

## Difficulties Faced by Married Female Employees at the University of Zakho

Dr. Sajida Ismail Abdullah

University of Zakho | Zakho | Iraq

Received:

19/03/2024

Revised:

30/03/2024

Accepted:

09/05/2024

Published:

30/06/2024

\* Corresponding author:

[Sajeda.abdullah@uoz.edu.krd](mailto:Sajeda.abdullah@uoz.edu.krd)

**Citation:** Abdullah, S. I. (2024). Difficulties Faced by Married Female Employees at the University of Zakho. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 8(6), 1 – 15.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E190324>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The research aimed to investigate the challenges faced by married female employees at the University of Zakho, assess whether there are significant differences in their experiences based on the years of marriage and identify the underlying areas of difficulty. The research community, employees in all departments in the faculties of the University of Zakho. The research community number was (309) in focusing on married employees which were (187). This work depended on (intentional randomness) method for selecting the research community of women employees at the University of Zakho in various faculties. The research tool was a ready-made scale Sibaay (2004) for employed women. Furthermore, the scale consisted in the final form on (32) items distributed on three alternatives (always - sometimes - never). Whereas the researchers used statistical methods such as: the "T" test for one sample of the members of the research sample and the T test for two independent samples of the research sample members, the weighted mean, and the standard deviation for each paragraph. The results revealed that there are difficulties prevalent among working women, particularly in childcare, spousal care, household chores, social burdens, and administrative responsibilities. The study concludes with recommendations aimed at addressing the identified challenges and strengthening support systems for married female employees at the University of Zakho.

**Keywords:** Difficulties of Female Employees; Zakho University; Job performance; Homework.

### صعوبات التي تواجهها الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو

الدكتورة / ساجدة اسماعيل عبدالله

جامعة زاخو | زاخو | جمهورية العراق

**المستخلص:** يهدف البحث إلى التحقيق في الصعوبات التي تواجهها الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو، وتقييم ما إذا كانت هناك اختلافات كبيرة في تجاربهن بناء على سنوات الزواج وتحديد مجالات الصعوبة الأساسية. مجتمع البحث، والموظفين في جميع الأقسام في كليات جامعة زاخو. وبلغ عدد مجتمع البحث (309) في التركيز على الموظفين المتزوجين والبالغ عددهم (187). اعتمد هذا العمل على طريقة (العشوائية المتعمدة) لاختيار المجتمع البحثي للموظفات في جامعة زاخو في مختلف الكليات. وكانت أداة البحث عبارة عن مقياس جاهز السباعي (2004) للنساء العاملات. كما تكون المقياس بشكله النهائي على (32) فقرة موزعة على ثلاثة بدائل (دائما - أحيانا - أبدا). في حين استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية مثل: اختبار "T" لعينة واحدة من أفراد عينة البحث واختبار T لعينتين مستقلتين من أفراد عينة البحث والوسط المرجح والانحراف المعياري لكل فقرة. وكشفت النتائج عن وجود صعوبات سائدة بين النساء العاملات، لا سيما في رعاية الأطفال، والرعاية الزوجية، والأعمال المنزلية، والأعباء الاجتماعية، والمسؤوليات الإدارية. وتختتم الدراسة بتوصيات تهدف إلى معالجة التحديات المحددة وتعزيز أنظمة الدعم للموظفات المتزوجات في جامعة زاخو.

**الكلمات المفتاحية:** صعوبات المرأة الموظفة، جامعة زاخو، الاداء الوظيفي، واجبات منزلية.

## 1. مقدمة:

## 1.1 أهمية البحث والحاجة إليه:

أثرت التطورات التكنولوجية بشكل كبير على المجتمع، مما أجبر النساء على ترك أسرهن ودخول الحياة العامة. وقد أدى ذلك إلى انخفاض الاهتمام بالاختلافات بين الجنسين وعلم النفس الأنثوي من العقد الثاني إلى العقد السادس من القرن الماضي. (البرواري، 2013، صفحة 24). ومع ذلك، في السبعينيات، كان معظم علماء النفس والخبراء في هذا العلم من النساء، والذي تزامن مع إحياء تحرير المرأة. حيث أدى التقدم والتنوع وتعميم التعليم للبنين والبنات إلى تولي النساء وظائف متنوعة وسد الفجوات التي لا يستطيع الرجال سدها. (راضية، 2001، الصفحات 16-17) فعلى سبيل المثال، سلط التقدم في الخدمات الطبية الضوء على حاجة المرأة إلى العمل في مجالات مثل الطب والتمريض. (بوادي، 2006، صفحة 150) ولقد غير تعليم المرأة العديد من المفاهيم وساعدها على إيجاد طريق للتحرر الأيديولوجي والاقتصادي، مما أمكنها من الخروج إلى العمل. (البرواري، 2013، الصفحات 24-25).

وبعد الصراع بين العمل والأسرة مشكلة عالمية المستوى بغض النظر عن البلدان والتقاليد في الكون بأكمله. ومع ذلك، ربما يختلف المدى والطبيعة باختلاف البلدان ذات السمات الثقافية المختلفة. وإن العدد العالمي للأرصدات يتحول إلى قضية خطيرة في كل من الاقتصادات الناشئة والمتقدمة. حيث تعد مشكلة شائعة ومستمرة في الحياة المعاصرة في العديد من الدول. فيشعر الخبراء والباحثون والأكاديميون وصانعو السياسات بالقلق الشديد بشأن هذه القضية، ونتيجة لذلك فإنهم يولون المزيد من الاهتمام لخلق توازن بين العمل والحياة الأسرية. حيث إن عدم التوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية يضر بكل من المنظمة والموظف الفردي. (Khursheed, 2018, p. 123)

لقد تخلت المسؤولية الاجتماعية في بعض الأحيان عن دورها الأكثر أهمية في تربية الأطفال، ولم يتبق سوى الإشراف والتوجيه. واليوم، تلعب المرأة دورين اجتماعيين: تكميلي، وهما دور ربة المنزل، ودور العامل أو الموظف أو المتخصص خارج المنزل. وعلى الرغم من تحسن الأوضاع المهنية والأسرية والثقافية والمادية، إلا أن المرأة لا تزال تعاني من مشاكل وحواجز ثقافية واجتماعية ونفسية قد تحد من نشاطها، وتضعف روح عملها الإبداعية، وتكشف عن أسرتها الاجتماعية، وتواجه خطر التفكك والتمزق. (سليمان، 2007، صفحة 49).

تركز هذه الدراسة على دوافع المرأة للعمل، خاصة وأنها تمثل نصف المجتمع (نصف القوى العاملة). تضم جامعة زاخو، إحدى المنظمات المتقدمة، العديد من النساء مقارنة بالذكور، والعديد منهن يحملن مؤهلات ودرجات علمية أعلى، مما يسمح لهن بشغل مناصب إدارية أكثر أهمية.

أدت الدعوة إلى تحرير المرأة والتخلي عنها إلى تغييرات اقتصادية كبيرة، مع تغيير الأهداف وراء ترك المرأة للعمل. أصبح التحرر الاقتصادي ضرورة لدعم النساء وأسرهن، حيث لم يعد السعي لتحقيق الاستقلال مطلوباً. ولمعالجة هذه المسائل، من الضروري وضع لوائح تغطي جميع حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق المرأة كإنسان ونصف المجتمع. (الناقولا، 2011، صفحة 13)

## 2.1 أهداف البحث:

1. ما هو مستوى صعوبات التي تواجهها الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو بشكل عام؟
2. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات النساء الموظفات وفقاً لمتغير عدد سنوات الزواج (5-1، 1-5 وأكثر)؟
3. هو المجال الأكثر صعوبة لدى الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو؟

## 3.1 حدود البحث:

حدد البحث الحالي على الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو للعام الدراسي (2023-2024).

## 4.1 تعريف المصطلحات:

**الصعوبات:** القضايا والمعوقات التي تعيق التطور الإداري للمرأة في العمل أو الحياة العملية، بما في ذلك (الأسرة، الاجتماعية، الإدارية، السياسية أو القانونية). (جير، 2005، صفحة 15)

**المرأة الموظفة:**

1. النساء اللائي يقمن بأنشطة إنتاجية للسلع والخدمات، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، حيث لا توجد عاطلات عن العمل، ولكنهن يشيرن إجرائياً إلى العمل المهني والأكاديمي في أي مجال من مجالات الاقتصاد في فئة النساء. القطاعات التابعة سواء

كانت الوظيفة في جهة حكومية أو جهة غير حكومية، ولكنها تتطلب أمرين، أن تكون الوظيفة دائمة بقرار التعيين الرسمي، وتحكمها معايير علاقات العمل (دقاق، 2011، الصفحات 68-69)

2. هي المرأة التي تعمل خارج المنزل للحصول على المال سواء كانت موظفة في أي قطاع من قطاعات العمل وفي نفس الوقت تؤدي أدوارها المنزلية كربة منزل وأم وتجعل الحياة متوازنة بين المنزل والعمل. (عاشور، 2019، صفحة 11).

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: المرأة التي تعمل خارج مكان العمل تحت إشراف صاحب العمل أو من ينوب عنه وتتقاضى مكافأة مادية أو عينية نظير عملها وأداء واجباتها. بالإضافة إلى دور العامل أو الموظف، هناك أدوار أخرى للزوجة والأم. (دقاق، 2011، صفحة 69)

## 2. الفصل الثاني: الإطار النظري:

### 1.2 الخلفية النظرية:

وتؤكد البحوث الحديثة على أهمية التنمية الاجتماعية، بما في ذلك الجوانب الاقتصادية والفكرية والسياسية، التي تتطلب مشاركة بشرية ومشاركة كاملة في السياسات والبرامج الموضوعية. وتؤثر مساهمة المرأة والرجل في عملية الإنتاج تأثيراً اقتصادياً على تنمية المجتمع ورفاهه. يظل عمل المرأة والتزامها حيويين لبناء وطن جديد. (جير، 2005، الصفحات 17-18).

عادة ما تشكل النساء نصف المجتمع، وليس من الطبيعي تجاهل هذا النصف دون تفعيله عند الضرورة. وينبغي أن يكون لدى النساء بيانات تمكنهن من المساهمة بفعالية في حركات التنمية المجتمعية. ومع ذلك، في بعض الأحيان، تعتبر الوظائف التي هي مجرد هامش في القوى العاملة من الدرجة الثانية في القوى العاملة أو سوق العمل، ويعتبر الناس منتجين وأساس الوظيفة الرئيسية. هذه الرؤية تنطوي على التحيز والافتراء ضد هؤلاء الناس وما تم تحقيقه عبر التاريخ.

والحق في العمل هو حق أساسي تكفله الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ويستند إلى الاعتراف بالحقوق الأساسية لجميع الناس، والإيمان بكرامة الأفراد وقدرهم، والمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، وعدم جواز التمييز على أي أساس، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس. تؤكد الدول الأطراف في العهد الدولي لحقوق الإنسان أن تنمية أي بلد وازدهار العالم وقضية السلام تتطلب مشاركة المرأة في جميع الميادين على قدم المساواة مع الرجل، وتعرب عن إيمانها بدور المرأة الحاسم في وجود الأسرة وتنشئة الأطفال. (ابوصالح و ايوب، 2015، صفحة 3)

### 2.2 مفهوم عن المرأة:

يرتبط مفهوم حقوق المرأة العاملة بتعريف مفهوم النوع الاجتماعي الذي يهدف إلى تحديد الأدوار الاجتماعية لكلا الجنسين وهي الفترة التي يتم فيها تنفيذها في فترة معينة وفقاً للمنظور الثقافي والاجتماعي والسياسي. من المجتمع. أي أن الاختلافات التي تحدد الاختلافات بين الرجل والمرأة تنقسم إلى اختلافات في الأصل بيولوجي، وكثير منها من أصل اجتماعي ثقافي وبالتالي قد تختلف من مجتمع إلى آخر أو تتغير في كل حقبة تاريخية. (صادق، 2014، صفحة 68)

والنسوية [مفرد]: مصطلح أنثوي ينسب إلى النسوية / النسوية (مع) حركة فكرية تتعلق بحقوق المرأة تتطلب التحسين والتأكيد على دورها وتشجيع الإبداع. نشأ مصطلح النسوية في الحركة النسوية الفرنسية وقدمه اليوتوبيا الاشتراكية تشارلز فورتية. المساواة وحقوق المرأة القانونية والسياسية وحقوق الرجل. أي جعله موازياً للرجل وشاركه جميع الحقوق التي لديه. عرف البعض النسوية بأنها "نظام معرفة أو عمل يدافع عن مصالح المرأة" ودعت إلى توسيع حقوقها. يعرفها قاموس ويست بأنها نظرية للمساواة بين الجنسين على المستويات السياسية، والاقتصادية والاجتماعية. كحركة سياسية تسعى إلى تحقيق وإرضاء المرأة ومصالحها، والقضاء على التحيز الجنسي الذي تعاني منه المرأة. "لذا، فهي نظرية تدافع عن حقوق المرأة من خلال القضاء على التمييز بين الجنسين. (منال، 2017، الصفحات 10-11)

### 3.2 مفهوم حقوق المرأة العاملة:

ترتبط حقوق المرأة الموظفة ارتباطاً وثيقاً بحقوق الإنسان لأن المرأة إنسان. يمكن إرجاع مفهوم عمل المرأة إلى الأيام الأولى للثورة الصناعية الأوروبية، عندما بدأ عمال المصانع إضراباً بسبب ساعات العمل الطويلة والأجور المحدودة. يجادل بعض الكتاب العرب بأن دخول المرأة إلى مكان العمل هو نتيجة لخطة دبرتها الرأسمالية من قبل اليهود لإنشاء مجتمع مالي بدون دين أو أخلاق، وأن الطريقة الوحيدة لتحقيق أهدافها الخبيثة هي تحرير المرأة. (صادق، 2014، صفحة 65).

تاريخيا، شاركت المرأة في الأنشطة، سواء كانت منتجة أم لا. كانوا يعملون تقليديا في المنزل، ويؤدون مهام مثل الفرز والتنظيف، وإعداد الطعام، وغزل الصوف، ورعاية الأطفال، والطهي. تعمل النساء المهنيات خارج المنزل ويتبادلن أجر المواد مقابل العمل، ويلعبن دورين رئيسيين في الحياة: ربة منزل وموظفة. ويطالب المدافعون عن العمل المنزلي وعمل الاستقرار النفسي الأسري باعتبار العمل، لأنهن لسن نساء يبقين في المنزل لإدارة كل ما يتعلق بالمنزل. (يومدين، 2017، صفحة 17)

وأخيرا، تشكل حقوق المرأة العاملة جانبا حاسما من جوانب حقوق الإنسان، لأنها ترتبط بمفهوم حقوق الإنسان والحاجة إليها. يعمل الباحثون في مختلف المجالات، بما في ذلك الطب وعلم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا والاقتصاد والعلوم السياسية والتعليم وعلوم التنمية والإعلام، على معالجة هذه القضايا وتعزيز حقوق المرأة. (أحمد، 2016، الصفحات 18-19)

#### 4.2 سيكولوجية المرأة العاملة:

تظهر الأبحاث أنها تشعر بالقلق والذنب بشأن أطفالها، وأحيانا تهدئها لتعويض غيابها لتكون أما جيدة، ولكن في نفس الوقت تميل الأمهات اللاتي يبقين في المنزل إلى الحصول على وظائف. كن أكثر ذكاء في الحياة والتعليم. كن منتظما وحاسما، وشجع الأطفال على التعامل مع أعمالهم المنزلية بشكل مستقل. إلا أنه لوحظ في بعض الأسر أن عمل المرأة له تأثير سلبي على علاقتها بالزوجة، وهذا بالطبع بسبب سوء فهم الزوج لعمل المرأة ونفسياتها، وفشلها في مساعدة نفسه، وخاصة زوجها، وأطفالها. (رؤوف بلعقاب، 2017، صفحة 19).

غالبا ما تجد النساء أنفسهن في مواجهة مطالب وخيارات صعبة للغاية حول ما تتوقعه الأسرة منهن. إنجاز بسبب عملها الخارجي من جهة، ما تريد أن تحققه لنفسها، وهو أمر صعب عليها لأنها زوجة، تدرك أن لديها أسرة تعني بها وحضورها المباشر، فتجد المرأة نفسها على مفترق طرق بين هذين الأمرين، أي رغم التغيرات التي طرأت على هوية المرأة من تغير اجتماعي وتكنولوجي، لا يوجد مناسب لمصالحهم. (عيده، 2013، صفحة 13)

#### 5.2 حماية المرأة العاملة كامرأة:

لا تختلف القدرة على إبرام عقد عمل كعامل أو صاحب عمل بين الرجال والنساء. ومع ذلك، فإن حرية المرأة وقدرتها على الانخراط في العمل محدودة بسبب تكوينها الفريد وظروفها الطبيعية. تحدد العقود الدولية والوطنية مؤهلاتهم لوظائف وأوقات معينة، على الرغم من عاداتهم في تحمل الأعباء والصعوبات. (عبدالجبار، 2015، صفحة 68).

في المجتمعات البدائية، يمتلك الرجال السلطة والأداء، ويظل وضع المرأة تابعا للرجل وتشريعاته. طالبت الثورة الصناعية بتحرير المرأة والعمل المتساوي بين الرجل والمرأة، لكن القضية أثرت من منظور الاستفادة من القوى العاملة النسائية. تم تحرير النساء، وليس مع الرجال. (نعيمية، 2014، صفحة 99).

يستغل تقسيم العمل في المجتمع الرأسمالي قوة عمل المرأة في الوظائف التي ليس لها تأثير على المجتمع، مثل السكرتارية، والتمريض، وتجارة التجزئة، والتعليم. يحافظ تقسيم العمل هذا على تقسيم العمل بين الرجال والنساء، ومع اكتساب النساء لتجارب اجتماعية جديدة، تم تسجيل براءة اختراع للرجال. (القاطري، 2006، صفحة 423).

#### 6.2 أثر عمل المرأة على الأسرة:

ومن أهم أسباب دعوة الأمم المتحدة للمرأة للخروج إلى العمل هو تغيير الصورة النمطية لدور المرأة في الأسرة وتحويل العلاقة بين الرجل والمرأة إلى شراكة حقيقية داخل الأسرة تقوم على المشاركة سواء كانت الأعمال المنزلية أو رعاية الأطفال أو تقاسم نفقات الأسرة. لكن ما حدث هو أن خروج المرأة إلى العمل لم يحدث أي تغيير في البنية والعقلية، ليس فقط العقلية العربية، ولكن أيضا العقلية الغربية، حيث استمرت في أداء دورها الطبيعي وأضافت مسؤوليات جديدة على أكتافها. وتحاول ان تظهر قدرتها على إيجاد توازن بين العمل داخل المنزل وخارجه. (القاطري، 2006، صفحة 423)

#### 7.2 دوافع خروج النساء للعمل:

إن انسحاب المرأة من سوق العمل هو نتيجة للثورة الصناعية التي أحدثت تغييرات كبيرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. فتحت هذه الفترة آفاقا أعلى للمرأة، مثل التعليم، واعتبرت عملا متقدما لأنها تدفع المجتمع نحو حياة أفضل. إن دخول المرأة إلى سوق العمل مدفوع بعدة أسباب، بما في ذلك الدافع الاقتصادي، والدافع النفسي والاجتماعي، والدافع التعليمي. (رؤوف بلعقاب، 2017، صفحة 19)

ويعمل ثلث الزوجات لدعم دخل أزواجهن، بينما ينخرط الرجال في أعمال خارجية لتلبية احتياجات أسرهم. والدافع النفسي والاجتماعي يدفع المرأة إلى إدراك هويتها وتبرير وجودها في الأسرة والمجتمع. يلعب الوضع الاجتماعي دورا حاسما في إحساس المرأة بالقوة والإنتاجية، وتستفيد منه الجهات الفاعلة الاجتماعية.

وايضاً يدفع الدافع التعليمي المرأة العاملة إلى إثبات قدرتها على أداء وظائف كانت تعتمد عليها الرجل في السابق. كما يؤمن طلاب الجامعات الذين لديهم رغبة قوية في العمل بالقيم الذكورية ويؤكدون على الحاجة إلى التنوع. ويساعد التعليم على تغيير عقلية المجتمعات المختلفة ويعبر عن التصورات والاتجاهات تجاه العمل الخارجي للمرأة، حيث يحقق تطلعات المرأة وأهدافها الشخصية، ويساهم في التنمية في مختلف المجالات والقطاعات. (سامية، 2012، الصفحات 36-37)

## 8.2 النظريات التفسيرية حول المرأة الموظفة:

### 1.8.2 النظرية الوظيفية

إظهار القدرة على إيجاد توازن بين العمل داخل المنزل وخارجه تنص النظرية على أن الأفراد في نفس المجتمع يؤدون وظائف مختلفة، مما يعني أن كل شخص يؤدي وظيفة مهمة للغاية في النظام الاجتماعي لخدمة المصالح العامة للمجتمع.

أ- الوظيفة المطلقة:

تؤكد نظرية مالينوفسكي أن كل مؤسسة تلعب دورا حاسما في المجتمع، ولا يمكن لأي عضو أداء وظيفته الخاصة. على سبيل المثال، يتمثل الدور الأساسي للمرأة في نظام الأسرة في رعاية راحة زوجها وتربية أطفالها، حيث تشرف على واجباتهم بشكل أكثر فعالية من الأب. لا أحد يعوض الأمهات عن دورهن في تربية الأطفال، وتبقى الأم وحدها المسؤولة عن سلامة وحنان طفلها. يؤكد هذا المنظور على أهمية المؤسسات في المجتمع.

ب- الوظيفة النسبية:

يقترح روبرت ميرتون أن علماء الاجتماع يجب أن يدركوا أن الهياكل الاجتماعية المختلفة يمكن أن تؤدي وظائف متعددة، ويمكن أداء نفس الوظائف بواسطة مكونات متعددة. يمكن للمرأة العاملة أداء وظائف متعددة، مثل الإشراف على رعاية الأطفال وإدارة الأسرة، خارج المنزل وداخله. يمكن للمؤسسات الاجتماعية مثل روضة نجد أن تساعد الأمهات في التعليم ورعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، مما يدل على تنوع الوظائف الاجتماعية.

ج- الوظيفة البنائية:

بارسونز رائدة في اتجاه تقسيم العمل بين الجنسين. مع الرجال المتخصصين في العمل والإنتاج، والأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية. ويجادل بأن دور المرأة يقتصر على العمل الأسري لتحقيق التوازن في المجتمع. ومع ذلك، فقد أثرت النظرية الوظيفية على النساء الأمريكيات اللاتي يعشن في مجتمع استهلاكي، مما جعلهن يشعرن بعدم الأمان النفسي والتحرر من أعباء الأسرة. ويفترض المنظور الوظيفي أن دور المرأة يقتصر على الواجبات المنزلية، مع التركيز على خضوع المرأة للرجل. من ناحية أخرى، تؤكد الوظيفية على تبعية المرأة داخل الأسرة وقيود العمل لتحقيق الاستقرار والتوازن في المجتمع. (عثمان، 2014، الصفحات 45-46).

### 8.2.2 نظرية رأس المال البشري:

بعد الحرب العالمية الثانية، لعبت المرأة دورا حاسما في الدفاع عن حقها في حياة عادلة وظروف عمل لائقة. وغالبا ما تتطلب الحالات المختلطة بين الجنسين، مثل ورش العمل والمكتبات، رواتب كاملة للنساء. يعتقد الاقتصاديون أن النهج الفردي للقوى العاملة البشرية يركز على دراسات العمل والمرأة، لكن هذا النهج انخفض في الأهمية. وينبغي أن يركز السوق والنهج على المواقف والقيم الفردية، فضلا عن أثر العوامل الأسرية والتعليمية على مواقف المرأة تجاه العمل. ويكمل هذا النهج الجنسانية وافترضاها. (دقاق، 2011، الصفحات 62-63).

## 9.2 الدراسات السابقة:

1. دراسة سولتانا وآلام، (2012):

زادت مشاركة المرأة في القوى العاملة في ماليزيا منذ استقلالها في عام 1957. وعلى الرغم من أن زيادة مشاركة المرأة في العمل تساعدها على المساهمة في دخل الأسرة، إلا أن معظم النساء العاملات يواجهن تحديات في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يؤدي إلى التوتر والصراع الأسري في العمل. يعد التوتر والصراع الأسري في العمل مشكلة شائعة يواجهها غالبية الموظفين وخاصة الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار. تعتبر الصراعات بين العمل والأسرة من العوامل الخطيرة التي تؤدي إلى نتائج سلبية مختلفة على رفاة

الأسرة. ولذلك يحاول المقال فحص تصور النساء العاملات وغير العاملات حول التوتر والصراع الأسري في العمل داخل أسرتهن. كما يتناول المقال تأثير الضغوط على الصراع الأسري العملي بين النساء العاملات في الأسرة. وأظهرت النتائج أن معظم الأمهات العاملات يواجهن عدداً من الصعوبات في التوفيق بين المسؤولية الأسرية والوظيفية. ويواجهن ضغوطاً تتعلق بالزيارات الاجتماعية والشؤون الشخصية والشعور بالتعب ومرض الأطفال مقارنة بالأمهات غير العاملات. وقد لوحظ أن تأثير الأدوار المتعددة في العمل وفي الحياة الأسرية يساهم في الصراع الأسري في العمل. تعاني معظم النساء العاملات من التوتر المرتبط بعبء العمل الثقيل وضيق الوقت الذي قد يؤدي إلى الصراع الأسري في العمل. وأخيراً، يخلص المقال إلى أنه على الرغم من أن المرأة العاملة تعاني من ضغوط شديدة وتضطر إلى التوفيق بين عملها وحياتها المنزلية، إلا أنها قامت بالترتيب بين أفراد الأسرة لاتباع الانضباط الذي يساعدها على إدارة الأسرة وكذلك المسؤولية الوظيفية. (Sultana & Alam, 2012, p. 4161)

2. دراسة مروة وآخرون (2014):

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الجذور والمعطيات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة وأثار ذلك عليها وعلى مجتمعها وحل بعض المشكلات الاجتماعية وقد اعتمدت على منهجية المسح الوصفي وكانت العينة المقصودة (72) عاملة ووزعت منها (72) استبانة منها، وتم الاعتماد على بعض الوسائل الإحصائية لإجراء البحث ومن ثم قدمت الباحثتان توصيات ومقترحات لمشكلة البحث (مروة وآخرون: 2013/2014)

3. دراسة نسرین (2015/2014):

يهدف البحث الحالي على مدى أهمية المرأة في العمل والوقوف على أهم المعوقات والمشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة وأثر المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التفسيري ويضم مجتمع الدراسة (274) ارتأينا من خلال مجتمع الدراسة اخذ نسبة 20% كعينة من المجتمع الأصلي وبالتالي عينة البحث تتكون من (55) موظفة. تم اختيارهن من مجتمع السكان الأصليين. استخدمت الدراسة الاستبيانات والملاحظة والمقابلات كأدوات بحثية. تؤكد النتائج صحة الفرضيات العامة والجزئية وتبرز أهمية المرأة العاملة وتأثيرها على أداء الضيف. (نسرین: 2015/2014).

4. دراسة سلطان وآخرون (2016):

تبحث الدراسة في التحديات التي تواجهها النساء الموظفات في الجامعات في جنوب الضفة الغربية، مع التركيز على الجوانب الاجتماعية والأسرية والنفسية والاقتصادية والإدارية، والصحية، والقانونية، والمكانية. استخدم البحث منهجاً وصفيًا واستبيانات لجمع البيانات الأولية. وتشير النتائج إلى أن المرأة تواجه صعوبات اجتماعية وصحية كبيرة، ومشاكل نفسية وإدارية وقانونية متوسطة. (سلطان وآخرون، 2016، 99).

5. دراسة بول (2017):

يتضمن الدور المتعدد المهام الذي تقوم به المرأة تحمل مختلف المسؤوليات في المنزل والعمل، مما يؤدي إلى التوتر والتعب والإرهاق. إن المطالب المالية، مثل زيادة تكاليف المعيشة، ونفقات التعليم، وتكاليف العقارات السكنية، تجبر الأسر على البحث عن طرق لزيادة دخل الأسرة. في الهند، تضطر النساء، ربات البيوت تقليدياً، إلى ممارسة مهنة تعتبر مناسبة للرجال فقط. كشفت دراسة تناولت المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية التي تواجهها المرأة العاملة المتروجة، عن التوتر والإرهاق وإهمال الأطفال وصراع الأدوار والإرهاق في العمل، مما يؤثر في النهاية على صحتها. (Bal, 2017, p. 1)

6. بركاوي وعيسى (2021):

تبحث الدراسة في تأثير الحرب في سوريا على النساء الموظفات في الوكالات الحكومية في دمشق. استخدم الباحثون استبيانات لجمع البيانات من (100) عاملة في مدينة دمشق ومراكز تنمية المجتمع الريفي. أظهرت النتائج أن للحرب آثاراً اجتماعية واقتصادية كبيرة على النساء الموظفات. تدهور الظروف المعيشية والصعوبات في تربية الأطفال والسلوك السيئ هي من بين المشاكل الاجتماعية الرئيسية التي تواجهها المرأة العاملة. كما أن ارتفاع تكاليف المعيشة وزيادة النفقات من القضايا الاقتصادية الهامة بالنسبة للمرأة العاملة. (بركاوي وعيسى، 2021، صفحة 286).

### 3. الفصل الثالث

#### 1.3. منهجية البحث:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للمجتمع البحثي، وحجم العينة، وكيفية اختيارها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والخطوات المستخدمة في إعدادها، وطريقة تطبيق الأدوات، ومن ثم تحليل البيانات والوسائل الإحصائية المستخدمة في المعالجة وفق المنهج الوصفي الذي اعتمد منهجية البحث على النحو التالي:

## 2.3 مجتمع البحث:

بعد الحصول على الموافقة الرسمية لإجراء هذا البحث الذي يهدف إلى تحديد مجتمع البحث. وحصلت الباحثة على قوائم بأسماء النساء الموظفات في جامعة زاخو، حيث تبين أن هناك (187) امرأة متزوجة، حيث تم ضم (309) امرأة عاملة في الجامعة. حيث يتكون المجتمع البحثي من العديد من الأقسام للعام الدراسي (2022-2023)، حيث يبلغ عدد الكليات في الجامعة (5)، ويبين الجدول العدد (1) ما يلي:

الجدول 1 من مجموع عدد النساء الموظفات

t	اسم الكليات	إجمالي عدد النساء الموظفات
1	كلية التربية	27
2	كلية العلوم الإنسانية	45
3	كلية العلوم	80
4	رئاسة جامعة زاخو	30
5	كلية الهندسة	5
	مجموع	187

## 3.3. عينة البحث:

اختارت الباحثة عينة البحث باستخدام أسلوب (العشوائية المتعمدة) للنساء الموظفات في جامعة زاخو في كليات (كلية التربية، كلية الهندسة، كلية العلوم الإنسانية، كلية العلوم، رئاسة جامعة زاخو). تكونت عينة العينة من (50) موظفة متزوجة موزعة على الجدول العدد (2) على النحو التالي:

الجدول العدد (2) عدد عينة البحث للنساء الموظفات المتزوجات

t	الكلية	العدد	موظف متزوج
1	كلية التربية	27	8
2	كلية العلوم الإنسانية	45	15
3	كلية العلوم	80	9
4	رئاسة جامعة زاخو	30	16
5	كلية الهندسة	5	2
	مجموع	187	50

## 4.3 أدوات البحث:

## أدوات البحث:

ومن الأدوات التي استخدمتها الباحثة في بحثها ما يلي:

أ. مقياس المرأة الموظفة: أعدت الباحثة مقياساً جاهزاً للمرأة العاملة بين الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو، ويتكون المقياس في شكله النهائي من (32) فقرة موزعة على ثلاثة بدائل (دائماً - أحياناً - أبداً).

ب. الصدق المحكمين:

يمثل الصدق الافتراضي المظهر العام للمقياس من حيث النوع وكيفية صياغته ومدى وضوحه، ويتعامل مقياس تعليمات الصدق الافتراضي مع درجة الفهم والموضوعية. لغرض التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى تمثيلها للخاصية المراد قياسها، تم عرض فقرات المقياس في شكلها الأولي الملحق العدد (1) تتكون من (32) فقرة، ولكل فقرة ثلاثة بدائل تم توزيعها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية لإبداء آرائهم حول صحة الفقرات ومدى ملاءمتها لإجراء التعديلات التي يرونها مناسبة. وفي ضوء آرائهم، لم يستبعد أي من الفقرات واتفق الخبراء على جميع الفقرات. أصبحت الفقرات في شكلها النهائي (32) فقرة.

ج. تعليمات المقياس: تعليمات المقياس هي المعلومات التي يرشد الباحث على فقرات المقياس المراد الإجابة عليها، لذلك أعد الباحث تعليمات واضحة تمثل طريقة الإجابة، مع مثال توضيحي يمثل كيفية الإجابة على فقرات المقياس.

## د. ثبات الأداة:

وللتحقق من ثبات الأداة، قام الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث، والبالغ عددها (30) موظفاً متزوجاً، ثم استخرجت ثبات الأداة من خلال معامل ألفا كرونباخ، حيث كانت قيمة معامل ألفا (0.76)، وهي قيمة مقبولة، وبالتالي أصبحت الأداة ثابتة أيضاً.

## 5.3 الأساليب الإحصائية:

واستخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية، سواء في إجراءات البحث أو في تحليل نتائجه، علماً بأنه تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات بواسطة الآلة الحاسبة الإلكترونية، وهي:

1. اختبار التائية لعينة واحدة من عينة البحث.
2. اختبار التائية لعينتين مستقلتين من أفراد عينة البحث.
3. المتوسط المرجح والانحراف المعياري لكل فقرة.

## 4. الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج البحوث

يتضمن هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج البحث مع مراعاة أهداف البحث على النحو التالي:

## 1.4 النتائج المتعلقة بالهدف 1:

"ما هو مستوى الصعوبات التي تواجهها النساء المتزوجات الموظفات في جامعة زاخو بشكل عام؟" ولتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث، ثم قام الباحث بتطبيق اختبار التائية على عينة واحدة كما في الجدول العدد (3)

جدول (3) نتائج اختبار التائية لعينة واحدة من أعضاء عينة البحث

الدالة	مستوى الدلالة ودرجات الحرية	قيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
		جدوله	محسوب				
الدالة	0.05 (49)	1.86	2.13	59.9.9	67.00	64	50

نلاحظ من الجدول العدد (1) أن قيمة التائية المحسوبة بلغت (2.13) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.86) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (49)، وهذا يعني أن هناك فرقاً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي (بمعنى أن أفراد العينة يعانون من هذه الصعوبات بشكل عام).

ويعزو الباحثة السبب في ذلك إلى:

والأسباب الرئيسية للصعوبات التي تواجهها المرأة الموظفة المتزوجة في الجامعة هي الصعوبات المتصلة برعاية الأطفال، والصعوبات المتصلة برعاية أزواجها، والصعوبات المتصلة بالأعمال المنزلية، والصعوبات المتصلة بالأعباء الاجتماعية، والصعوبات المتصلة بالمسائل الإدارية. تعمل المرأة كربة بيت وكموظفة في الجامعة، وهذا العمل يجعل المرأة متعبة ومتهارة نفسياً لأنها تتعب كثيراً في العمل وفي المنزل أيضاً ولا تستطيع الموازنة بين حياتها المهنية وحياتها الزوجية، مما يؤثر على تربية أبنائها وعلاقتها الزوجية والاجتماعية والإدارية في العمل. تشعر النساء سلباً أنهن لم يقمن بواجباتهن المدرسية، مما يؤثر على أداءهن الوظيفي في الجامعة.

## 2.4 النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

\* هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات النساء الموظفات تبعاً لمتغير عدد سنوات الزواج (1-5، 5 فأكثر)؟ ولتحقيق هذا الهدف وجد الباحث الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد العينة وفق المتغير المذكور ثم طبق الاختبار على عينتين مستقلتين كما هو موضح في الجدول العدد (4).

جدول (4) نتائج الاختبار التائية لعينتين مستقلتين

الدالة	مستوى دلالة ودرجات الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الزواج
		جدوله	محسوب				
لا يوجد فرق	0.05 (48)	2.01	0.82	9.929	65.48	31	1 - 5
				9.760	69.47	19	5 وأكثر
						50	مجموع

نلاحظ من الجدول (2) القيمة التائية المحسوبة بلغت (0.82) وهي اقل من القيمة الجدولية (1.986) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (48) هذا يعني عدم وجود فرق بين متوسطي درجات افراد عينة البحث تبعا لمتغير سنوات الزواج . ويعزى الباحث سبب ذلك الى:

ان المكان والزمان والمجتمع بين المتزوجين من (1-5) سنة ل (5سنوات فأكثر) متشابهة، وغالباً تكون العمل المرأة الموظفة المتزوجة محدودة ويبدوون العمل في الجامعة من الصباح الى الظهر ومن ثم يأتون الى البيت على الرغم انهم متعبين من العمل في الجامعة الا انهم يعملون في البيت ويحضرون الطعام ويربون الاولاد ويقومون بكل الواجب المنزلي ومن ثم يكونون مرهقين حتى إذا لم يكون لديهم اولاد فإنهم يحسون بالتعب ويحتاجون الى الاستراحة.

#### 4.3 ماهية التعرف على المجال الأكثر صعوبة؟

ولتحقيق هذا الهدف استخرج الباحثة المتوسط المرجح والانحراف المعياري لكل فقرة للمجالات الخمسة (صعوبات تتعلق برعاية الأطفال- صعوبات تتعلق برعاية الزوج- صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية- صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية- صعوبات تتعلق بالأمور الإدارية) انظر للجدول (5، 6، 7، 8، 9) كما هو موضح لكل فقرة لها درجة الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي في هذا الجدول.

جدول (5) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لفقرات المجال الاول

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	ال فقرات
.548	2.16	50	A1
.824	2.12	50	A2
.629	1.82	50	A3
.782	1.60	50	A4
.803	2.26	50	A5
.756	2.14	50	A6
.757	2.28	50	A7
.679	2.22	50	A8
.833	2.00	50	A9
.700	2.20	50	A10

جدول (6) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لفقرات المجال الثاني

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	ال فقرات
817.	2.16	50	B1
638.	2.04	50	B2
790.	2.22	50	B3
642.	2.42	50	B4
706.	2.54	50	B5

جدول (7) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لفقرات المجال الثالث

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	ال فقرات
671.	2.28	50	C1

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	الفقرات
767.	2.06	50	C2
596.	2.18	50	C3
756.	2.00	50	C4
808.	2.20	50	C5
740.	2.06	50	C6
789.	2.30	50	C7

جدول (8) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لفقرات المجال الرابع

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	الفقرات
.614	1.52	50	D1
.768	1.68	50	D2
.710	2.16	50	D3
.741	2.32	50	D4
.665	1.92	50	D5
.706	2.46	50	D6

جدول (9) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لفقرات المجال الخامس

الانحراف المعياري	متوسط	العدد	الفقرات
.833	2.20	50	E1
.647	2.10	50	E2
.642	1.58	50	E3
.833	1.80	50	E4

وفي هذا الجدول الأسفل يبين لنا المجال الأكثر صعوبة للمرأة الموظفة انظر لجدول (10).

جدول (10) يبين المتوسط المرجح والانحراف المعياري لكل مجال

الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجالات
الرابع	0.402	2.080	50	الاول
الاول	0.496	2.276	50	الثاني
الخامس	0.397	2.154	50	الثالث
الثاني	0.419	2.010	50	الرابع
الثالث	0.414	1.920	50	الخامس

حسب الجدول الأعلى (10) تبين لنا ان المجال الأكثر صعوبة للمرأة الموظفة هي المجال الثاني والتي كانت (صعوبات تتعلق برعاية الزوج) وكان المتوسط الحسابي لها (2.276) والانحراف المعياري (0.496)، وفي المرتبة الثانية تأتي مجال الرابع (صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية) وكان المتوسط الحسابي لها (2.010) والانحراف المعياري (0.419)، أما في الدرجة الثالثة كانت المجال الخامس (صعوبات تتعلق بالأمور الادارية) والوسط الحسابي كان (2.154) والانحراف المعياري كان (0.397) وفي المرتبة الرابعة كانت المجال الاول (صعوبات تتعلق برعاية الاطفال) والوسط الحسابي كان (2.080) والانحراف المعياري (0.402) وفي المرتبة الاخيرة من حيث الصعوبة تأتي المجال الثالث (صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية) وكان الوسط الحسابي (1.920) والانحراف المعياري (0.414) لها، ويرجع الباحثة سببها بأن المجال الثاني أكثر صعوبة للمرأة العاملة في الجامعة لأن الزوجة تكون مرهقة نفسياً وجسدياً بعد العمل الطويل بالنسبة لها فتشعر بان الزوج يتضايق من قلة اهتمامها له، وايضاً هناك سبب اخر بأنها تشعر بالذنب لقلة اهتمامها براحة زوجها وتشعر بالتوتر حين يناقشها زوجها حول التقصير في الواجبات المنزلية اذ انه لا يفهم اوضاعها بين البيت والعمل وهذا يؤدي بهما على جو من المشاجرات والخلافات بسبب التوظيف.



- oeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/3067/1/%D8%A5%D9%86%D8%B9%D9%83%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%20%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%88%D8%A8%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A
- حسن الصفار. (2003). شخصية المرأة (المجلد الطبعة الأولى). بيروت لبنان: المركز الثقافي العربي.
  - حيدر خضر سليمان. (2007). دوافع العمل لدى المرأة العاملة. جامعة موصل، 49. تاريخ الاسترداد 01 12 2022. من <https://www.iasj.net/iasj/download/61963b283a2d4069>
  - دفاق، ن. ن. (2011). البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها. القدس، فلسطين: جامعة القدس.
  - دياب منال. (2017). إشكالية الأنوثة في الفلسفة النسوية سيمون دي بوفوار أنموذجا. سعيدة، الجزائر: جامعة د. مولاي الطاهر. تاريخ الاسترداد 2021، من [https://pmb.univ-saida.dz/bussshopac/doc\\_num.php?explnum\\_id=349](https://pmb.univ-saida.dz/bussshopac/doc_num.php?explnum_id=349)
  - دينا فهيم خالد جبر. (2005). الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
  - راضية، ن. (2001). تحليل تاريخي لتحول دور المرأة في المجتمع. مجلة علم النفس النسائي. (2)5،
  - روضة اسماعيل محمد عاشور. (2019). المشكلات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل. 11. جامعة الخليل. الاسترداد من <http://dspace.hebron.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/767/%d8%a7%d9%84%d8%b1%d8%b3%d8%a7%d9%8isAllowed=y&4%d9%87%20%d9%86%d9%87%d8%a7%d8%a6%d9%8a.pdf?sequence=1>
  - رؤوف بلعقاب. (2017). عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية (2, Ed). سطيف، الجزائر: جامعة محمد لمين دباغين.
  - زينب جعمومة ، و نهايلي حفيظة. (2017/2016). تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية. الجلفة، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة.
  - صادق، د. ع. (2014). حقوق المرأة العاملة. الإسكندرية، القاهرة: منشأة المعارف.
  - عبدالجبار، س. س. (2015). حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي (Vol). الطبعة الأولى. (القاهرة-مصر: المركز القومي للإصدارات القانونية.
  - عثمان، ا. (2014). عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/35401831.pdf>
  - كرامة ابوصالح، و نزار ايوب. (2015). دليل حقوق المرأة العاملة. الجولان- سورية: المركز العربي لحقوق الانسان في الجولان. تم الاسترداد من <https://golan-marsad.org/wp-content/uploads/2021/01/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%87.pdf>
  - مشاعر عبدالمنعم عباس أحمد. (2016). مشكلات خروج المرأة للعمل -دراسة تطبيقية للمرأة العاملة المتزوجة جامعة شندي. جامعة شندي كلية الدراسات العليا والبحث العلمي. تم الاسترداد من <file:///A:/2022/search%202022/%D8%B5%D8%B9%D9%88%D8%A8%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9/%D9%85%D8%B4%D9%83%D9%84%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D>



## الملحق - 1

جامعة: زاخو  
كلية التربية  
قسم: علم النفس العام

استبانة آراء المحكمين لمقياس صعوبات المرأة الموظفة  
 الأستاذ الفاضل ..... المحترم  
 الأستاذة الفاضلة ..... المحترمة

ملاحظات	غير صالحة	صالحة	أولاً - صعوبات تتعلق برعاية الأطفال
			1- لا أجد وقتاً للإشراف على دراسة أطفالي.
			2- أشعر بالتقصير في وقاية طفلي من الأمراض بسبب ظروف كأم عاملة.
			3- لا أستطيع تقديم وجبات طعام متنوعة وكافية لأطفالي.
			4- العمل يحول دون إنجاب العدد المرغوب من الأطفال.
			5- أطفالي لا يحصلون على الحنان والاهتمام اللازم.
			6- ظروف عملي لا تمكنني من رعاية طفلي كما يلزم عندما يمرض.
			7- كثرة أعمالي لا تتيح لي تعرف سير أمور أطفالي الدراسية.
			8- لا أجد وقتاً لمعرفة المشكلات والهموم الحقيقية لدى أطفالي.
			9- لا أجد المكان المناسب لرعاية طفلي أثناء عملي.
			10- لا يساعدني زوجي في توجيه الأولاد وتدريبهم.

ملاحظات	غير صالحة	صالحة	ثانياً- صعوبات تتعلق برعاية الزوج
			1- زوجي يتضايق من قلة اهتمامي به داخل المنزل حين أكون مرهقة نفسياً وجسدياً.
			2- أشعر بالذنب لقلة اهتمامي براحة زوجي في المنزل.
			3- أشعر بالتوتر حين يناقشني زوجي حول تقصيري في واجباته إذ أنه لا يفهم أوضاعي بين البيت والعمل.
			4- أرى أن العمل يؤثر على جو التفاهم والانسجام بيني وبين زوجي
			5- إن عملي يسبب لي خلافات مع زوجي.

يستهدف الباحثة القيام ببحث حول "صعوبات التي تواجهها الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو" ولتحقيق أهداف الدراسة حيث قامت الباحثة بتطبيق مقياس (السباعي، 2004) الجاهزة والتي كانت عن الصعوبات التي تواجهها المرأة الموظفة في محاولتها التوفيق بين عملها داخل المنزل وعملها خارج المنزل. وكانت المجالات كالتالي: (صعوبات تتعلق برعاية الاطفال، صعوبات تتعلق برعاية الزوج، صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية، صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية وصعوبات تتعلق بالأمور الإدارية). ويعرف المرأة الموظفة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة او موظفة (نسرين، 2015، 11)

استاذي الفاضل نظرا لما تتمتعون به من دراية وخبرة في هذا المجال. لذا ارجو ابداء رأيكم حول كل فقرة من حيث كونها صالحة او غير صالحة مع اقتراح التعديل المناسب، علما ان بدائل الاستجابة هي (دائما- احيانا – ابدأ).  
 مع الشكر والتقدير ...

الباحثة:

ملاحظات	غير صالحة	صالحة	ثالثاً- صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية
			1- اعتمد على الطعام الجاهز.
			2- أعد الطعام ليلا لتناوله في اليوم التالي.
			3- أجد صعوبة في إعداد المؤونة.
			4- لا أجد الوقت الكافي لترتيب أثاث المنزل وتنظيفه على النحو الذي أرغبه.
			5- أعاني من غسيل الملابس وكثيرا بسبب تراكمها.
			6- لا يساعدني زوجي في الأعباء المنزلية.
			7- تقتصر مساعدة زوجي على شراء الحاجات من السوق.

ملاحظات	غير صالحة	صالحة	رابعاً - صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية
			1- لا أقوم بالزيارات إلا نادراً بسبب وضعي كأُم عاملة.
			2- الأقارب والمعارف يستأوون من عدم زيارتي لهم.
			3- اشعر بالضيق عندما يأتي ضيوف لزيارتنا لأنهم يعطلون أعمالي.
			4- اشعر بالتشتت بين رعايتي أسرتي ورعايتي أهل زوجي.
			5- تسبب لي الالتزامات الاجتماعية إرهاقا جسديا.
			6- لا اشعر بالرضى عن علاقتي مع المحيط الاجتماعي والمهني.

ملاحظات	غير صالحة	صالحة	خامساً- صعوبات تتعلق بالأمور الإدارية
			1- عدم إعطائي إجازة عندما يكون طفلي مريض.
			2- هناك صعوبة في الحصول على استبداء عند حاجتي إليه للتفرغ لتربية الأطفال.
			3- طول فترة الدوام تزيد من صعوبة توفيقني بين المنزل والعمل.
			4- إن فترة الأمومة ينبغي أن تكون واحدة لكل الأطفال.

الاسم ..... اللقب العلمي .....

مكان العمل ..... الاختصاص العلمي .....

## الملحق -2

جامعة: زاخو

كلية التربية

قسم: علم النفس العام

استبانة المرأة الموظفة بشكل نهائي



المرأة الفاضلة ..... المحترمة

تستهدف الباحثة القيام ببحث حول "صعوبات التي تواجهها الموظفات المتزوجات في جامعة زاخو" ولتحقيق اهداف الدراسة حيث قام الباحثون بتطبيق مقياس (السياسي، 2004) الجاهزة والتي كانت عن الصعوبات التي تواجهها المرأة الموظفة في محاولتها التوفيق بين عملها داخل المنزل وعملها خارج المنزل. وكانت المجالات كالتالي: (صعوبات تتعلق برعاية الأطفال، صعوبات تتعلق برعاية الزوج، صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية، صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية وصعوبات تتعلق بالأمور الإدارية). ويعرف المرأة الموظفة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الاخرى كزوجة وأم الى جانب دورها كعاملة او موظفة (نسرين، 2015، 11). ملاحظة: عزيزتي المرأة الفاضلة نرجوا منكم الاجابة على جميع الفقرات بكل مصداقية واعطي علامة (√) لكل فقرة التي ستختارها، علما ان بدائل الاستجابة هي (دائما- احيانا - أبداً)، ويوضح ذلك بالمثل التي ادناه:

لا	أحيانا	نعم	أولاً - صعوبات تتعلق برعاية الأطفال
	√		1- لا أجد وقتاً للإشراف على دراسة أطفالي.

مع الشكر والتقدير ...

الباحثة: ساجدة اسماعيل عبد الله

أبداً	أحيانا	نعم	أولاً - صعوبات تتعلق برعاية الأطفال
			1- لا أجد وقتاً للإشراف على دراسة أطفالي.
			2- أشعر بالتقصير في وقاية طفلي من الأمراض بسبب ظروف كأم عاملة.
			3- لا أستطيع تقديم وجبات طعام متنوعة وكافية لأطفالي.
			4- العمل يحول دون إنجاب العدد ال مرغوب من الأطفال.

			5- أطفال لا يحصلون على الحنان والاهتمام اللازم.
			6- ظروف عملي لا تمكني من رعاية طفلي كما يلزم عندما يمرض.
			7- كثرة أعمال لا تتيح لي تعزف سير أمور أطفالتي الدراسية.
			8- لا أجد وقتاً لمعرفة المشكلات والهموم الحقيقية لدى أطفالتي.
			9- لا أجد المكان المناسب لرعاية طفلي أثناء عملي.
			10- لا يساعدني زوجي في توجيه الأولاد وتدريبهم.
أبداً	أحياناً	نعم	ثانياً- صعوبات تتعلق برعاية الزوج
			1- زوجي يتضايق من قلة اهتمامي به داخل المنزل حين أكون مرهقة نفسياً وجسدياً.
			2- اشعر بالذنب لقلة اهتمامي براحة زوجي في المنزل.
			3- اشعر بالتوتر حين يناقشني زوجي حول تقصيري في واجباته إذ انه لا يفهم أوضاعي بين البيت والعمل.
			4- أرى أن العمل يؤثر على جو التفاهم والانسجام بيني وبين زوجي
			5- إن عملي يسبب لي خلافات مع زوجي.
أبداً	أحياناً	نعم	ثالثاً- صعوبات تتعلق بالأعباء المنزلية
			1- اعتمد على الطعام الجاهز.
			2- أعد الطعام ليلاً لتناوله في اليوم التالي.
			3- أجد صعوبة في إعداد المؤونة.
			4- لا أجد الوقت الكافي لترتيب أثاث المنزل وتنظيفه على النحو الذي أرغبه.
			5- أعاني من غسيل الملابس وكثيراً بسبب تراكمها.
			6- لا يساعدني زوجي في الأعباء المنزلية.
			7- تقتصر مساعدة زوجي على شراء الحاجات من السوق.
أبداً	أحياناً	نعم	رابعاً – صعوبات تتعلق بالأعباء الاجتماعية
			1- لا أقوم بالزيارات إلا نادراً بسبب وضعي كأه أم عاملة.
			2- الأقارب والمعارف يستأثرون من عدم زيارتي لهم.
			3- اشعر بالضيق عندما يأتي ضيوف لزيارتنا لأنهم يعطلون عمالي.
			4- اشعر بالتشتت بين رعايتي أسرتي ورعايتي أهل زوجي.
			5- تسبب لي الالتزامات الاجتماعية إرهاقاً جسدياً.
			6- لا اشعر بالرضى عن علاقاتي مع المحيط الاجتماعي والمهني.
أبداً	أحياناً	نعم	خامساً- صعوبات تتعلق بالأمور الإدارية
			1- عدم إعطائي إجازة عندما يكون طفلي مريض.
			2- هناك صعوبة في الحصول على استبداد عند حاجتي إليه للتفرغ لتربية الأطفال.
			3- طول فترة الدوام تزيد من صعوبة توفيق بين المنزل والعمل.
			4- إن فترة الأمومة ينبغي أن تكون واحدة لكل الأطفال.

اللقب العلمي .....

الاسم .....

الاختصاص العلمي .....

مكان العمل .....