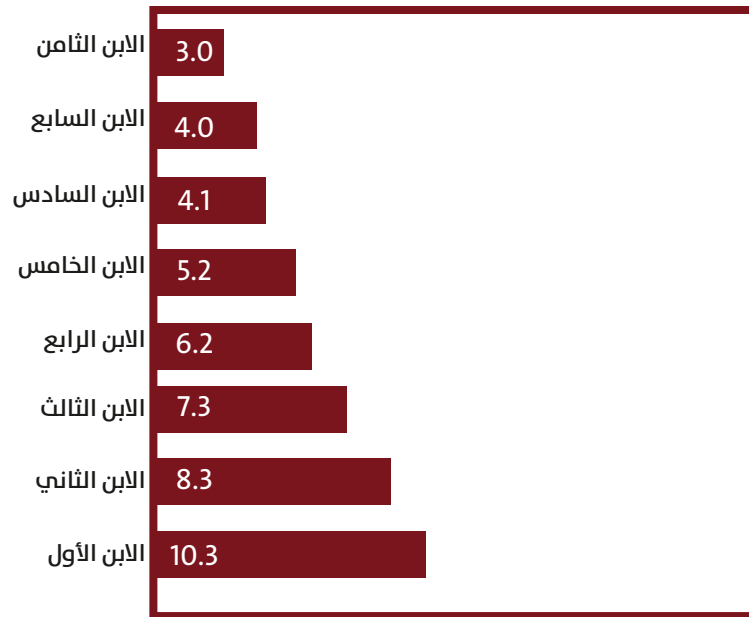


8-متوسط حجم الأسرة وعدد الأبناء:

على جانب آخر وبتحليل متوسط عدد أفراد الأسرة لعينة الدراسة نجد أن المتوسط العام بلغ 6,3 من الأفراد/ للأسرة الواحدة، حيث كان متوسط عدد أفراد الأسرة للسيدات المواطنات نحو 6,6 من الأفراد / للأسرة الواحدة، بينما جاء بنحو 5,3 من الأفراد/ للأسرة الواحدة لدى السيدات غير المواطنات. بينما جاء متوسط عام عدد أبناء الأمهات العاملات بين عينة الدراسة بنحو 3,4 من الأطفال/ للأسرة الواحدة، حيث تباين المتوسط بين الأمهات المواطنات والمقيمات، حيث بلغ متوسط عدد أبناء الأم العاملة المواطنة نحو 3,7 طفل/ للأسرة الواحدة، في مقابل 2,5 من الطفل/ للأسرة الواحدة للأم غير المواطنة.

شكل بياني رقم (8)

المتوسط العام (MEAN) العمري لأبناء الأمهات العاملات



9-أعمار الأبناء (الأكبر، الأصغر):

بتحليل أعمار أطفال عينة الأمهات العاملات اللواتي شملتهن الدراسة الحالية نجد أن هناك تفاوت في أعمار الأبناء لدى الأمهات العاملات حيث يصل متوسط العمر لدى أكبرهم ما يقارب 10,3 سنة وهو عمر كبير نسبياً في إدراكه لمواطن الأذى التي قد تصيبه، بينما جاء متوسط عمر الابن الأصغر نحو 3 سنوات. كما يجدر الإشارة بأن هناك تفاوت في الأعمار و أغلبها أقل من عشر سنوات فإن لكل مرحلة عمرية منهم لها خصوصيتها و أهميتها واحتياجاتها من الرعاية والحماية، فبالنسبة لمثل هذه المراحل العمرية فإنّ الطفل يكون أكثر حاجة لوجود أمه بجانبه، وعليها أن تشبعه بحنانها و عطفها، و عليها أن تحرص على المكان الذي ستختاره لتضع طفلها فيه، وحيث إن الغالب من الأسر يكون الطفل الأصغر لديه و الطفل الرابع من واقع تقديرات متوسط عدد الأبناء فيكون هو الطفل الذي يبلغ عمره نحو السادسة و بضع أشهر قليلة، وهو سن بداية المدرسة، وسن التنشئة وبناء الشخصية وعمر الاحتياج للأم مثله مثل المرحلة العمرية الأقل.

ب.ظروف عمل عينة الدراسة:

1-تبعية جهة عمل الأم :

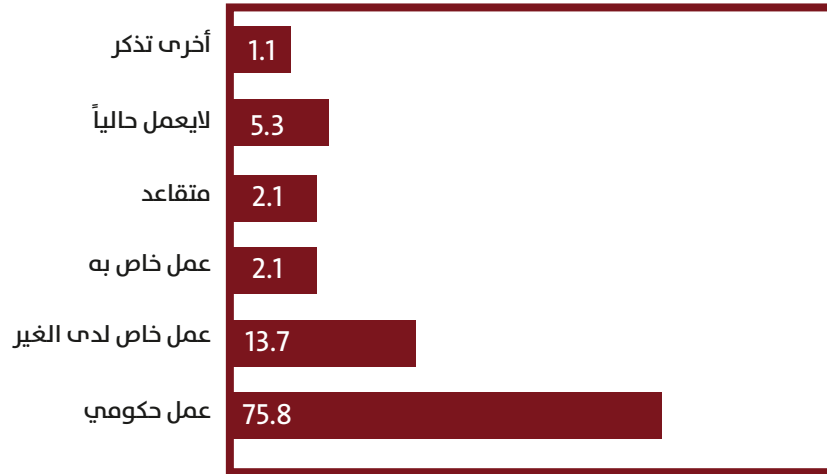
جميع عينة الأمهات يعملن بالقطاع الحكومي، وذلك لأنه تم تطبيق استمارة الدراسة على موظفات المؤسسات الحكومية في إمارة الشارقة .

2-تبعية عمل الزوج لعينة الدراسة من الأمهات العاملات:

تم تحليل جهة عمل أزواج الأمهات العاملات لمعرفة حجم ضغوط وطبيعة عمل أغلب أزواجهن ومدى فرص تعاونهم مع زوجاتهم العاملات في الاضطلاع ببعض مسؤوليات رعاية الأطفال في غياب الأم، حيث وجد أن غالبية الأزواج ممن يعملون في القطاع الحكومي بنسبة 75,8٪، وهو ما يعني أن مواعيد عمل أغلبهم في نفس مواعيد عمل الزوجات بما يقلل من فرص معاونة الأم، بينما نحو 13,7٪ من الأزواج ممن يعملون بالقطاع الخاص وهو ما قد يكون البعض منهم لديه مواعيد عمل متأخرة نسبياً أو ممن لديه بعض المرونة في تناول بعض مسؤوليات رعاية الأطفال.

شكل بياني رقم (9)

تبعية عمل الزوج لعينة الأمهات العاملات

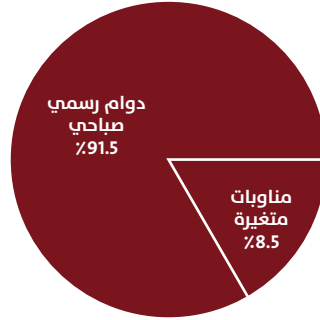


3-نظام عمل الأمهات العاملات:

أغلب عينة الدراسة من الأمهات العاملات مَن يعملن في مواعيد الدوام الرسمي الصباحي بنسبة 91,5٪، و هذا من الممكن أن يقلل من أعباء رعاية الأبناء لتوافقه مع أوقات الدوام المدرسي في أثناء العام الدراسي للأطفال الملتحقين بالتعليم، و كذلك لمن لديها أبناء أصغر من سن الدراسة فقد تجد له حضانة ينتسب إليها خلال الفترة الصباحية، أما 8,5٪ من الأمهات يعملن بنظام مناوبات متغيرة، وهذا من شأنه أن يخلق توتر لدى الأم العاملة و كيفية رعاية أبنائها خلال الفترات المسائية للعمل، لعدم وجود حضانات خلال هذه الفترة، و لا مدارس لاحتواء أبنائها، لذلك في الغالب تترك رعاية الأطفال الصغار لدى المربية أو لدى الأخت الأكبر في المنزل، أو تتركهم بصحبة الأب.

شكل بياني رقم (10)

نظام عمل الأمهات بعينة الدراسة

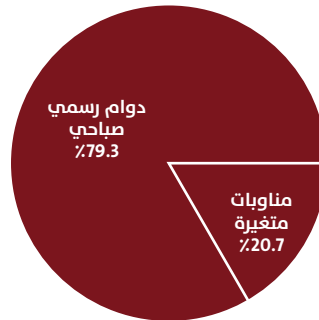


4-نظام عمل أزواج الأمهات العاملات:

أغلب الأزواج يعملون بنظام الدوام الرسمي الصباحي بنسبة 79,3٪، في حين 20,7٪ منهم من يعمل بنظام المناوبات، ومن الممكن أن يتصادف أن يكون عمل الأم العاملة كذلك بنظام المناوبات وهذا من شأنه أن يتعارض مع إمكانية بقاء أي من الوالدين في المنزل لرعاية الأبناء، مما يشكل أزمة للأسرة في البحث عن رعايتهم خلال فترات عدم تواجد الأبوين. حيث تتضح تلك الفرضية أن يكون عمل كلا الوالدين بنظام المناوبات المتغيرة حيث إن هناك نحو 2,5٪ من عينة الأمهات العاملات لديهم تلك المشكلة بأن كلا الوالدين يعمل بنظام المناوبات المتغيرة وعندها تزداد صعوبة التنسيق بينهما لرعاية الأطفال في غياب الأم في عملها.

شكل بياني رقم (11)

نظام عمل أزواج الأمهات العاملات من عينة الدراسة



1-متوسط عدد ساعات غياب الأم بالعمل:

مع تطبيق نظام العمل الجديد بإمارة الشارقة والذي يبلغ عدد ساعات العمل اليومي نحو (8) ساعات صار متوسط غياب الأم بالعمل نحو (8 ساعات وعشر دقائق)، ويضاف لهم نحو (22) دقيقة ذهاب للعمل ومثلهما للعودة كما أشارت نتائج الدراسة، ليصبح غياب الأم اليومي عن الأطفال بالعمل نحو (8 ساعات و 54 دقيقة)، أي ما يقارب نحو (9) ساعات يومياً، وهو وقت ليس بالقصير لغياب الأم عن الأطفال ممن لم يلتحقوا بالتعليم بعد.

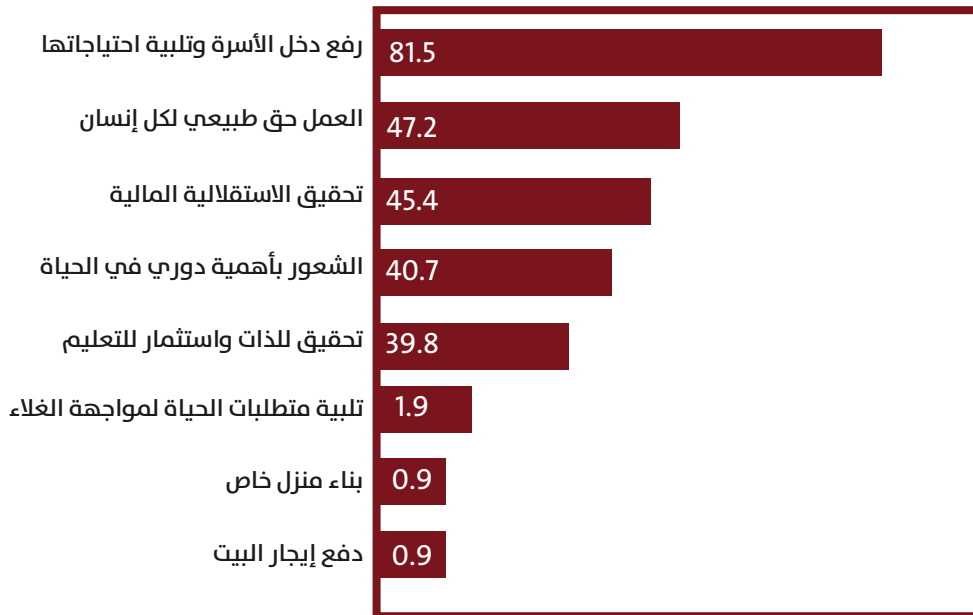
أ.دوافع عمل المرأة والجانب الاقتصادي:

1-الدافع الأساسي لعمل المرأة:

في سؤال عن دوافع خروج المرأة للعمل، فقد كان الدافع الأساسي لأغلب عينة الدراسة هي رفع دخل الأسرة و تلبية احتياجاتها بنسبة 81,5٪، وكانت النسبة الأعلى لدى الأمهات العاملات من المواطنات، حيث يأتي هذا الدافع بهدف الارتقاء بدخل الأسرة والقدرة على تلبية احتياجاتهم المتزايدة، بينما جاء الدافع الثاني لخروج المرأة للعمل هو لكون المرأة ترى أن العمل حق لكل إنسان وترغب في الحصول على حقها هذا، وأن تستكمل اقتناص حقوقها في التعليم والعمل وإشباع طموحهنّ الوظيفي. بينما يأتي الدافع نحو تحقيق أحد صور التمكين الاقتصادي ممثلاً في تحقيق الاستقلالية المالية كدافع في المرتبة الثالثة بنسبة نحو 45,4٪، ويأتي كلاً من الدافعين الرابع والخامس وهما يحملان مضامين متقاربة ما بين دافع المرأة بدعوى الشعور بأهمية دورها في الحياة كما أشارت نحو 40,7٪، يليه الدافع المتقارب والذي تناول الدافع نحو الشعور بقيمة الذات والسعي لاستثمار ما حققته المرأة من تعليم كما أشارت بذلك نحو 39,8٪.

شكل بياني رقم (12)

الدوافع الأساسية لنزول الأمهات لسوق العمل



2-الدخل:

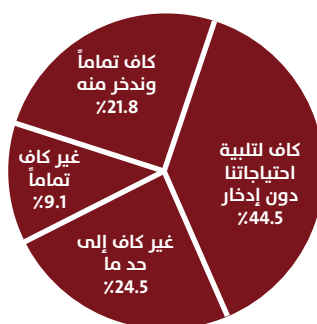
في ظل ما نناقشه عن عوائد عمل المرأة على المجتمع والأسرة يجدر الإشارة إلى أن دخل الزوجة والأم العاملة يمثل نحو 48,3٪ من دخل الأسرة الكلي، في إشارة إلى مدى حجم مساهمة المرأة في الإنفاق على الأسرة، حيث بلغت مساهمة المرأة العاملة الإماراتية في دخل الأسرة نحو 44,3٪، بينما ترتفع نسبة مساهمة المرأة العاملة غير الإماراتية بنسبة 61,4٪ من إجمالي دخل الأسرة، وذلك يعود لكون أن هناك العديد من السيدات العاملات من غير المواطنات تكون هي مصدر الدخل الوحيد للأسرة، بجانب أن هناك العديد منهن من يكون دخل الزوج محدود وأقل من دخل الزوجة في ظل وجود قطاع غير قليل من الوافدين من الرواتب المحدودة نسبياً.

جدول رقم (1) متوسط دخل المرأة العاملة وأُسرتها

جنسية المبحوثات	متوسط الدخل الشهري الكلي للأسرة	متوسط الدخل الشهري من عمل المرأة فقط
مواطنة	50476.6	22346
غير مواطنة	19996.4	12268.2
متوسط عام	43594	20106.5

شكل بياني رقم (13)

مدى كفاية دخل الأسرة لتلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية والتكميلية

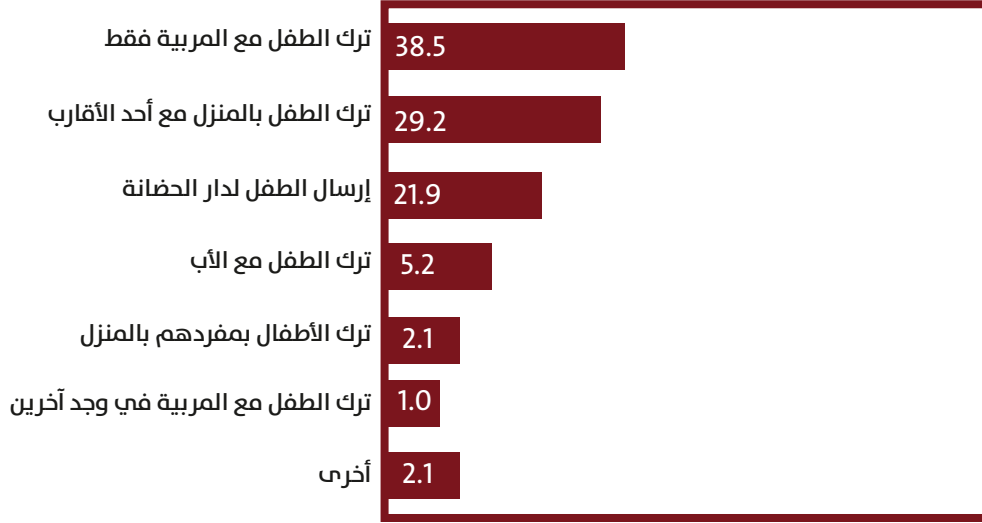


3-مدى كفاية دخل الأسرة لتلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية و الترفيهية:

نحو ثلثي عينة المبحوثات أشاروا لكفاية الدخل لتلبية كافة احتياجاتهم الحياتية سواء الأساسية أو التكميلية، بل أن نحو 21,8٪ منهم يدخرون أيضاً من دخلهم بما يشير لوجود فائض في الدخل يفوق احتياجات المعيشة، على جانب آخر هناك نحو ثلث عينة الدراسة أشاروا لعدم كفاية الدخل بدرجة محدودة أو درجة كبيرة. هذا المؤشر يشير إلى مدى أهمية دخل الأم العاملة للأسرة في المساهمة في دخل الأسرة بدرجة قد لا يمكن الاستغناء عنها (بفرضية المساهمة من الأم العاملة بجزء كبير من دخلها في الإنفاق على الأسرة)، وهو ما يشير إلى أن كم الجهود اليومية التي تقدمها الأم العاملة لها ما قد يبررها خاصة مسؤولياتها نحو أبنائها وأُسرتها وبيتها.

شكل بياني رقم (14)

أماكن ترك الأم العاملة لأطفالها في سن ما قبل المدرسة أثناء عملها



ث. تحليل أوضاع الأطفال الملحقين بدور الحضانة:

1- أماكن ترك الطفل خلال فترة العمل:

يتبين من الرسم البياني أن أعلى نسبة لمكان ترك الأطفال فترة عمل الأم هي مع المربية فقط بنسبة 38,5٪ ، أي أن المربية هي من تقوم بالاهتمام بالطفل و رعايته ساعات طويلة حيث يقدر متوسط عدد ساعات عمل المرأة خارج المنزل ما يقارب (9) ساعات يومياً شاملة وقت العمل والوقت الذي تقضيه في الطريق من وإلى المنزل، و هنا تأتي الخطورة في الاستعانة بالمربيات في رعاية الأطفال و لساعات طويلة خصوصاً لمن يبقون أطفالهن وحدهم مع العاملة المنزلية قد ينجم عنه الكثير من المشاكل الاجتماعية و التربوية و السلوكية، و هذا ما توصلت إليه دراسة سابقة أجرتها دائرة الخدمات الاجتماعية عن "أثر الاستعانة بالعمالة المنزلية الوافدة في تنشئة ورعاية الأطفال"، حول الاستعانة بالعمالة المنزلية (19).

حيث جاءت الآثار السلبية التي انعكست على الأطفال الذين يتم ترك رعايتهم لدى المربية على النحو التالي:

- مشكلات متعلقة باللغة و النمو اللغوي لدى الطفل بنسبة 49,8٪
- الشعور بافتقار الطفل لحنان الوالدين بنسبة 40٪ .
- اكتساب الطفل لعادات تختلف عن عاداتنا 31,4٪.
- تعرض الطفل للعنف من جانب المربيات 31٪.
- حدوث خلل في المعتقدات الدينية و العبادات لدى الطفل 29,5٪.
- تعرض الطفل لتحرشات جنسية 25,1٪.

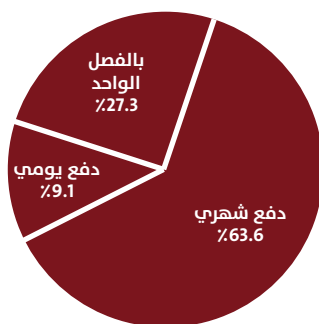
(19) أثر الاستعانة بالعمالة الأجنبية الوافدة في المنازل على تنشئة الأطفال، دائرة الخدمات الاجتماعية ، 2017/2018

تلك المؤشرات السابق ذكرها أعلاه تمثل بعض الآثار السلبية التي يتعرض لها الأطفال جرّاء الاعتماد على المربيات في رعاية الأطفال في المنزل دون تواجد أحد من أفراد الأسرة لرقابة العاملة المنزلية في معاملتها ورعايتها للطفل، وهناك العديد من الأمهات يلجؤون إلى توظيف التكنولوجيا في برامج الرقابة على العاملات المنزليات من خلال كاميرات المراقبة المنزلية، وهذا من شأنه أن يؤثر على أداء الأم العاملة في العمل بسبب القلق الدائم على الأطفال فترات العمل بعيداً عنهم، كما جاء في المرتبة الثانية ترك الطفل بالمنزل مع أحد الأقارب بنسبة 29,2%، وهذا جانب إيجابي في الرعاية وقد يكون أفضل من الاعتماد الكلي على المربية، ولكن في بعض الحالات قد يتملل القائم برعاية الطفل في القيام دوره بكفاءة في الاهتمام بالطفل، والالتزام بالتواجد معه لساعات طويلة قد تتعدى 8 ساعات ولأيام غير محددة بفترة معينة، وهنا كذلك نرى أن ترك الأطفال لدى أحد الأقارب من الممكن أن يكون له جانب سلبي قد يتسبب في بعض الحالات ببعض المشكلات بين الطرفين نتيجة بعض الإهمال غير المتعمد في رعاية الطفل.

كما جاءت استعانة الأمهات بدور الحضانة في المرتبة الثالثة كخيار لرعاية أطفالهنّ خلال فترة تواجدهن في العمل بنسبة نحو 22%، وهذا التوجه نحو الاستعانة بدور الحضانة يعتبر الإجراء الأقل سلبية كلما كانت دار الحضانة المختارة تتمتع بالكفاءة والكوادر التربوية والرعاية المقننة، بالإضافة للدور التنموي الآخر لدار الحضانة من تقديم برامج تنموية وتربوية للأطفال وتهيئة الطفل لمرحلة المدرسة.

شكل بياني رقم (15)

فترات دفع اشتراك الحضانة للأمهات اللواتي يتركن أطفالهن بدار الحضانة



بالإشارة للجانب الاقتصادي لتكلفة إلحاق الأطفال بدور الحضانة من خلال الإشارة إلى دفع الاشتراك للأطفال في دور الحضانات تبين بأن 63,6% منهم يقومون بالدفع الشهري لرسوم التسجيل في الحضانة، بينما هناك نحو 27,3% يكون الدفع فيها بالفصل الواحد، كذلك فهناك نحو 9,1% يقومون بالدفع اليومي، حيث تأتي هذه الرسوم التي من شأنها أن تمثل عبئاً على ميزانية الأسرة خصوصاً إن كان خروج المرأة للعمل بدافع رفع المستوى المعيشي للأسرة، مما اضطرها للبحث عن بديل لرعاية أطفالها ولجوتها لدور الحضانة، ومن المتعارف عليه فإنّ أغلب الحضانات تكون رسوم الاشتراك فيها مرتفعة إلى حد ما خاصة لأصحاب الدخول الشهرية المتوسطة وما هو أدنى من المتوسط، إلا إذا كانت حضانات حكومية فإن العبء على الأسرة يكون أقل، ولكن في الحضانات الحكومية تكون القوة الاستيعابية قليلة مما يقابل طلب البعض بالرفض أو تأجيل قبول الطفل فيها لحين خروج آخرين.

جدول رقم (2) المتوسط العام الشهري لرسوم تسجيل الطفل بدور الحضانة

%95 Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Test Value=0
Upper	Lower					
2008.9	1233.9	1621.4	.000	27	8.586	قيمة اشتراك الحضانة (شهرياً)

على جانب آخر فقد بلغ المتوسط العام لرسوم تسجيل الطفل بدار الحضانة نحو 1621,4 من الدراهم/ شهرياً، وهو ما يوازي نحو 8,1% من متوسط عام دخل الأم العاملة شهرياً، بما يشير لمدى ما يمثلته اشتراك الطفل من عبء على ميزانية الأم العاملة التي تلجأ لدور الحضانة بتلك التكلفة لعدم وجود بدائل آمنة أقل تكلفة لها.

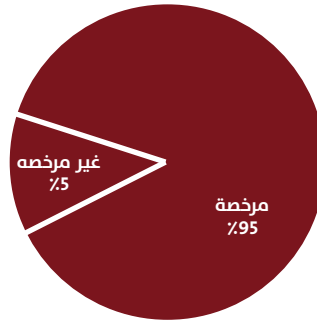
وبحسب تقرير مجلس الشارقة للتعليم عام 2021م فأُنّ عدد دور الحضانة الحكومية وصلت إلى (27) حضانة، وقد كان عدد الأطفال المنتسبين بها (906) أطفالاً، حيث إن عدد الأمهات العاملات في تزايد، نبين هنا عدد السيدات العاملات في إمارة الشارقة من مواطني دولة الامارات فقط طبقاً لآخر إحصاء لتعداد الشارقة العام لسنة 2015م جاء على النحو التالي: (20)

جدول رقم (3) التوزيع العددي للسيدات المواطنات العاملات طبقاً للحالة الاجتماعية لعام 2015م من واقع التعداد العام لإمارة الشارقة

العدد	الحالة الاجتماعية للسيدات المواطنات العاملات
29.725	متزوجة
2.478	مطلقة
3.620	أرملة
188	هجر
36.014	الاجمالي

شكل بياني رقم (16)

ترخيص دور الحضانة الملحق بها الأطفال



3-الوضعية القانونية لدور الحضانة الملحق بها الأطفال:

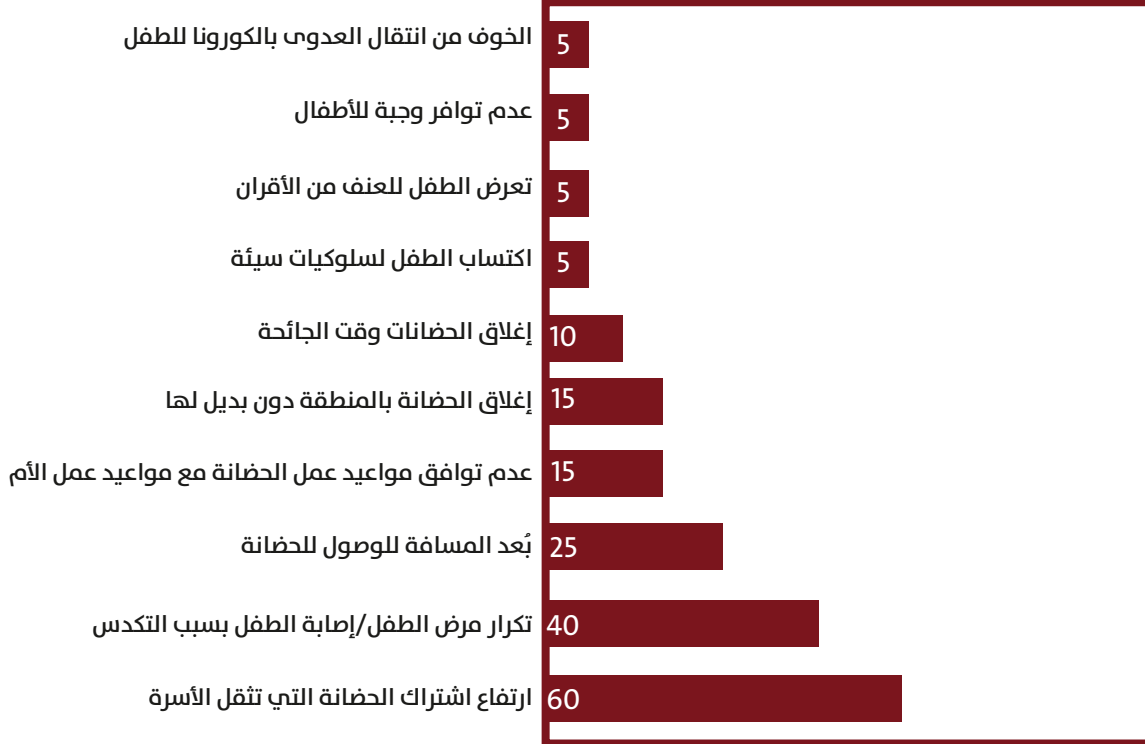
تشير نتائج تحليل الوضع القانوني لدور الحضانة بالشارقة إلى أن أغلب الأمهات يحرصن على أخذ أطفالهنّ لدور الحضانة المرخصة بنسبة 95%، وهذا من شأنه أن يزرع الطمأنينة في نفسها على وجود طفلها في مكان مرخص وتكون عليه رقابة من جهة رسمية، على عكس البعض منهن فقد اضطر نحو 5% من السيدات إلى وضع أطفالهن في دار حضانة غير مرخصة، ومن الممكن أن يكون ذلك لانخفاض رسوم التسجيل في مثل هذه الحضانات على عكس معظم دور الحضانة المرخصة ذات المرتفعة نسبياً، ولكن قد تعيش كذلك هذه الأم نوعاً من الخوف والقلق على طفلها الذي تركته في مكان تجهل ما قد يحدث له وإن صادف وحدث شيء من الإهمال أو تعرض الطفل لأي أذى فغالباً قد لا تجد جهة رقابية على هذه الحضانة لترفع شكواها لهم.

4-المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات مع دور الحضانة:

خلال تحليل المشكلات التي واجهت الأمهات العاملات جراء ترك الأطفال في دور الحضانة خلال فترة وجودهنّ في العمل، جاءت أعلى مشكلة واجهت الأمهات العاملات حول ارتفاع رسوم الاشتراك في دور الحضانة والتي تثقل ميزانية الأسرة كما أشار بذلك نحو 60% من عينة الأمهات العاملات. حيث تتباين قيمة الاشتراك ما بين دور الحضانة المختلفة لأن لكل حضانة مزايا و برامج تعليمية هادفة وكلما زاد الاهتمام بتقديم الأفضل في رعاية الطفل زادت الحاجة لتوظيف كوادرو موارد أكثر وبالمقابل زاد مبلغ الاشتراك في الحضانة، وكما سبق في التحليلات السابقة فإنّ مجموعة قليلة من الأمهات قد اتجهنّ نحو تسجيل الأطفال في حضانات غير مرخصة بسبب تدني رسوم الاشتراك فيها.

شكل بياني رقم (17)

المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات مع دور الحضانة
الملتحق بها أطفالهن



كذلك فإن من المشكلات التي واجهت الأمهات العاملات هي مشكلة تكرار مرض الطفل والتي جاءت بنسبة 40% من إجمالي استجابات المبحوثات، وهذا يعود بسبب الاختلاط مع الأطفال الآخرين، وكذلك الاختلاط مع الكوادر الموجودة في دار الحضانة ممّا يسهل انتقال العدوى بين الأطفال، وكما هو متعارف عليه فإنّ الطفل في المراحل العمرية الصغيرة أحياناً يكون أكثر عُرضة لالتقاط العدوى خصوصاً أن التواصل والاحتكاك مع القائمين بالرعاية مع الأطفال في دور الحضانة يكون مباشراً.

في المرتبة الثالثة عانت مجموعة من الأمهات العاملات من مشكلة بُعد دور الحضانة عن المنزل أو عن العمل بنسبة 25%، مما يضطرهن للخروج من المنزل في أوقات مبكرة لتفادي التأخير عن العمل، وفي معظم الأوقات قد تتعارض مواعيد العمل في الحضانة مع مواعيد عمل الأم فإنّ خروجها مبكراً لتوصيل الطفل قد يواجهه عدم استقبال الطفل في الحضانة لعدم بدء العمل بها وهذا ما اتفقت عليه مجموعة من الأمهات من عينة الدراسة بنسبة 15%، حيث تضطر بعض الأمهات للانتظار لحين وقت استقبال طفلها في الحضانة وبالتالي قد تتأخر عن موعد عملها، كما أن بعض الحضانات ينتهي العمل بها في وقت أبكر من وقت انتهاء عمل الأم مما يمثل مشكلة أخرى كما أشار نحو 15% آخرين من عينة السيدات ممن يلحقن أطفالهن بدور الحضانة خلال فترة وجودهن بالعمل.

على الرغم من تلك المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات مَن يتركن أطفالهن في دور الحضانة فإنَّ هذا لايلغي أهمية وجود الحضانات و الدور الكبير الذي تلعبه في رعاية الأطفال فقد قللت من المشكلات التي تعاني منها الأم العاملة و خصوصاً لدى دور الحضانات التي تكون في مقر العمل أو قريبة جداً حيث يكون الطفل قريب من الأم ويوفر عناء البحث عن حضانات قريبة من مقر العمل لتوفير وقت الوصول للعمل، ووفق إحصاءات وزارة الشؤون الاجتماعية (21) .

تلك الدراسة التي طرحت من خلال دراسة أجريت عن " دور الحضانة في العمل تحقق الاستقرار لأسر الأمهات الموظفات" عن العام الدراسي 2010-2011. أظهرت الدراسة أن: 94% من الجهات الحكومية التي افتتحت حضانات لأبناء العاملات، تحقق انخفاض واضح في نسبة إجازات الأم بعد وضع طفلها في الحضانة.

89% من الجهات المتواجد بها دار حضانة لأطفال الأمهات العاملات، أشارت إلى قلة نسب الاستقالة في صفوف الموظفات الأمهات.

- بلغت نسبة انضباط الأم العاملة في الحضور والالتزام بمواعيد العمل نحو 100%.

- أكدت 89% من هذا النوع من المؤسسات المتواجد بها دار حضانة لأطفال الأمهات العاملات إلى زيادة الإنتاجية للموظفات الأمهات مقارنة بذي قبل.

- ذكرت 95% من الأمهات، أن وجود طفلها في حضانة جهة العمل أدَّى إلى الاستقرار الأسري.

- كما كشفت نحو 96% من الأمهات أن وضع طفلها في الحضانة الحكومية قلل من الاعتماد على الخادمة الأجنبية.

- أيضاً أبدت نحو 98% شعورهن بالاطمئنان على الطفل.

- فيما أكدت 67% من الأمهات العاملات بالجهات الحكومية، أن الحضانة شجعتهن على الإنجاب.

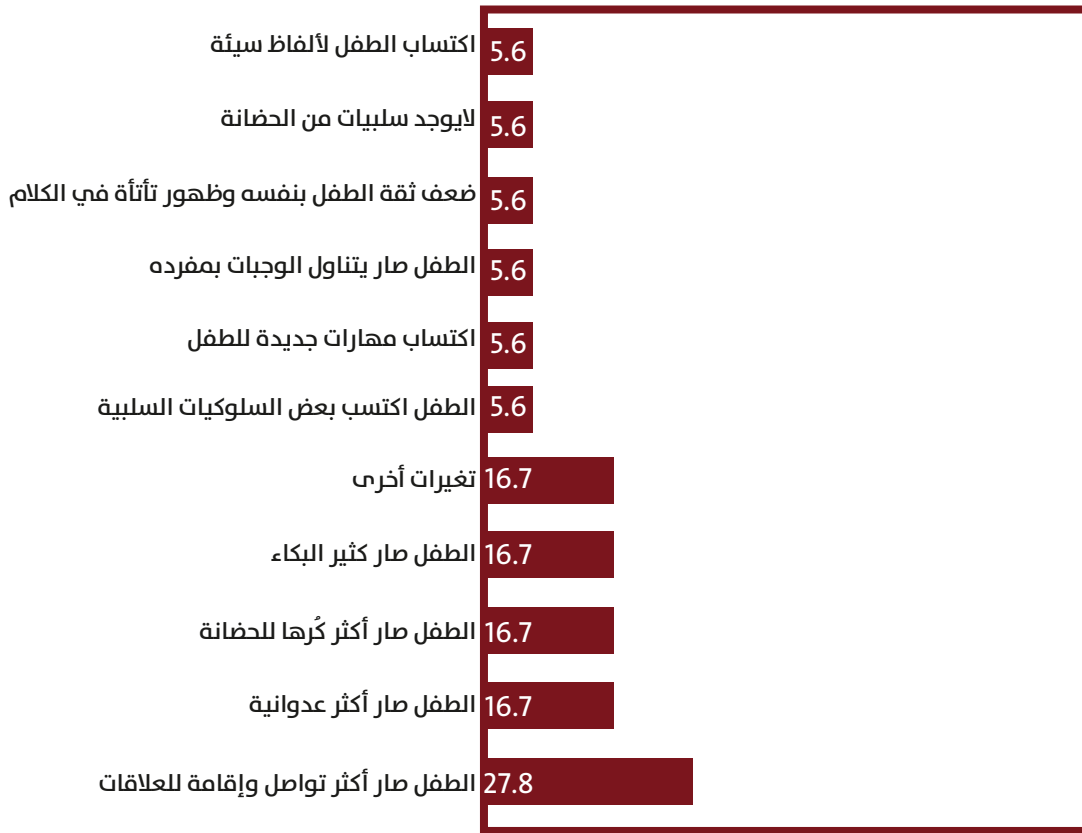
- فيما أشارت 91% إلى حدوث انخفاض في السلوك العدواني لدى أبنائهن.

5-التغيرات السلوكية للأطفال الملحقين بدور الحضانة:

يمثل هذا المحور من التحليلات الجانب المتعلق بالتغيرات السلوكية التي حدثت للطفل من واقع وجوده في دار الحضانة خلال فترة ترك الأم له أثناء عملها، حيث تم توجيه تساؤل حول التغيرات التي لاحظتها الأمهات العاملات على أطفالهن بعد التحاقهم في دور الحضانة، حيث أشارت استجاباتهنَّ لعدة جوانب إيجابية وأخرى سلبية، حيث جاءت الآثار الإيجابية من خبرة الأطفال خلال فترة تواجدهم بدار الحضانة على النحو التالي:

شكل بياني رقم (18)

التغيرات السلوكية التي حدثت للأطفال الملتحقين بدور الحضانة خلال تواجد أمهاتهم في العمل



الطفل صار أكثر تواصل وإقامة للعلاقات الاجتماعية مع الأقران والمشرفات بنسبة 27,8٪، حيث كان لدار الحضانة الكثير من الإيجابيات من ضمنها إكساب الطفل مهارات المشاركة وتكوين العلاقات الاجتماعية مع أقرانه في الحضانة مما يساعد على تنمية مهاراته الاجتماعية وتطويرها في سن مبكرة. أصبح الطفل يتناول وجباته بمفرده كما أشار بذلك نحو 5,6٪، مما يُعدُّ أحد الإيجابيات التي اكتسبها الطفل من انتسابه للحضانة كونه أصبح أكثر في الاعتماد على النفس حيث لاحظت بعض الأمهات أن الطفل يتناول طعامه دون مساعدة.

على الجانب الآخر كما كان لالتحاق الطفل بدور الحضانة آثار إيجابية، أشارت أيضاً الأمهات لبعض الآثار السلبية لتلك التجربة والتي جاء من أبرزها ما يلي:

أن الطفل صار أكثر عدوانية كما أشارت بذلك نحو 16,7٪ من الأمهات العاملات على أطفالهن بعد التحاقهم في دور الحضانة، وهذه من السلبيات التي قد تحدث للطفل لعدة أسباب أهمها افتقاد الطفل لحنان الأم و شعوره بالخوف جزاء انفصاله عنها أو ابتعاده عن المنزل وتركه في الحضانة، أو رد فعل لما قد يمارس عليه أو يتعرض له الطفل من عدوانية من قبل أقرانه في الحضانة فالطفل يكتسب بالمحاكاة و يتعلم من خلال التقليد، خاصة وأن فترة بقائه في الحضانه تعتبر طويلة نسبياً وتمثل نحو ما يزيد عن نصف فترة استيقاظه اليومي.

-على جانب آخر أشار نحو 16,7٪ من الأمهات أن الطفل صار أكثر كرهاً للحضانة، وهذا قد يرجع لبيئة الحضانة التي تم اختيارها ونوعية البرامج التي تقدم للأطفال من كونها بيئة جاذبة للطفل أو بيئة منفرة نتيجة ضعف الأنشطة التحفيزية للطفل بالإضافة إلى معاملة المشرفين والرفاق للطفل.

-بذات النسبة السابقة أيضاً أشارت الأمهات إلى أن الطفل صار كثير البكاء نظراً لاحتمالية أن الطفل يشعر بالخوف عند انفصاله عن أمه التي تلبي احتياجاته العاطفية ويفتقدها لفترات طويلة بالتالي يفقد جزءاً كبيراً من حنانها واهتمامها ورعايتها ، كذلك أيضاً نتيجة ابتعاده عن منزله الذي ألف العيش فيه واعتاد عليه والذي من شأنه أن يكون سبباً لبكائه.

-وأخيراً أشارت عينة الأمهات إلى اكتساب الطفل لبعض السلوكيات السلبية كما جاء لدى 5,6٪ من الأمهات، فمن المعروف بأن الطفل يكتسب السلوكيات من البيئة المحيطة به، وخاصةً من أقرانه و في الحضانة يتعرض الطفل للكثير من السلوكيات وفي بعض الأحيان لثقافات أخرى غير التي ترثي عليها في البيت، فمن الطبيعي أن يتعلم ويكتسب الطفل لسلوكيات لم يتم تربيته عليها وذلك بسبب التفاعل مع الآخرين في الحضانة ومحاكاته لأقرانه.

ج.الأطفال في رعاية المربيات:

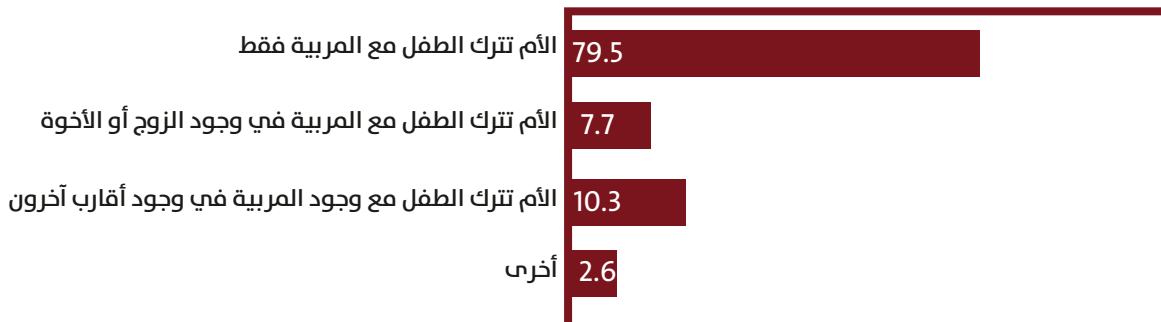
هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن هناك خطورة في ترك الأطفال خصوصاً لمن هم دون سن المدرسة أو في مرحلة الطفولة المبكرة لوحدهم مع المربية لساعات طوال دون رقابة، وهنا ومن خلال بعض التساؤلات حول رعاية أبناء الأمهات العاملات خلال ساعات غياب الأم عن المنزل، حيث كثيراً ما تنفرد بعض المربيات بالأطفال في المنزل في غياب أفراد الأسرة، وذلك من واقع وجود ثقة بالمربيات من قبل بعض الأمهات اللواتي يأتمن المربيات على أطفالهن بدرجة أو أخرى، ومن خلال تحليل رأي عينة الأمهات العاملات اللواتي يتركن أطفالهن بصحبة المربيات المنزليات أثناء فترات غيابهن في العمل، أشارت النتائج لبعض المؤشرات التي من أبرزها الآراء التالية للأمهات.

1-الأطفال الذين يتم تركهم في رعاية المربيات:

في تحليل لاستجابات عينة الأمهات العاملات اللواتي يتركن أطفالهن في رعاية المربية سواء منفردة أو بصحبة آخرين، أشارت نحو 79,5٪ من الأمهات اللواتي يعتمدن على المربيات أنهن يتركن أطفالهن بصحبة المربية فقط.

شكل بياني رقم (19)

عينة السيدات العاملات اللواتي يتركن أطفالهن بصحبة المربية



وهنا قد تكمن الخطورة عند السماح وترك فرص تعامل المربيات مع الأطفال على انفراد، وما الممارسات التي من الممكن أن تقوم بها المربية في عدم وجود أحد أفراد الأسرة، وخاصةً عند غياب الأم لساعات خارج المنزل للعمل، فقد يتعرض الطفل للعنف من قبل المربية، أو قد يتأثر الطفل ببعض المعتقدات الدينية لدى المربية خاصةً إن كانت غير مسلمة، أو قد تتأثر لديه اللغة لكون أغلب المربيات يتحدثن باللغة الانجليزية أو العربية الركيكة مما يتأثر به الطفل خصوصاً في سنوات عمره الأولى أي ما قبل المدرسة والتي تمثل أهم مراحل بناء شخصية وقدرت الطفل، وهذا العمر أكثر مايكون بحاجة هو رعاية الأم وتوجيهها وتربيتها من خلال تقويم سلوكيات الطفل التي سيكبر عليها، حيث إن المربية دورها فقط للرعاية و ليس التربية والتنشئة.

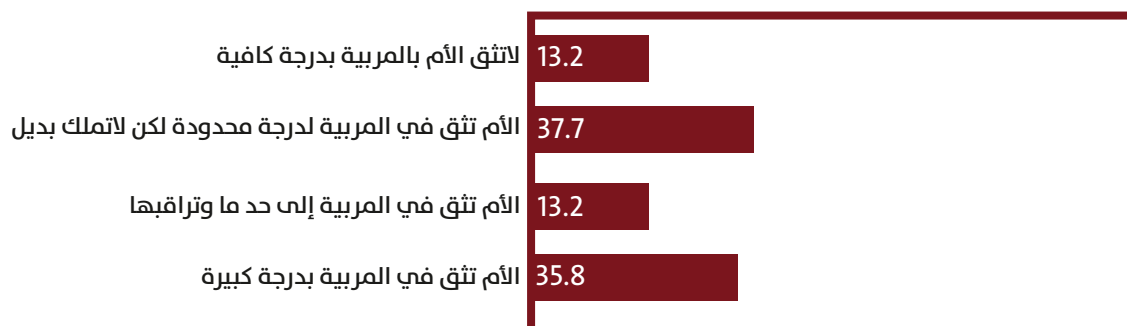
في حين أن فقط 7,7% من الأمهات اللواتي يعتمدن على المربية لرعاية الطفل أثناء غيابها في العمل هن فقط من يتركن الطفل بصحبة المربية لكن في وجود الأب للطفل أو أحد أخوته، بينما هناك 10,3% من نفس تلك الفئة من الأمهات هن اللواتي يتركن الطفل بصحبة المربية في وجود أحد الأقارب، وهو ما يحدث غالباً في الأسر الممتدة التي يعيش فيها أسرة الأم في منزل عائلة الزوج أو منزل عائلتها هي في بعض الأحيان.

2-درجة ثقة الأم العاملة في المربية التي ترعى أطفالها:

الهدف هو التعرف على مدى ثقة الأمهات بالمربية في رعايتها لأبنائها فترة خروجها للعمل، واتضح بوجود نسبة عالية في الثقة بالمربيات من واقع استجابة المبحوثات واللواتي أشرن نحو 35,8% منهن بذلك، وهذه الثقة قد تسمح للمربية بالتعامل مع الطفل بأريحية دون وجود رقابة عليها خصوصاً لمن كانت تفتقر للوازع الديني، فقد يتعرض الطفل لانتهاكات و تعنيف و يصعب عليه شرح مايتعرض له، وقد يؤثر سلباً على نشأته و نموه النفسي السوي.بينما هناك نحو 37,7% من الأمهات اللواتي يعتمدن على المربية لرعاية الطفل أثناء غيابها في العمل تثق بدرجة محدودة لأنها لاتملك بديل، بينما هناك نحو 26,4% من الأمهات تتدنى درجة ثقتهم بالمربيات سواء من منهن من تثق بدرجة محدودة وتحرص على مراقبة المربية أثناء غيابها عن المنزل من خلال الكاميرات، وهناك فئة من الأمهات اللواتي أعربن عن عدم ثقتهن بالمربية بالدرجة الكافية ومع ذلك بعضهن يتركن الأطفال بصحبة المربيات غير الموثوق فيهن من قبل الأم بدرجة مقبولة تسمح بترك الأطفال معهن.

شكل بياني رقم (20)

درجة ثقة الأم العاملة في المربية في رعايتها للطفل

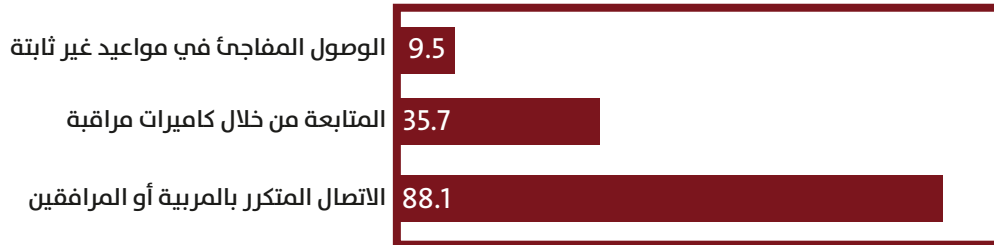


3-وسائل رقابة الأم للمربية التي ترعى الأبناء:

بالإشارة للأمهات العاملات اللواتي يتركن أطفالهن في معية المربيات لكن بعضهن يحرص على الرقابة على المربيات بعدة وسائل مختلفة، حيث إن أكثر الأمهات تتبع نظام الاتصال المتكرر بنسبة 88,1% من تلك الفئة من الأمهات للأطمئنان على الطفل وعلى وضعه في المنزل، وهذا لا يكفي للتأكد من أنه بوضع جيد، ونلاحظ كذلك بأن الأم العاملة تكون قلقة على طفلها ودائمة التفكير به مما قد يؤثر كذلك على أدائها لعملها، كما وأن هناك من تتابع أطفالها عبر كاميرات المراقبة كما أشار بذلك نحو 35,7% من تلك الفئة من الأمهات للتأكد من طريقة معاملة المربية للطفل ومدى اهتمامها ورعايتها له، واختارت بعضهن أن تكون رقابتها من خلال العودة إلى المنزل بشكل مفاجئ كما تفعل نحو 9,5% من تلك الفئة من الأمهات بهدف الاطمئنان على وضع الطفل في غيابها ومشاهدة ما يحصل في منزلها أثناء وجودها بالدوام.

شكل بياني رقم (21)

وسائل رقابة الأم للمربية المصاحبة للطفل



ج.الأطفال في رعاية الأقارب:

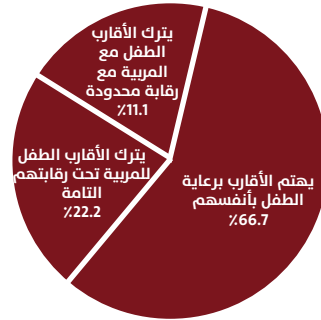
رعاية الأقارب للأطفال فترات عمل الأم خارج منزلها قد يكون له فوائد للطفل حيث يشعر بالانتماء لهم، كما أن للأقارب دورًا في تربية الطفل ورعايته وتوجيهه، و من شأنه تخفيف العبء على الأم العاملة في رعاية الطفل و شعورها بالاطمئنان لثقتها بأقاربها.

1-مدى اهتمام الأقارب بالأطفال:

66,7% من الأمهات العاملات اللواتي يتركن أطفالهن في رعاية الأقارب وهو أمر من شأنه أن يقلل على الأم العاملة القلق والخوف على الطفل من جراء تركه مع المربية لوحدهما، ومن شأنه كذلك أن يقلل من مصاريف تسجيله في الحضانة، كما وأنه أكثر أماناً للطفل من التعرض لبعض الأمراض المعدية في الحضانات كما ذكرت الأمهات اللواتي يلحقن أطفالهن بدور الحضانة وشكواهن من تكرار مرض الطفل كما أشار نحو 40% من تلك الفئة من الأمهات، كما وأن رعاية الأقارب للطفل من شأنها أن تنشئه التنشئة الخاصة بالأسرة نفسها دون اكتسابه لسلوكيات دخيلة سواء من قبل المربيات أو ما يكتسبه من محاكاته لثقافات مختلفة في دور الحضانة. على جانب آخر فإن نحو 22,2% من الأقارب يهتمون بمتابعة رعاية المربية للطفل بشكل تام، وهذا من شأنه كذلك أن يقلل من قلق الأم الدائم حول رعاية المربية لطفلها، فوجود أحد الأقارب برفقة المربية يقلل من خطورة تعرض الطفل لأي من الانتهاكات أو التعنيف الذي يمكن أن يتعرض له الطفل لو كان بمفرده بصحبة المربية.

شكل بياني رقم (22)

مدى اهتمام الأقارب برعاية الطفل في غياب الأم لمن تترك الطفل بصحبة الأقارب

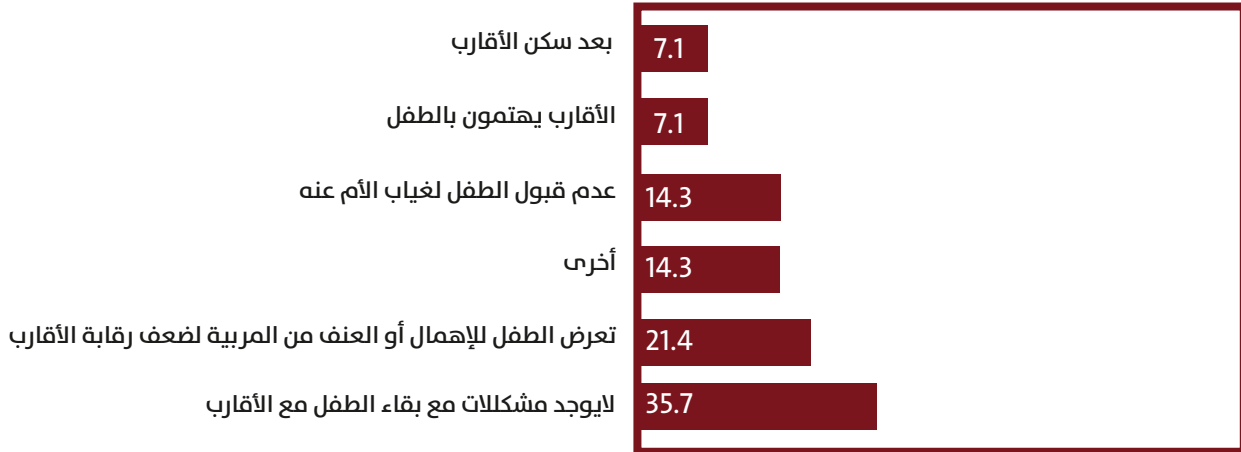


2-المشكلات التي تواجه الأم عند ترك الطفل لدى أحد الأقارب:

على الرغم من إيجابية ترك الطفل في معية الأقارب خلال غياب الأم في عملها كما أشار بذلك نحو 35,7٪، لكن هناك جوانب أخرى تمثل مشكلات أفرزتها نتائج الدراسة.

شكل بياني رقم (23)

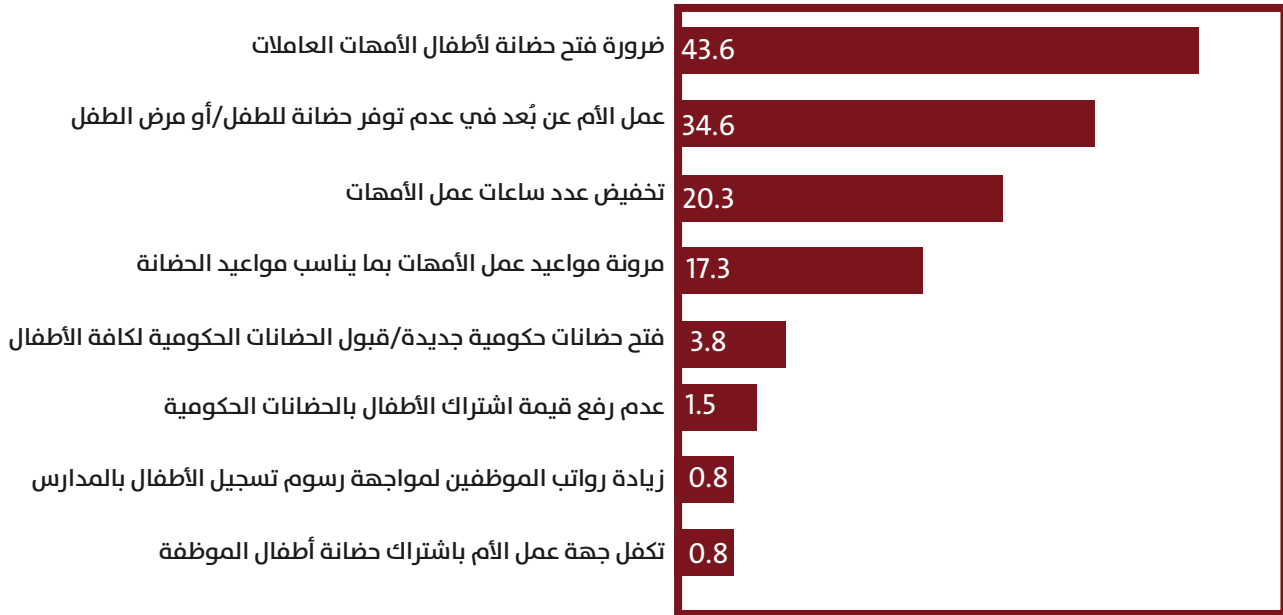
المشكلات التي تواجه الأم في ترك طفلها مع الأقارب أثناء عملها



لكن في المقابل عانت نحو 21,4٪ من تلك الفئة من الأمهات من ضعف رقابة الأقارب على المربية خلال غياب الأم ممّا عرض الطفل للعنف أو الإهمال من قبل المربية في غفلة من الأقارب المسؤولين عن رعاية الطفل والعناية به، بينما أشارت نحو 14,3٪ من الأمهات أنه كان هناك عدم قبول من الطفل لذهاب الأم عنه حتى وإن كان مع الأقارب، وهذا الوضع ظهر جلياً لدى الأطفال الأصغر سناً التعلق الشديد بالأم، أما 7,1٪ من الأمهات أشرن إلى معاناتهنّ بسبب بُعد سكن الأقارب الذين يقومون على رعاية الطفل مما يسبب معاناة للأم في تباعد مسافات التحرك حتى ذهابها لعملها.

شكل بياني رقم (24)

مقترحات دعم الأمهات العاملات في رعاية أطفالهن خلال عملهن



خ.مقترحات عينة الدراسة:

من خلال طرح رؤية ومقترحات عينة الأمهات العاملات حول مقترحاتهن التي يمكن أن تخفف من وطأة معاناتهن في رعاية أطفالهن خلال تواجدهن بالعمل لدعمهن في رعاية أطفالهن، جاءت الاقتراحات على النحو التالي:

-ضرورة فتح حضانة للأطفال في مقر العمل كما أشار بذلك نحو 43,6٪، وهذا ما تم تنفيذه في بعض الدوائر الحكومية في دولة الإمارات بصفة عامة وفي إمارة الشارقة بشكل خاص، ووفقاً لقرار مجلس الوزراء (22) رقم 19 لسنة 2006، على الوزارات والمؤسسات الحكومية الأخرى التي يعمل لديها أكثر من 50 موظفة إنشاء دور حضانة في مقارها لأطفال الموظفين. ويهدف هذا القرار إلى زيادة إنتاجية المرأة العاملة، والحد من الاستقالات، ودعم الدور الأمومي، والاستقرار الأسري في الدولة.

-جاء مقترح عمل الأم بنظام العمل عن بُعد في حال عدم توفر حضانة أو فترة مرض الطفل بنسبة 34,6٪، حيث إنه خلال فترة الحظر المنزلي إثر جائحة كوفيد19 عند تطبيق نظام العمل عن بُعد، توفر للأمهات العمل من المنزل ورعاية أبنائهن في نفس الوقت مما قلل من المشكلات التي كانت تعاني منها الأم العاملة فترة عملها في مقر العمل بعيداً عن أطفالها خصوصاً لمن لديها طفل رضيع، حيث خفف العمل عن بُعد من الاعتماد الكلي على المربيات وأصبح الأطفال تحت ناظري الأم خلال فترة عملها من المنزل، كما قلل من مصاريف التسجيل في الحضانات.

-تخفيض عدد ساعات عمل الأمهات بنسبة 20,3٪، مما يقلل من أوقات غيابها عن المنزل خصوصاً لمن تترك أطفالها مع المربيات دون رقابة، وكذلك يقلل من فترة غيابها عن طفلها والذي هو بحاجة لرعاية الأم بالدرجة الأولى ولا يمكن لأي بديل أن يحل محل رعاية الأم وتربيتها.

(22) البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، العمل في القطاع الحكومي لدولة الإمارات ، حضانات الأطفال في المؤسسات الحكومية

-مرونة مواعيد عمل الأمهات بما يتناسب مع مواعيد عمل الحضانة بنسبة 17,3٪، وذلك كما ذكرنا سابقاً فإنَّ بعض الأمهات وبنسبة 15٪ يواجهنَّ مشكلة تتعلق بعدم توافق مواعيد عمل الحضانات مع مواعيد عمل الأم.

-فتح حضانات حكومية جديدة وقبول جميع الأطفال كما أشار بذلك نحو 3,8٪ من الأمهات العاملات، حيث في بعض الحضانات الحكومية يكون هناك ضغط على القوة الاستيعابية للأطفال مما يضطرهم لرفض قبول بعض الأطفال في الحضانة.

د.توصيات الدراسة:

-إنشاء دور حضانة في الأحياء السكنية (حضانات منزلية لغير العاملات) لرعاية أبناء الأمهات العاملات فترة عملهنَّ، مما يسهل عليهن توصيل الأطفال لقرب مقار تلك الحضانات، وما في ذلك من حق الجيرة حيث إن الأم تترك الطفل لدى إحدى الجارات التي ستفتح الحضانة المنزلية، و كذلك لشغل وقت فراغ السيدة غير العاملة وإتاحة فرص اقتصادية لأمهات أخريات للبدء بمشروع ذات احتياج مجتمعي متمثلاً في الحضانات المنزلية، مما يُدر دخلاً لفئة قد تحتاج لعمل من خلال دخل من الحضانة التي ستقوم فيها برعاية أبناء جاراتها العاملات من خلال حضانة مرخصة وفق اشتراطات معينة، حيث تم رفع مقترح (الحضانات المنزلية).
-زيادة عدد الحضانات في مقار العمل لمواجهة نقص القدرة الاستيعابية لدى الحضانات الأخرى الخارجية والمتاحة خارج مقر العمل.

-تحديد سقف لأسعار الاشتراك في دور الحضانات، و تحتسب وفق الخدمات التي تقدم في كل دار حضانة حسب القدرة الاستيعابية وجودة الخدمات والرعاية التي تقدم بها والمواد التعليمية والبرامج، وذلك لتخفيف العبء المادي على الأسرة جرّاء ارتفاع أسعار الاشتراك، حيث تتيح لولي الطفل باختيار ما يتناسب مع ميزانية الأسرة.

-تطبيق نظام العمل عن بُعد للأم بعد فترة إجازة الوضع لحين إكمال طفلها لعامه الأول، وذلك لحاجة الطفل في هذه المرحلة للرضاعة الطبيعية ذلك إن لعودة الأم للعمل بعد إجازة الوضع (3 أشهر) قد يُفطم الطفل عن الرضاعة الطبيعية بشكل تدريجي في وقت مبكر عن الطبيعي لعدم تواجدها لساعات طويلة.

المراجع:

- 1.زهير عبدالسلام، زليخة معنصري – أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء- جامعة باتنة 1، قضايا الأسرة المسلمة في ضوء أصول و مقاصد الشريعة الاسلامية- الملتقى الدولي التاسع.
- 2.دراسة عمل المرأة وعلاقته برعاية الأبناء من وجهة نظر بعض النساء العاملات، ترير وفاء و حليس فوزية، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، 2019-2020 ، ص أ.
- 3.مروج مظهر عباس، علاقة عمل المرأة بالترابط الأسري- مجلة كلية التربية للبنات ، المجلد 22 (4) 2011، ص781.
- 4.دراسة عمل المرأة وعلاقته برعاية الأبناء من وجهة نظر بعض النساء العاملات، ترير وفاء و حليس فوزية، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، 2019-2020 ، ص6.
- 5.مفهوم رعاية الأبناء في الإسلام، عمر داود،
8A%:D9%A7%D8%B9%D8%B1%D8%_85%D9%88%D9%87%D9%81%D9%85%https://mkaleh.com/%D9
D%A7%8A_%D8%D9%81%D9%_A1%D8%A7%D8%86%D9%A8%D8%A3%D8%84%D9%A7%D8%_A9%D8
85%D9%A7%D8%84%D9%B3%D8%A5%D8%84%9
- 6.أثر خروج المرأة للعمل في العوائد النفسية و التربوية للأبناء، د.زهير عبدالسلام-الباحثة زليخة معنصري، جامعة باتنة.
- 7.صراع الأدوار لدى المرأة العاملة – دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية، نوري محمد، 29555/https://www.asjp.cerist.dz/en/article
- 8.صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى المرأة العاملة – دراسة ميدانية ، عائشة بوبكر ، ص24
- 9.سناء خولي، الأسرة و الحياة العائلية 2011، ص 99
- 10.كتيب الاستراتيجية الوطنية لتمكين و قيادة المرأة في دولة الإمارات 2015-2021
- 11.البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة، معلومات و خدمات، المرأة الإماراتية،
https://u.ae/ar-ae/information-and-services/social-affairs/women

12.مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، بيانات، التعليم

<https://www.gbc.gov.ae/ar/facts.html>

13.أثر الاستعانة بالعمالة الأجنبية الوافدة في المنازل على تنشئة الأطفال، دائرة الخدمات الاجتماعية ،
2018/2017

14.البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، العمل في القطاع الحكومي لدولة الإمارات،
حضانة الأطفال في المؤسسات الحكومية.

المرفق

استبيان

دراسة وضع الأمهات العاملات في رعاية أطفالهنّ

تضطر غالبية الأمهات العاملات بعد الإنجاب إلى أخذ قرار العودة إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة، وغالباً ما يكون أمام الأم العاملة أحد خيارين: إمّا وضع الطفل في حضّانة، أو تركه مع المربية في المنزل أو مع أحد الأقارب، في هذا الاستبيان هدفنا التعرف على وضع الأمهات العاملات والصعوبات التي تواجههم في رعاية أبنائهم أثناء فترات عملهن.

الخصائص الديموغرافية:

1	الاسم (اختياري)	
2	العمر	☐ من 18 إلى أقل من 23 عاماً ☐ من 24 إلى أقل من 30 عاماً ☐ من 31 إلى أقل من 36 عاماً ☐ من 37 إلى أقل من 42 عاماً ☐ من 43 إلى أقل من 48 عاماً ☐ من 49 عاماً فأكثر
3	موطن السكن الحالي	☐ إمارة الشارقة ☐ إمارة رأس الخيمة ☐ إمارة أبوظبي ☐ إمارة عجمان ☐ إمارة الفجيرة ☐ إمارة أم القيوين ☐ إمارة دبي ☐ مدينة العين
4	الحالة الزوجية؟	☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة
5	الجنسية؟	☐ إماراتية ☐ مقيمة
6	المقيمت؛ كم عدد سنوات الإقامة بالدولة؟	☐ أقل من 3 سنوات ☐ من 4 إلى 6 سنوات ☐ من 7 إلى 9 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر
7	نوع الأسرة التي تعيشين بها؟	☐ الزوجين والأبناء فقط ☐ يقيمون مع أسرة الزوج الزوجة
8	عدد أفراد الأسرة المعيشية	☐ فرد
9	عدد الأبناء؟	☐ ابن/ة

الخصائص الديموغرافية:

10	أعمار أكبر الأبناء وأصغر الأبناء؟	☐ عمر الابن/ة الأكبر	☐ عمر الابن/ة الأصغر
11	المؤهل الدراسي للسيدة؟	☐ أقل من ثانوية	☐ الشهادة الثانوية ☐ مؤهل فوق جامعي
12	تبعية جهة العمل للسيدة؟	☐ عمل حكومي	☐ عمل بالقطاع الخاص لدى الغير ☐ أخرى (تذكر)
13	أوقات الدوام للسيدة مباحية أم منوبات؟	☐ دوام رسمي مباحي	☐ منوبات متغيرة
14	عدد ساعات العمل اليومي؟	ساعة / يومياً	
15	متوسط زمن الرحلة من المنزل للعمل بالدقائق؟	دقيقة	
16	الدخل الشهري الكلي للأسرة؟	درهم / شهرياً	
17	الدخل الشهري من عمل السيدة فقط؟	درهم / شهرياً	
18	كفاية دخل الأسرة لتلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية والترفيهية؟	☐ كاف تماماً وندخر بعض منه	☐ كاف لتلبية الاحتياجات الأساسية ☐ غير كاف تماماً

للسيدات المتزوجات حالياً:

19	ما هو طبيعة عمل للزوج؟	☐ عمل حكومي ☐ عمل خاص بالزوج ☐ لا يعمل حالياً ☐ عمل بالقطاع الخاص لدى الغير ☐ متقاعد ☐ أخرى (تذكر)
20	أوقات الدوام للزوج صباحية أم مناوبات؟	☐ دوام رسمي صباحي ☐ مناوبات متغيرة
21	هل الزوج له أي دور في رعاية أطفالكم أثناء وجودك في العمل وقت عدم وجود دوام له؟	☐ كثيراً ما يتحمل جزءاً من رعاية الطفل ☐ نادراً ما يشارك في رعاية الطفل ☐ أحياناً ما يتحمل جزءاً من رعاية الطفل ☐ أخرى (تذكر)
22	ما هو الدافع الأساسي لنزولك لسوق العمل؟	☐ العمل حق طبيعي لكل شخص ☐ تحقيق لذاتي واستثمار لما تعلمته ☐ رفع دخل الأسرة وتلبية احتياجاتها ☐ الشعور بأهمية دوري في الحياة ☐ تحقيق بالاستقلالية المالية ☐ أخرى (تذكر)

للسيدات ممن لديهن أطفال قبل سن المدرسة:

23	وقت وجودك في العمل أين تتركين أطفالك الصغار؟	☐ في المنزل مع أحد الأقارب ☐ المنزل مع المربية دون وجود آخرين ☐ بالمنزل في وجود الأب/ مع الأب ☐ المنزل مع المربية بوجود أحد الأقارب ☐ إرسالها إلى دار حضانة ☐ أخرى (تذكر)
----	--	--

السيدات اللواتي يتركن أطفالهن بدار حضانة:

24	ماهي فترات دفع اشتراك الحضانة لطفلك؟	☐ يومياً ☐ الفصل الواحد ☐ شهرياً ☐ سنوياً
25	ما قيمة اشتراك الحضانة في فترة الدفع؟	درهم

السيدات اللواتي يتركن أطفالهن بدار حضانة:

هل المسجل بها طفلك مرخصة؟	☐ مرخصة ☐ غير مرخصة	26
ما أكثر مشكلة تواجهك أنت وطفلك في الحضانة؟	☐ مكلفة لميزانية الأسرة ☐ عدم توافق مواعيد الحضانة مع مواعيد عملي ☐ إهمال القائمين بالرعاية للطفل ☐ اكتساب بعض السلوكيات غير الجيدة ☐ بُعد المسافة لمكان الحضانة ☐ تكرار إصابة الطفل بالأمراض نتيجة التكدس ☐ تكرار الإصابة أو التعرض للعنف من الأقران ☐ أخرى (تذكر)	27
ما أكثر تغيير ظهر في سلوك طفلك وتعتقدين أنه بسبب ذهابه للحضانة؟	☐ الطفل أصبح عدوانيًا ☐ الطفل أصبح انطوائيًا ☐ الطفل أصبح كثير البكاء ☐ الطفل أصبح يكره الحضانة ويرفض الذهاب ☐ الطفل أصبحت لديه سلوكيات سيئة ☐ أخرى (تذكر)	28

السيدات اللواتي يتركن أطفالهن بصحبة مربية:

هل تتركين طفلك مع المربية بمفردها؟	☐ أترك طفلي مع المربية دون فرد من العائلة ☐ أترك طفلي مع المربية بوجود الزوج أو أخوة ☐ أترك طفلي مع المربية بوجود أقارب آخرين ☐ أخرى (تذكر)	29
كيف تقومين بمتابعة ومراقبة المربية مع الطفل؟	☐ الاتصال المتكرر ☐ الوصول في مواعيد مختلفة مفاجأة ☐ كاميرات مراقبة ☐ أخرى (تذكر)	30
لأي درجة تثقين في رعاية المربية لطفلك؟	☐ أثق بدرجة كبيرة ☐ أثق إلى حد ما ولا أملك بديل ☐ أثق إلى حد ما وأراقبها ☐ لا أثق فيها بدرجة كافية	31
ما هي المشكلات أو السلبيات التي تعرض لها الطفل من بقائه مع المربية أثناء عملك؟	☐ تعنيف المربية للطفل باللفظ ☐ تعرض الطفل للإهمال و سوء التغذية ☐ سلوكيات غريبة للطفل وتأثره بعقيدة المربية ☐ عرض الطفل للاعتداء الجسدي بالضرب ☐ تعرض الطفل لتحرشات جنسية ☐ أخرى (تذكر)	32

للسيدات اللواتي يتركن أطفالهن مع أقارب:

هل يهتم الأقارب برعاية الطفل خلال تركه معهم أم يتركونه مع مربيته؟	33	☐ يهتمون برعايته بأنفسهم ☐ يتركون الطفل مع المربية برقابة ضعيفة منهم ☐ يتركون الطفل مع المربية تحت رقابتهم التامة ☐ أخرى (تذكر)
ما هي المشكلات أو السلبيات التي تعرض لها الطفل من بقاءه مع الأقارب أثناء عملك؟	34	☐ تعنيف المربية للطفل باللفظ ☐ تعرض الطفل للإهمال و سوء التغذية ☐ سلوكيات غريبة للطفل وتأثره بعقيدة المربية ☐ تعرض الطفل للاعتداء الجسدي بالضرب ☐ تعرض الطفل لتحرشات جنسية ☐ أخرى (تذكر)
وضعية المرأة العاملة:		
إلى أي مدى يؤثر عملك سلباً أو إيجاباً على حياتك الأسرية والخاصة؟	35	☐ تأثير إيجابي ☐ لا يوجد تأثير ☐ تأثير سلبي ☐ غير قادر على التحديد
ما هي التحديات التي تواجه المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين عملها ومسؤولياتها نحو الأسرة والزوج؟	36	☐ طول ساعات العمل وبعدها عن المنزل ☐ إرهاق العمل يعكس على أداء دورها الأسري ☐ تراكم أعمال المنزل وتعدد مسؤوليات الأسرة ☐ شعور الزوج بعدم الاهتمام الكافي ☐ عدم وجود دار حضانة مناسبة للأطفال ☐ أخرى (تذكر)
لأي مدى ترين أن عمل المرأة يمنحها قوة في مشاركتها في اتخاذ القرارات في أسرتها مقارنة بالمرأة غير العاملة؟	37	☐ المرأة العاملة تشارك في قرارات الأسرة بدرجة أكبر ☐ المرأة العاملة مثلها مثل غير العاملة في المشاركة بالقرارات ☐ المرأة غير العاملة تشارك في قرارات الأسرة بدرجة أكبر ☐ غير قادرة على التحديد
لأي مدى تشعر المرأة العاملة بتقدير أكبر لمكانتها في محيط أسرتها وزوجها مقارنة بالمرأة غير العاملة؟	38	☐ المرأة العاملة تشعر بتقدير أكبر عن غير العاملة ☐ المرأة غير العاملة تشعر بتقدير أكبر عن العاملة ☐ لا يوجد فارق في التقدير بين العاملة وغير العاملة ☐ غير قادرة على التحديد/ لا تعرف
لأي درجة ترين أن حياة المرأة العاملة تفتقر لبعض المزايا التي تُحرم منها مقارنة بالمرأة غير العاملة؟	39	☐ لدرجة كبيرة للغاية ☐ لدرجة محدودة ☐ لدرجة كبير إلى حد ما ☐ لا يوجد أي فروق أو حرمان
ماهي مقترحاتكم أو احتياجاتكم لمساعدة الأمهات العاملات في رعاية الأطفال خلال فترة العمل؟	40	☐ ☐ ☐

 www.sssd.shj.ae

 sssd@sssd.shj.ae

 0097165015555

      [sssdshj](#)



9 789948 781523