

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

اعداد الطالبة: لبنى قادري

### بعنوان:

انعكاس الوصم الاجتماعي على اداء المرأة المطلقة في العمل

- دراسة ميدانية على عينة من النساء المطلقات في العمل بولاية تفرت -

نوقشت و اجيزت علنا بتاريخ:

2025/06/02

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	عزيز قودة
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	قريشي نجاة
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	بن داود العربي

الموسم الجامعي: 2025 / 2024





## شكر وتقدير

أحمد الله عزّ وجل على نعمة السند والتوفيق، فهو من يستر لي الطريق ووهبني القدرة على الاستمرار رغم كل العوائق.

كل المحبة والعرفان أقدمه لعائلي الغالية، التي كانت الحاضنة والداعمة الأولى، بشجاعته وصبرها ودعواتها الخالصة التي لم تفارقني. وبالأخص والدي **قادري بومدين** الذي شاب من اجل لقمة العيش ومن اجل وصولنا الى مراتب رقية في العلم .

كما أرفع أسمى عبارات الامتنان لمشرفتي الكريمة: **قريشي نجاة** على ما قدّمته لي من وقت وجهد ونصح صادق، كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

ولا أنسى أن أحبي ذاتي، التي قاومت التعب والخذلان أحياناً، وتمسكت بالحلم حتى النهاية، فشكراً لي على الإصرار والمضيّ قدماً.

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	شكر وتقدير
III-II	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الملاحق
VI	ملخص الدراسة
أ - ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
02	<b>تمهيد الفصل</b>
03	أولاً: الإشكالية
04	ثانياً: فرضيات الدراسة
05	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع
05	رابعاً: أهمية الدراسة
06	خامساً: أهداف الدراسة
06	سادساً: مفاهيم الدراسة
08	سابعاً: الدراسات السابقة
12	❖ نظرية الوصم الاجتماعي
12	❖ نظرية البنائية الوظيفية
12	<b>خلاصة الفصل</b>
<b>الفصل الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة</b>	
14	<b>تمهيد الفصل</b>
15	أولاً: منهج الدراسة
15	ثانياً: مجالات الدراسة

## فهرس المحتويات

15	ثالثا: مجتمع وعينة البحث
16	رابعا: أدوات جمع البيانات
16	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
19	تمهيد الفصل
20	أولا: عرض و تحليل خصائص عينة الدراسة
31	ثانيا: مناقشة النتائج
31	ثالثا: الاستنتاج العام للدراسة
32	خلاصة الفصل
33	خاتمة
34	قائمة المصادر و المراجع
46-36	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
20	جدول يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة.	01
21	جدول يوضح فيما إذا كانت نظرة المجتمع تؤثر على دافعية المبحوثات للعمل.	02
22	جدول يوضح فيما إذا كانت المبحوثات يغيرن من لباسهن وكيف يؤثر ذلك على أدائهن في العمل.	03
23	جدول يوضح ما إذا كانت طبيعة العلاقة مع الزميلات تنعكس على فعالية المرأة المطلقة في أداء عملها.	04
24	جدول يوضح ما إذا كانت الأفكار التقليدية المرتبطة بصورة المرأة المطلقة تؤثر على استعدادها لتحمل مسؤوليات جديدة أو السعي للتقدم المهني.	05
25	جدول يوضح فيما إذا كان المجتمع يلعب دورًا في تحديد نوعية العمل بسبب الحالة الاجتماعية.	06
26	جدول يوضح فيما إذا تعرضت إحدى المبحوثات للتجاهل من طرف زملاء العمل بسبب الحالة الاجتماعية.	07
27	جدول يوضح فيما إذا تم إقصاء مفردة من فرص مهنية أو ترقية بسبب الحالة الاجتماعية.	08
28	جدول يوضح ما إذا كانت المرأة المطلقة تتعرض لمعاملات تمييزية أو تقلل من احترامها في العمل، وما إذا كان ذلك يؤثر على تركيزها وانخراطها المهني.	09
29	جدول يوضح فيما إذا كانت الحالة الاجتماعية للمرأة المطلقة تؤثر على قدرتها في بناء علاقات مهنية.	10
30	جدول يوضح ما إذا كان شعور المرأة المطلقة بالتهميش أو الإقصاء في بيئة العمل يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس أو بالقدرات المهنية.	11

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
36	المقابلة 01	<b>01</b>
37	المقابلة 02	<b>02</b>
38	المقابلة 03	<b>03</b>
39	المقابلة 04	<b>04</b>
40	المقابلة 05	<b>05</b>
41	المقابلة 06	<b>06</b>
42	المقابلة 07	<b>07</b>
43	المقابلة 08	<b>08</b>
44	المقابلة 09	<b>09</b>
46	المقابلة المقننة حول تجربة المرأة المطلقة العاملة	<b>10</b>

## ملخص الدراسة

تُعدّ قضايا المرأة المطلقة من المواضيع الحساسة التي تحظى باهتمام متزايد في المجتمعات العربية، نظراً لما تطرحه من إشكالات اجتماعية ونفسية ومهنية. تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في بيئة العمل، مع التركيز على الأبعاد المرتبطة بالنموذج الثقافي السائد والتهميش الاجتماعي. كما تم إجراء الدراسة في ولاية تقرت، واستُخدم المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لتحليل الظواهر الاجتماعية وفهم أبعادها في السياق الواقعي. ولجمع البيانات الميدانية، تم الاعتماد على تقنية المقابلة كأداة رئيسية، حيث تم التواصل بشكل مباشر مع عينة من نساء مطلقات عاملات، مما أتاح فهماً أعمق لتجارهن الشخصية والمهنية في مواجهة التحديات الاجتماعية المرتبطة بالطلاق.

**الكلمات المفتاحية :** المرأة المطلقة، الوصم الاجتماعي، الأداء المهني، النموذج الثقافي، التهميش الاجتماعي.

## Abstract

Divorced women's issues are among the sensitive topics that are receiving increasing attention in Arab societies, due to the social, psychological, and professional challenges they present. This study aims to explore the impact of social stigma on the professional performance of divorced women in the workplace, with a focus on aspects related to the prevailing cultural model and social marginalization. The study was conducted in Touggourt, using the descriptive-analytical method as the most suitable approach for analyzing social phenomena and understanding their dimensions in a real-world context. To collect field data, the interview technique was adopted as the primary tool, allowing for direct communication with a sample of working divorced women. This enabled a deeper understanding of their personal and professional experiences in facing the social challenges associated with divorce.

**Keywords:** Divorced women, social stigma, professional performance, cultural model, social marginalization.

في ظل التحولات المجتمعية الكبرى التي يشهدها العصر الحديث، والتي مست كافة الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، برزت قضية تمكين المرأة كأحد أهم المحاور التي تشغل بال الباحثين وصناع السياسات. فقد شهد العصر الحديث مؤخرًا تحولاً جذرياً في النظرة إلى دور المرأة في المجتمع، حيث انتقل من الهامش إلى مركز الفعل الاجتماعي والاقتصادي. هذا التحول لم يكن وليد الصدفة، بل جاء نتيجة تراكم تاريخي لنضالات نسائية، وتغير في البنى التشريعية، وتبدل في القيم الاجتماعية، فضلاً عن التطورات التكنولوجية التي أتاحت فرصاً جديدة للتعليم والعمل.

إن دخول المرأة المكثف إلى سوق العمل أحدث زلزالاً في التقسيم التقليدي للأدوار الاجتماعية، مما وُلد حالة من إعادة التشكيل الجذري للعلاقات الأسرية والمهنية على حد سواء. لقد أصبحت المرأة اليوم تشغل مواقع قيادية في مختلف المجالات، من الطب والهندسة إلى القضاء والسياسة، محطمة بذلك الصور النمطية التي ظلت لعقود تحصر دورها في المجال الخاص. غير أن هذا التقدم الكبير في المشاركة النسائية في سوق العمل لم يخلُ من تحديات عميقة وإشكاليات معقدة، لعل أبرزها ذلك التناقض الصارخ بين الأدوار الجديدة التي اضطلعت بها المرأة في الفضاء العام والتوقعات التقليدية التي لا تزال تحكم مكانتها في النسق الاجتماعي.

وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً عند التطرق إلى وضع فئة النساء المطلقات، حيث تتداخل العوامل الاجتماعية والنفسية والمهنية لتخلق وضعاً استثنائياً مليئاً بالتناقضات. فالمرأة المطلقة تواجه، بالإضافة إلى أعباء الأمومة وضغوط العمل، نظرة مجتمعية خاصة تحمل في طياتها الكثير من الأحكام المسبقة والصور النمطية السلبية التي غالباً ما تنعكس على فرصها المهنية وتقييم أدائها الوظيفي. إن الوصم الاجتماعي الذي تواجهه المرأة المطلقة لا يقتصر على المجال الخاص، بل يمتد ليشمل مجال عملها، حيث كثيراً ما تواجه أشكالاً خفية من التمييز في عمليات التوظيف والترقية وتوزيع المهام والمسؤوليات.

إن هذه النظرة المجتمعية السلبية تجاه المرأة المطلقة تنبع من جذور ثقافية عميقة، حيث يتم تصويرها في المخيال الجمعي على أنها "فاشلة" في أداء دورها الأسري، مما يولد شكوكاً حول قدرتها على الالتزام المهني. هذا الوضع يضع المرأة المطلقة في حلقة مفرغة، إذ تجد نفسها مضطرة لبذل جهود مضاعفة لإثبات كفاءتها المهنية، بينما تعاني في الوقت ذاته من ضغوط نفسية واجتماعية إضافية تنعكس سلباً على أدائها الوظيفي وتوازنها النفسي. كما أن غياب شبكات الدعم الكافية، سواء على المستوى الأسري أو المؤسسي، يزيد من حدة هذه التحديات، مما قد يؤدي في بعض الحالات إلى عزوف بعض المطلقات عن السعي لتحقيق طموحاتهن المهنية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتكشف لنا عن قضية اجتماعية حيوية تمس شريحة مهمة من المجتمع، حيث يمكن لنتائجها أن تسهم في تطوير آليات دعم مؤسسية وقانونية للحد من التمييز الخفي في بيئات العمل. كما أن فهم العوائق النفسية والاجتماعية التي تواجهها المرأة المطلقة في مسيرتها المهنية يمكن أن يساعد في تصميم برامج تمكين أكثر فاعلية، تسهم في تحقيق تكافؤ حقيقي للفرص، بعيداً عن القيود الاجتماعية المحففة. إن هذه الدراسة تسعى إلى تقديم رؤية شاملة لهذه الإشكالية، من خلال تحليل الجذور الاجتماعية للوصم، وآثاره النفسية على المرأة المطلقة، وتداعياته على مسارها المهني، سعياً لإلقاء الضوء على سبل تجاوز هذه المعضلة المجتمعية المعقدة.

تم تقسيم الدراسة إلى قسمين رئيسيين: إطار نظري و آخر تطبيقي، حيث يقدم كل منهما زاوية مختلفة لفهم الظاهرة المراد دراستها. تضمن الجانب النظري فصلين أساسيين، الفصل الأول المعنون بـ"الإطار المفاهيمي للدراسة" والذي من خلاله تم تحديد الإشكالية المركزية التي تعالج مضمون البحث، مع بيان الأهداف و الأهمية العلمية في سد النقص المعرفي حول القضية المدروسة. كما شمل الفصل تحديداً دقيقاً للمفاهيم المحورية مثل الوصم الاجتماعي والأداء المهني، مع استعراض نقدي للدراسات السابقة ذات الصلة. أما الفصل الثاني فمن خلاله تم تخصيص الاطار المنهجي للدراسة، حيث اعتمد البحث على منهج محوري كإطار رئيسي لتأكيد النتائج يجمع بين المقاربة الكمية والنوعية. كما غطت الدراسة ثلاثة مجالات أساسية: المكاني والذي خصص للدراسة الميدانية بولاية تقرت بخائصها الجغرافية والثقافية، و البشري والذي اعتمد على معطيات عدد من حالات دراسية تم اختيارها من خلال إجراء مقابلات معمقة مع عينة من نساء مطلقات عاملات في قطاعات مختلفة. بالإضافة الى المجال الزمني للدراسة.

في الجانب التطبيقي، تم تخصيص فصل كامل لتحليل النتائج الميدانية. حيث تم عرض وتفسير البيانات المستخلصة من المقابلات، مع التركيز على ثلاثة محاور رئيسية: تأثير الوصم على الأداء الوظيفي، وعلاقته بالتفاعلات المهنية، ودوره في تقييد فرص التقدم الوظيفي. واختتم الفصل بتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل، وآليات مقترحة لمواجهة أشكال الوصم المختلفة في المؤسسات.

تم تخصيص هذا الهيكل البحثي اعتماداً على الترابط المنطقي بين الأجزاء المختلفة، حيث أسس الإطار النظري للأسئلة البحثية، بينما كشف الجانب التطبيقي عن تجليات هذه الإشكاليات على أرض الواقع، ليأتي في الأخير الاستنتاج العام و من ثم الخاتمة.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

❖ نظرية الوصم الاجتماعي

❖ ونظرية البنائية الوظيفية

خلاصة الفصل

## تمهيد الفصل

جاء هذا الفصل كمدخل نظري يؤسس لبنية الدراسة، حيث يتناول الإشكالية العامة وفرضيات البحث، مع توضيح دوافع اختيار الموضوع في ظل تصاعد حالات الطلاق وتبعاتها الاجتماعية على المرأة. كما يبرز أهمية الدراسة في فهم العلاقة بين الوصم الاجتماعي والأداء المهني. ويشمل الفصل عرضاً لأهداف الدراسة، وتحديدًا للمفاهيم الأساسية، إلى جانب استعراض موجز للدراسات السابقة التي توفر الإطار النظري لتحليل الظاهرة في سياقها الاجتماعي والمهني. وكذلك نظرية الوصم الاجتماعي في تفسير أثر التصنيفات السلبية على المطلقة، ونظرية البنائية الوظيفية في تحليل دور المؤسسات الاجتماعية في تنظيم العلاقات وتأثرها بالطلاق.

## أولاً: الاشكالية

شهدت المجتمعات الحديثة مؤخراً تحولات جذرية مست مختلف الأنساق الاجتماعية والاقتصادية، مما انعكس بوضوح على إعادة تشكيل أدوار الأفراد، وخصوصاً المرأة التي شهدت مكانتها الاجتماعية والمهنية تطوراً ملحوظاً. فقد أسهمت هذه التحولات في توسيع دائرة الحقوق المتاحة للمرأة من خلال تمكينها بالتعليم والتكوين، مما عزز من قدراتها ومهاراتها، وجعلها فاعلاً أساسياً في قطاعات العمل المتنوعة. ويعد هذا التغيير نتيجة لحراك اجتماعي وثقافي أتاح للمرأة فرص الانخراط في الحياة العامة.

غير أن هذه المشاركة جاءت مصحوبة بتحديات، أبرزها تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة، ما يفرض عليها التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية وواجباتها المهنية. ويرتبط هذا الواقع بمفهوم تعدد الأدوار داخل النسق الاجتماعي، حيث تجد المرأة نفسها أمام أدوار متقاطعة قد تتكامل أو تتعارض، مما قد يؤدي إلى ضغوط نفسية واجتماعية، أو يفضي إلى اختلال وظيفي، وهذا ما تنبّهت إليه النظرية البنائية الوظيفية لـ "تالكوت بارسونز"، حيث إن هذا الخلل قد يؤثر على بناء النسق ككل.

وعليه، يُعاد تشكيل الهوية المهنية للمرأة خارج النموذج الثقافي التقليدي، بما يعكس تجاوزاً للتصورات الكلاسيكية ويمثل ما يمكن وصفه بـ "الانحراف الإيجابي"، حين تتخطى المرأة القيود المجتمعية لتعيد بناء موقعها وأدائها داخل الفضاء العام، في حركة حيوية تسهم في إعادة رسم توقعها ضمن المجتمع ومجال المؤسسة والعمل.

فالمؤسسة تعد فضاءً اجتماعياً ومهنياً يجمع بين أفراد ذوي خلفيات متنوعة لتحقيق أهداف مشتركة، ويعكس في الوقت نفسه التحديات الثقافية والاجتماعية للمحيط الخارجي، بما في ذلك التصورات النمطية والأحكام المسبقة التي قد تؤثر على العلاقات المهنية وتوزيع الأدوار. ويُعرف العمل بأنه ذلك النشاط الفكري أو العضلي الذي يؤديه الإنسان بوعي وهدف، لتحقيق مصالح فردية أو جماعية، سواء آنية أو مستقبلية، وهو مسؤولية تتطلب من الفرد الالتزام بجملة من القواعد مقابل منافع مادية أو معنوية، ويُمكن أن يُمارس داخل المؤسسة أو خارجها، وفقاً لطبيعة الدور الذي يؤديه الفرد في المجتمع.

وفي هذا الإطار، تشكل المرأة العاملة نموذجاً للتفاعل بين المسؤوليات المتعددة والتوقعات الاجتماعية. هذا الأخير أضاف إلى كاهلها تحديات مضاعفة، فهي مطالبة بالنجاح المهني مع الحفاظ على أدوارها الأسرية. وما يزيد الأمر تعقيداً هو تباين تأثير هذه التحديات حسب الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة، فالمرأة المطلقة مثلاً، تختلف ظروفها تماماً عن نظيرتها المتزوجة أو العزباء، سواء من حيث الدعم الذي تتلقاه أو الضغوط التي تواجهها، إذ قد تعاني هذه الأخيرة من وصم اجتماعي يطغى على نظرة الآخرين لها، في بيئة عملها، بما في ذلك زملائها ومدراءها في المؤسسة.

والمرأة المطلقة كثيراً ما تواجه هذا النوع من الوصم، الذي لا يقتصر تأثيره على حياتها الشخصية فقط، بل يمتد إلى مجال عملها، حيث يُنظر إليها أحياناً على أنها غير مستقرة أو غير قادرة على الالتزام، ما قد يؤثر على تقييم أدائها وفرصها في الترقية أو التقدير، ويدفعها لبذل جهد مضاعف لإثبات جدارتها المهنية.

ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل قد يتجسد هذا الوصم في شكل وصم مؤسسي، وهو مجموعة من التصورات والممارسات التي تتجذر داخل المؤسسة أو بيئة العمل، وتُمارس بطرق ضمنية أو صريحة ضد فئات معينة، كالمطلقات، بناءً على أوضاعهن الاجتماعية. ويظهر هذا الوصم من خلال التحيز، أي الميل المسبق وغير العادل في الحكم على الفرد، والذي يؤدي بدوره إلى التمييز، أي المعاملة غير المتكافئة بين الأفراد في التوظيف، أو الترقية، أو توزيع المهام، دون معايير مهنية واضحة.

هذه التحديات تجعل من الضروري النظر في كيفية تأثير هذه الظواهر النفسية والاجتماعية داخل بيئة العمل على فئة هشة من النساء. ومن هذا المنطق، واعتماداً على ما سبق، فإن موضوع دراستنا يتمحور حول التساؤل العام:

### كيف ينعكس الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل؟

ويندرج تحته التساؤلان الفرعيان:

- ما مدى تأثير التهميش الاجتماعي المرتبط بالمرأة المطلقة على أدائها؟
- كيف ينعكس النموذج الثقافي المرتبط بالوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة العاملة؟

### ثانياً: فرضيات الدراسة

أما فرضيات الدراسة فكانت كالتالي:

#### 1. الفرضية العامة:

ينعكس الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل سلباً.

#### 2. الفرضيات الفرعية:

- يؤثر التهميش الاجتماعي المرتبط بالمرأة المطلقة على أدائها في العمل.
- يؤثر النموذج الثقافي المرتبط بالوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل.

### ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

#### 1. الأسباب الموضوعية

تتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع في الارتفاع الملحوظ في حالات الطلاق بولاية تقرت، وما يرافق ذلك من انتشار نظرة سلبية تجاه المرأة المطلقة، خاصة داخل بيئة العمل. حيث تعاني هذه الفئة من أشكال متعددة من الوصم الاجتماعي، مما قد يؤثر على مردودها المهني ومكانتها داخل المؤسسة. كما يُلاحظ غياب دراسات ميدانية محلية تتناول وضعية المرأة المطلقة العاملة في الجنوب الجزائري، الأمر الذي يستدعي تسليط الضوء على هذه الظاهرة من منظور سوسيولوجي يركز على التحديات الاجتماعية والتنظيمية التي تواجهها.

## 2. الأسباب الذاتية

ينبع اختياري لهذا الموضوع من اهتمامي الشخصي بقضايا المرأة، وخاصة الفئات التي تعاني من التهميش الاجتماعي، على غرار المطلقات. كما أنني أسعى من خلال هذا البحث إلى إبراز المعاناة اليومية والتحديات التي تواجهها المطلقة في محيطها المهني. وبأبي هذا الموضوع أيضاً متماشياً مع تخصصي الأكاديمي في علم الاجتماع التنظيم والعمل، مما يتيح لي فرصة توظيف المفاهيم النظرية بطريقة منهجية لفهم أعمق للظاهرة.

### رابعاً: أهمية الدراسة

**الأهمية العلمية:** تتمثل أهمية الدراسة في الاهتمام بفتة مجتمعية تعاني من التهميش، وهي المرأة المطلقة العاملة في ولاية تڤرت، نظراً لما تواجهه من تحديات تتعلق بالوصم الاجتماعي وانعكاساته على أدائها داخل العمل. تحاول الدراسة تحليل التأثيرات الاجتماعية والمهنية لهذا الوصم، وفهم كيفية المطلقة العاملة مع بيئة العمل، بالإضافة إلى استكشاف نظرة المجتمع المحيط بما وتأثيرها على مستوى الإنتاجية والتفاعل الوظيفي، مع التركيز على دور الوصم في تقييد الفرص المهنية وإعاقة الاندماج المهني والاجتماعي لهذه الفئة.

**الأهمية التطبيقية:** تهدف الدراسة إلى اقتراح آليات لمواجهة آثار الوصم الاجتماعي داخل المؤسسات و بيئة العمل، من خلال تقديم توصيات تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز التقبل المهني والاجتماعي للمرأة المطلقة العاملة. كما تسعى إلى توعية الجهات المعنية بضرورة دعم هذه الفئة لضمان تكيفها المهني بعيداً عن الضغوطات التي قد تؤثر على استقرارها الوظيفي، أو تدفعها نحو العزلة المهنية واتخاذ قرارات غير مدروسة.

### خامساً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف و هي كالتالي:

- استكشاف كيفية تأثير الوصم الاجتماعي المستمد من النموذج الثقافي على كفاءة وأداء المرأة المطلقة في مجال العمل.
- تحليل تداعيات التهميش الاجتماعي المرتبط بالوصم الاجتماعي على اندماج المرأة المطلقة في بيئة العمل وتأثيره على إنتاجيتها.
- تقييم مدى انعكاس التصورات المجتمعية السلبية على المسار المهني للمرأة المطلقة داخل المؤسسة على إنتاجيتها.
- تسليط الضوء على التحديات التي تواجهها المرأة المطلقة في الوسط المهني نتيجة الوصم الاجتماعي على ادائها.

سادسا: مفاهيم الدراسة

### 1. التعاريف النظرية

#### أ- تعريف الوصم

لغة: "الوصمة فلان في ويقال والعار العيب و هو الكلام، في العيب والوصمة عابه، الشيء ووصم العيب هو" (كسال، 1986، ص24).

اصطلاحا (عند جوفمان): "يرى جوفمان أن الوصمة هي الصفة التي تجعل الفرد مختلفًا عن الآخرين: فيتم تقييمه في عقولنا على أنه شخص ملوث وخصم، من شخص عادي وكامل. والوصمة عنده هي عملية، يُعرّف بموجبها المجتمع شخصًا ما سلبيًا بسبب سمة تُشوّه سمعته، وهي تتضمن مفاهيم سلبية متجذرة عن الأفراد الموصومين، بناءً على المعاني الاجتماعية للعلامة، وأن العلامة والصور النمطية المقترنة بها تقود أفراد المجتمع لمعاملة الشخص الموصوم بأقل من إنسان" (شرقي، 2018، ص173)

#### ب- تعريف الوصم الاجتماعي

"الوصم الاجتماعي حسب ارفينغ غوفمان هو وصف الفرد بسمات سلبية من قبل المجتمع، مما يؤدي إلى نبذه وتقليل فرص تقبله اجتماعياً، نتيجة امتلاكه صفة جسدية أو نفسية أو سلوكية تتعارض مع المعايير المجتمعية السائدة" (قويمس، 2023، ص7).

#### ت- تعريف الطلاق

لغة: "الطلاق هو حل القيد، والإطلاق، وهو الترك أو المفارقة، يقال: طلق البلاد إذا فارقها، وطلقت القوم إذا تركتهم، والطاق من الإبل هي التي لا قيد عليها، وتطلقت الخيل: مضت دون أن تُحبس، وصار الأسير طليقاً إذا أطلقت سبيله، والطلاق: من أطلق عبداً" (كسال، 1986، ص24).

اصطلاحا: "الطلاق عند الفقهاء هو رفع قيد الزواج الصحيح في الحال أو المال بلفظ صريح أو كناية أو بما يقوم مقام اللفظ في الكناية أو الإشارة" (أبو بدران، ص207).

#### ث- تعريف الأداء الوظيفي

الأداء لغة يعني "إنجاز عمل ما"، فقد عرفه العلماء والباحثون بأنه الأداء البشري، حيث تم إهمال بقية الموارد الأخرى. كما تم بأنه "سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة متخصصة أو نشاط جزئي تقوم به الإدارة لتحقيق هدف معين (الزبيدي، 2011، ص89).

## ❖ الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية المتداولة من جانب التنظيم والعمل، ويُعرف على أنه "درجة تحقيق وإنجاز المهام المكونة للوظيفة"، ويعكس هذا التعريف الكيفية التي يُنجز بها الفرد متطلبات وظيفته. وغالباً ما يتم التفريق بين الأداء والجهد، حيث يشير الجهد إلى الطاقة المبذولة، في حين يُقاس الأداء بناءً على النتائج المحققة. كما يُنظر إلى الأداء الوظيفي على أنه نتاج تفاعل قدرات الفرد وإدراكه للدور والمهام المنوطة به، مما يحدد مدى نجاحه في تنفيذ ما هو مطلوب. وفي السياق نفسه (راوية، 2001، ص209).

## ج- تعريف العمل

يُعد العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة تتميز بتعدد أبعادها، كما وصفها عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس، إذ تشمل أبعاداً بيولوجية ترتبط بالطاقة الجسدية التي يبذلها الإنسان أثناء ممارسته للعمل، وأبعاداً نفسية تعكس شخصية العامل وتفاعلاته مع بيئة ومكان عمله، إلى جانب الأبعاد الاجتماعية المرتبطة بعلاقات التفاعل التي تنشأ بين الأفراد داخل مؤسسات ومجالات العمل. ويُعتبر العمل عنصراً مشتركاً بين جميع البشر، إذ يشكل نشاطاً ديناميكياً يجمع بين الإنسان والطبيعة بهدف تأمين مستلزمات الحياة، ويعتمد في ذلك على عمليات إدراكية عقلية تسبق التنفيذ العملي الذي يتم عادة باستخدام أدوات أو آلات، مما يجعل العمل أداة مهمة في تطور الإنسان (Friedmann & Naville, 1961, p.3).

## 2. التعاريف الاجرائية

### أ. الوصم الاجتماعي

هو تصنيف سلبي يلصق بالنساء المطلقات بناء على سلوكيات وخصائص محتشمة اجتماعياً ويتأثر بالنموذج الثقافي و التهميش الاجتماعي مما يؤثر على ادائهم في العمل.

### ب. أداء المرأة المطلقة في العمل

هو مجموع الادوار والمهام والتفاعلات التي تقوم بها المرأة المطلقة داخل العمل والذي يتأثر بالتصورات الاجتماعية السائدة. النموذج الثقافي. ومن ثم على ادائها ونتاجيتها و كفاءتها وتفاعلها مع زملائها.

## سابعاً: الدراسات السابقة

## 1. الدراسة الأولى

تُعد الدراسة الموسومة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لظاهرة الطلاق" (دراسة ميدانية على عينة من النساء المتزوجات والمطلقات في محافظة الجيزة) للباحثة إخلص عادل حميدة زرق، والمنجزة في السنة الجامعية 2012/2011 لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، من الدراسات المهمة التي سلطت الضوء على ظاهرة الطلاق في ظل التحولات المجتمعية في مصر. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر هذه التحولات الاجتماعية والثقافية على نظرة المرأة المصرية لظاهرة الطلاق، ورصد التغيرات في المفاهيم المجتمعية حول الزواج والطلاق في المجتمع المصري المعاصر، كما سعت إلى تحديد العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤدية للطلاق وآثاره على الأسرة والمجتمع. انطلقت الدراسة من عدة تساؤلات رئيسية، أهمها: كيف تؤثر التحولات الاجتماعية والثقافية على قرار المرأة بالطلاق؟ وما هي نظرة المجتمع للمرأة المطلقة في ضوء هذه التحولات؟ وما هي الآثار النفسية والاجتماعية المترتبة على الطلاق؟ وكيف تغيرت أدوار المرأة بعد الطلاق في المجتمع المصري؟ اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي (الوصفي) واستخدمت المنهج المقارن، وشملت العينة 200 امرأة (100 متزوجة و100 مطلقة) في محافظة الجيزة، موزعة بين مناطق حضرية (المهرم، الكوم الأحمر) وريفية (أوسيم). جُمعت البيانات باستخدام استبيان متكامل، وتم تحليلها بواسطة برنامج SPSS الإحصائي، مع الاستعانة بالمعاملات الإحصائية لتحليل البيانات كميًا. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ارتفاع معدلات الطلاق في المناطق الحضرية بنسبة 26.8% مقابل 24.3% في المناطق الريفية، وتغير نظرة المجتمع المصري تجاه الطلاق بحيث لم يعد يُنظر إليه كـ"جرم اجتماعي"، إضافة إلى أن تدخل الأهل (بنسبة 37%) والخيانة الزوجية (29%) شكلاً أبرز أسباب الطلاق، كما أظهرت النتائج أن 68% من المطلقات أشرن إلى تحسن وضعهن الاقتصادي بعد الطلاق، في حين أن 45% منهن عانين من آثار نفسية سلبية مثل القلق والاكتئاب بعد الانفصال.

## ❖ حدود الاستفادة من الدراسة

رغم أهمية الدراسة في تسليط الضوء على التحولات الاجتماعية والثقافية وعلاقتها بظاهرة الطلاق، إلا أن حدود الاستفادة منها بالنسبة لدراستنا تتجلى في عدة نقاط. أولاً، ركزت الدراسة على التحولات المجتمعية كعامل مؤثر في ظاهرة الطلاق دون التطرق بشكل مباشر إلى تأثير الوصم الاجتماعي في البيئة المهنية، وهو المحور الأساسي في دراستنا. ثانياً، تناولت نظرة المجتمع للمطلقة بشكل عام، دون تخصيص للوصم المهني أو آثاره على كفاءة أو أداء المطلقة في سوق العمل. ثالثاً، اقتصرَت العينة على محافظة الجيزة فقط، بينما دراستنا تعتمد على معطيات ميدانية في ولاية تفرت، ما يجعل السياق الجغرافي والاجتماعي مختلفاً. رابعاً، لم تشمل الدراسة قياساً كميًا لأداء المطلقات في العمل، وهو ما نعتبره مؤشراً محورياً في دراستنا. ومع ذلك، فإن هذه الدراسة توفر أساساً نظرياً حول التحولات في نظرة المجتمع للمطلقة، وتقدم منهجية ميدانية قابلة للتكييف، إضافة إلى أنها تشير لأهمية العامل الاقتصادي كمتغير قد يؤثر في أداء المرأة المطلقة مهنيًا، ما يدعم بناء الإطار التحليلي لدراستنا الراهنة.

## 2. الدراسة الثانية

دراسة بعنوان "الوصم المجتمعي وإدارة المطلقة في المجتمع الجزائري: دراسة ميدانية على عينة من النساء المطلقات بمدينة الأغواط"، للباحث علي بوخلفال والمنجزة سنة 2024، والتي تعد من الدراسات المهمة التي سلطت الضوء على ظاهرة الوصم المجتمعي للمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري، وبشكل خاص في مدينة الأغواط. وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور هذا الوصم في حرمان المطلقة من القبول الاجتماعي، ودفعها نحو العزلة والانحراف، إلى جانب تحديد الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عنه. انطلقت الدراسة من عدة تساؤلات محورية، منها: هل يحرم الوصم المجتمعي المطلقة من التقبل الاجتماعي ويدفعها إلى العزلة والانحراف؟ وكيف يتجلى هذا الوصم في نظرة الأسرة والمحيط الاجتماعي تجاه المطلقة؟ اعتمد الباحث على منهج تحليل المحتوى وأسلوب التحليل الفني، مع الاستناد إلى مقابلات مفتوحة كأداة لجمع البيانات من عينة نوعية مكونة من 13 امرأة مطلقة بمدينة الأغواط، وقد تم تحليل هذه المعطيات بشكل نوعي. ومن أبرز النتائج التي خلصت إليها الدراسة: عدم تقبل الأسرة لفكرة الطلاق بنسبة 69.23%، حيث تعتبر المرأة المطلقة "عارًا" على العائلة، وتغير وضعها داخل الأسرة بنسبة 61.53%، مما يعكس وجود ممارسة للعزلة الاجتماعية كنوع من العقاب. كما تبين أن 84.61% من المطلقات يعشن في منازل مستقلة، ما يدل على تحلي الأسرة عن دعمهن، وأظهرت النتائج أن المجتمع ينظر إلى المطلقة نظرة سلبية بنسبة 84.61%، حيث تُوصف بكونها "ناقصة" و"عارًا على المجتمع"، فيما عبّرت 69.23% من المشاركات عن ميول نحو الانحراف نتيجة العزلة والحاجات النفسية والعاطفية غير المشبعة.

## ❖ حدود الاستفادة من الدراسة

تُظهر الدراسة أهمية بالغة في تسليط الضوء على ظاهرة الوصم المجتمعي للمرأة المطلقة، غير أن مدى الاستفادة منها في سياق دراستنا يظل محدودًا من جوانب معينة. فقد ركزت على الجوانب الاجتماعية والنفسية العامة دون التطرق إلى الأثر المباشر لهذا الوصم داخل بيئة العمل أو على أداء المطلقة المهني، وهو ما يُعد محور اهتمامنا الأساسي. كما أن العينة المدروسة كانت صغيرة نسبيًا، إذ اقتصر على 13 مطلقة من مدينة الأغواط، مما يقلل من فرص تعميم النتائج على مناطق أو فئات اجتماعية أوسع. إلى جانب ذلك، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي القائم على المقابلات وتحليل المحتوى، دون إدماج أدوات كمية يمكن من خلالها قياس الظاهرة بشكل دقيق أو إجراء مقارنات إحصائية. أضف إلى ذلك أن السياق المكاني للدراسة محصور في مدينة واحدة، مما يجعل النتائج تعكس واقعًا محليًا قد لا يتطابق مع سياقات مجتمعية أخرى داخل الجزائر أو خارجها. تقدم هذه الدراسة، مع ذلك، أرضية نظرية مفيدة لفهم الآثار النفسية والاجتماعية للوصم، كما توفر نموذجًا منهجيًا نوعيًا يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة. وتبرز كذلك أهمية العوامل النفسية والعاطفية في تشكيل تجربة المطلقة، وهو ما يساهم في إغناء الإطار النظري لدراستنا الحالية.

## 3. الدراسة الثالثة

تناولت الدراسة المعنونة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيو-أنثروبولوجي" للباحثة د. شرقي رحيمة، والمنشور سنة 2018 في مجلة "الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، ظاهرة الوصم الذي تتعرض له المطلقة في المجتمع الجزائري من زاوية تحليلية تجمع بين السوسيولوجيا والأنثروبولوجيا. ركزت الباحثة في هذه الدراسة على تفكيك التمثلات الاجتماعية والصور النمطية المرتبطة بالمطلقة، وكشفت عن الكيفيات التي يتم بها بناء هذا الوصم وإدارته داخل البنية الثقافية والاجتماعية، مع إبراز الأثر النفسي والاجتماعي الناتج عنه. سعت الدراسة إلى فهم دور العوامل الثقافية مثل مفهومي "الشرف" و"العذرية" في تعزيز النظرة السلبية تجاه المطلقة، كما اعتمدت على التحليل النظري مستندة إلى مفاهيم بورديو ك"الجسد الرمزي"، والنظرية التفاعلية الرمزية، إلى جانب مراجعة الأدبيات السابقة حول الطلاق والوصم في السياق الجزائري. من أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن الوصم يُستخدم كوسيلة للضبط الاجتماعي، حيث يتم وسم المطلقة بعبارات تحقيرية ك"خرابة البيوت" و"عورة"، وتُحمّل المسؤولية عن فشل العلاقة الزوجية بنسبة 90% حسب بعض الدراسات. كما تبرز الدراسة دور الجسد الأنثوي كـمجال للرقابة المجتمعية، باعتباره رأس مال رمزي يرتبط بشرف العائلة، فيما تبقى مفاهيم مثل العذرية معيارًا للحكم على قيمة المرأة، حتى بعد الطلاق. وتوضح النتائج أيضًا أن الوصم يدفع النساء نحو العزلة، وقد يؤدي في بعض الحالات إلى الانخراط في سلوكيات تُعد انحرافية اجتماعيًا، مثل الغناء أو الرقص، كتعبير عن التمرد. إضافة إلى ذلك، تشير الدراسة إلى استمرار الهيمنة الذكورية في تشكيل نظرة المجتمع، حيث يبقى الزواج هو المعيار الأساسي لقبول المرأة، في حين يُنظر إلى الطلاق كوصمة تهدد التوازن الاجتماعي.

## ❖ حدود الاستفادة من الدراسة

تشكل هذه الدراسة مرجعًا نظريًا غنيًا لفهم آليات بناء الوصم الثقافي والاجتماعي ضد المطلقة، لكن نطاق الاستفادة منها في دراستنا يبقى محدودًا في بعض الجوانب. فقد ركزت الباحثة على التحليل النظري دون الاستناد إلى معطيات ميدانية كمية أو نوعية تجمع مباشرة من المطلقات، مما يجعل من الصعب اختبار نتائجها أو تعميمها على أرض الواقع. كما أن الدراسة لم تعتمد على عينة بشرية حقيقية، بل اكتفت بمراجعة الدراسات السابقة، وهو ما يقلل من قوة الاستدلال العملي. تضاف إلى ذلك خصوصية السياق الجزائري المحافظ الذي تناولته الباحثة، مما يجعل من الضروري توخي الحذر عند محاولة إسقاط النتائج على مجتمعات عربية أخرى قد تكون أكثر انفتاحًا أو اختلافًا ثقافيًا. كما أن الجانب الاقتصادي، الذي يُعد من المحددات الأساسية في فهم واقع المطلقة وعلاقتها ببيتها، لم يُعالج ضمن التحليل، رغم أهميته في تخفيف أو زيادة حدة الوصم. ومع ذلك، تقدم هذه الدراسة أدوات تحليلية مفيدة مثل التفاعلية الرمزية ومفهوم الجسد الرمزي، يمكن توظيفها في فهم أعمق لظاهرة الوصم في سياقات مشابهة، وتلفت الانتباه إلى أهمية السياسات الاجتماعية في دعم المرأة المطلقة، بما يساهم في إعادة دمجها وتمكينها في المجتمعات المحافظة.

## 4. الدراسة الرابعة

دراسة تحمل أطروحة الدكتوراه المعنونة "التمثلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية"، للباحثة زين صباح، والمنجزة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2021، أهمية بالغة في فهم البعد السوسولوجي والثقافي لظاهرة الطلاق في المجتمع الجزائري، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من النساء المتزوجات والمطلقات بولاية الوادي. انطلقت الدراسة من إشكالية مركزية تتمحور حول كيفية تشكل التمثلات الاجتماعية لدى المرأة الجزائرية عن العلاقة الزوجية والطلاق، ومدى تأثير هذه التمثلات على آليات إعادة إنتاج العلاقة أو التوقف عنها، مع التطرق للعوامل المؤثرة في استمرار أو انهيار العلاقة الزوجية. وقد هدفت إلى الكشف عن النموذج الثقافي الذي تتبناه المرأة الجزائرية في علاقتها الزوجية، وتحليل تمثلاتها حول الطلاق، إضافة إلى محاولة فهم آليات إعادة إنتاج العلاقة الزوجية من وجهة نظر نسائية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي، باستخدام أدوات مثل المقابلات المفتوحة وتحليل المحتوى، وتحليل المعطيات وفق التأويل السوسولوجي، واستندت إلى النظريات السوسولوجية مثل النظرية التفاعلية الرمزية والنظرية الوظيفية، بالإضافة إلى مفاهيم بورديو حول الجسد الرمزي والهيمنة الثقافية. من أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن العلاقة الزوجية تتأثر بالنموذج الثقافي الذي تحمله المرأة، والذي قد يكون توافقيًا، متناقضًا أو قائمًا على هيمنة طرف على الآخر، كما كشفت النتائج أن بعض النساء يعجزن عن إعادة إنتاج علاقاتهن الزوجية نتيجة عوائق اجتماعية وثقافية ونفسية، بينما تنجح أخريات في تجاوز الأزمات بفعل رؤيتهن الذاتية وتفاعل الأسرة والمجتمع معهن. وخلصت الباحثة إلى أن هوية المرأة في العائلة الجزائرية لا تنفصل عن تمثلاتها للزواج والطلاق، وأن هذه التمثلات تتأثر بشكل مباشر بالمجال الاجتماعي والثقافي الذي تنتمي إليه المرأة.

## ❖ حدود الاستفادة من الدراسة

تقدم هذه الأطروحة معالجة عميقة ومفيدة لظاهرة الطلاق من منظور اجتماعي وثقافي، غير أن حدود الاستفادة منها في إطار دراستنا تظهر في عدة نواحٍ. أولاً، انصببت الدراسة على تحليل التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بإعادة إنتاج العلاقة الزوجية، دون التركيز بشكل مباشر على واقع المرأة المطلقة في المجال المهني أو انعكاسات الطلاق على أدائها الوظيفي، وهو ما يشكل جوهر دراستنا الحالية. ثانياً، رغم غنى المقاربة الكيفية وتفصيلها، إلا أن الطابع التفسيري البحت يجعل من الصعب إجراء قياسات كمية أو مقارنات إحصائية دقيقة يمكن تعميمها. ثالثاً، اقتصرت الدراسة على ولاية الوادي، ما يمنحها طابعاً محلياً قد لا يعكس بالضرورة تجارب النساء في مناطق أخرى ذات خصوصيات اجتماعية مختلفة. رابعاً، لم تتناول الدراسة تأثير العوامل الاقتصادية المباشر على حياة المرأة بعد الطلاق، وخاصة في علاقتها بقدرتها على الاستقلال أو التموقع المهني. ومع ذلك، تُعد هذه الدراسة مصدراً نظرياً ثرياً لفهم كيفية تشكل تمثلات الطلاق وهوية المرأة في السياق العائلي الجزائري، كما توفر إطاراً تحليلياً يمكن الاستفادة منه لتفسير السلوكيات الاجتماعية للمطلقات ضمن مجتمعات محافظة، وتساعد في توجيه بحوث مستقبلية نحو الاهتمام بالتحويلات القيمية والثقافية المرتبطة بوضعية المرأة المطلقة.

ولفهم أعمق لظاهرة تأثير الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة العاملة، كان من الضروري الاستناد إلى بعض الأطر النظرية التي تتيح تفسيراً علمياً لهذه الظاهرة في سياقها الاجتماعي حيث تم الاعتماد على نظرية البنائية الوظيفية و نظرية الوصم الاجتماعي.

### ❖ نظرية البنائية الوظيفية

النظريات الاجتماعية تمثل أدوات تحليلية لفهم الواقع وتفسير الظواهر داخل البنات المجتمعية. تساعد على ربط السلوك الاجتماعي بالسياق العام، وتوفر إطاراً نظرياً لفهم التفاعلات والعلاقات داخل النسق الاجتماعي. ومن بين أبرز هذه النظريات نجد البنائية الوظيفية، التي شكّلت أحد أعمدة التفكير السوسيولوجي الكلاسيكي.

تعد البنائية الوظيفية من أبرز النظريات الاجتماعية الكلاسيكية التي حظيت باهتمام واسع وانتقادات متعددة في حقل الدراسات الاجتماعية، حيث تعود جذورها النظرية إلى المراحل التأسيسية الأولى لعلم الاجتماع متأثرةً بالمنظور العضوي السائد آنذاك. تقوم هذه النظرية على مبدأ الترابط الوظيفي بين مكونات النسق الاجتماعي التي تتكامل فيما بينها لضمان استقرار الكل الاجتماعي، على غرار تكامل أعضاء الجسد البشري، بحيث أن أي تغيير أو اختلال في أحد الأجزاء لا بد أن يُحدث تأثيرات متتالية في الأجزاء الأخرى، وهو التشبيه البيولوجي الذي أسس له رواد هذا الاتجاه وأصبح حجر الزاوية في تحليلاتهم للظواهر الاجتماعية (زرق، 2018، ص 10).

### ❖ نظرية الوصم الاجتماعي

في سياق تحليل الظواهر الاجتماعية المرتبطة بالاختلاف والانحراف عن المعايير السائدة، برزت بعض المقاربات النظرية التي اهتمت بفهم آليات التفاعل الاجتماعي وتشكيل التصنيفات الاجتماعية، خاصة تلك التي تُسهم في إنتاج الصور النمطية والأحكام المسبقة تجاه الأفراد أو الفئات الهشة. ومن بين هذه المقاربات، تبرز نظرية الوصم الاجتماعي باعتبارها إطاراً تفسيرياً لفهم كيف يُنتج المجتمع الانحراف من خلال عمليات التفاعل الرمزي.

يعود ظهور الوصم الاجتماعي كنظرية تفسيرية لرسم الحدود في كتاب إرفينغ غوفمان سنة (1963)، والتي تنطلق أساساً من النموذج التفاعلي الرمزي في النظرية السوسيولوجية، والتي تركز على التفاعلات الرمزية داخل المجتمع، من خلال الرموز والمعاني التي يتم إنتاجها داخل المجتمع، لإنتاج هويات اجتماعية لمختلف الفئات الاجتماعية، حيث ترى هذه النظرية بأن الأفراد لا يولدون منحرفين، ولكن المجتمع من يطلق عليهم صفة الانحراف أو الوصم، وهي سمة سلبية تلصق بالفرد عندما يرتكب فعلاً يخرق من خلاله القواعد الاجتماعية. ويبدأ الوصم منذ مرحلة إصدار الحكم على السلوك الخارج عن القواعد الاجتماعية من طرف الغير، وهي السلطة التي تملك شرعية إصدار هذا الحكم، والذي يتجسد غالباً في القانون" (شرقي، 2018، ص 176).

## خلاصة الفصل

شكّل الفصل الأول مدخلا للإطار النظري للدراسة، حيث من خلاله قمنا بتحديد الإشكالية التي تتمحور حول تأثير الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل. كما قمنا بعرض الفرضيات التي توجه البحث، إلى جانب توضيح الدوافع التي جعلت من الموضوع محل اهتمام، خاصة في ظل تنامي الظواهر الاجتماعية المرتبطة بالطلاق وتبعاتها النفسية والاجتماعية والمهنية على المرأة. كما أبرزنا أهمية الدراسة وأهدافها، وعرفنا المفاهيم الأساسية التي تؤطر الموضوع. وختمنا الفصل بعرض موجز للدراسات السابقة و نظرية الوصم الاجتماعي و نظرية البنائية الوظيفية مما وفر قاعدة معرفية لفهم وتحليل الظاهرة في سياقها الاجتماعي والمهني.

# الفصل الثاني

## الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: نخب الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

✓ المكاني

✓ الزماني

✓ البشري

ثالثاً: مجتمع وعينة البحث

رابعاً: أدوات جمع البيانات

✓ المقابلة

خلاصة الفصل

## تمهيد

تم تخصيص هذا الفصل لعرض الإطار المنهجي للدراسة، حيث يوضح المنهج المتبع في البحث، ويُحدد مجالاته الثلاثة: المكاني، الزمني، والبشري. كما يُبرز خصائص مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، ويعرض أداة جمع البيانات المعتمدة، وهي المقابلة، مع بيان مبررات استخدامها. هدفنا في هذا الفصل تنظيم الجانب الميداني وضمان دقة وموضوعية النتائج المتوصل إليها.

## أولاً: منهج الدراسة

ارتكز البحث على المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام ومنهج أساسي، وذلك بهدف وصف الواقع الاجتماعي للمرأة المطلقة وتحليل انعكاسات الوصم الاجتماعي الذي تتعرض له داخل بيئة العمل، من خلال رصد الظواهر وتفسير أبعادها الاجتماعية والنفسية.

## ثانياً: مجالات الدراسة

## أ. مجال المكاني

أُجريت هذه الدراسة على عينة من النساء المطلقات العاملات في الجزائر، وتحديدًا في ولاية تقرت الواقعة في الجنوب الشرقي من البلاد، على بُعد حوالي 620 كلم من العاصمة الجزائر. تتميز هذه الولاية بمناخها الصحراوي، وتُعد من المناطق ذات الطابع الفلاحي والصناعي، مما يجعلها بيئة مناسبة لرصد تجليات الوصم الاجتماعي داخل المؤسسات المهنية في سياق ثقافي محافظ.

## ب. المجال الزمني

انطلقت الدراسة بتاريخ 06 ديسمبر 2024، وتم خلال هذه الفترة جمع البيانات وتحليلها بدقة، بما يعكس واقع المرأة المطلقة في سوق العمل، خاصة في ظل الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالوصم والتمثيلات النمطية السائدة. وانتهت الدراسة بتاريخ 01 ماي 2024.

## ت. المجال البشري

شملت الدراسة تسع (09) نساء مطلقات عاملات بمهن ومؤسسات مختلفة داخل ولاية تقرت، تم اختيارهن بناءً على معايير تتعلق بموضوع البحث، وبشكل يسمح بتنوع التجارب واختلاف السياقات التي يمكن أن يظهر فيها تأثير الوصم الاجتماعي على أدائهن المهني.

## ثالثاً: مجتمع وعينة البحث

نظرًا لحساسية موضوع البحث، والمتمثل في انعكاسات الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة العاملة، تم اختيار العينة بطريقة غير احتمالية، وتحديدًا باستخدام أسلوب كرة الثلج لما يتيح هذا الأخير من إمكانية الوصول التدريجي إلى المبحوثات. بدأت الباحثة أولاً بالتواصل مع ثلاث نساء مطلقات تعرفهن معرفة شخصية، وقد ساهمن بدور فاعل في التعريف بمبحوثات أخريات، من خلال شبكتهن الاجتماعية والمهنية. وبفضل هذه الترشيحات المتسلسلة، تمكنت الباحثة من الوصول إلى العينة النهائية التي شملت 09 نساء مطلقات عاملات، استوفين المعايير المعتمدة في الدراسة.

## رابعاً: أدوات جمع البيانات

نظراً لخصوصية موضوع هذه الدراسة المرتبط بانعكاس الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل، كان من الضروري اختيار أدوات بحثية تتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة، والتي تتطلب فهماً عميقاً للتجارب الفردية والسياقات الاجتماعية المحيطة بها. وعليه، تم الاعتماد على أدوات تسمح برصد السلوك والتفاعل الاجتماعي بشكل مباشر، وتوفر معطيات دقيقة حول إدراك المطلقات لواقعهن المهني والاجتماعي. ومن أبرز هذه الأدوات الملاحظة بدون مشاركة، التي تُعتبر وسيلة ميدانية فعالة تُستخدم لرصد سلوك الأفراد وتفاعلاتهم الاجتماعية والاقتصادية كما تحدث في الواقع، دون أن تُشوِّهها تدخلات الباحث، إذ تُتيح له الاطلاع على الانفعالات والمشكلات التي يواجهها المبحوثون، سواء كانت واضحة أو خفية (محمد، 1986، ص 104).

كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على المقابلة المقننة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية نظراً لما يوفره هذا النوع من المقابلات من توازن بين ضبط الأسئلة وتوجيه الحوار، وهو ما يتناسب مع طبيعة الموضوع. فالمقابلة المقننة أو كما تُسمى بمصطلح آخر المقابلة المقيدة تعني تلك المقابلة التي تكون أسئلتها وتسلسل هذه الأسئلة محددة مسبقاً من طرف الباحث، حيث يكون لدى الباحث قائمة من الأسئلة أو الموضوعات التي سيتم مناقشتها ويحاول الباحث غالباً التقيّد بهذه الأسئلة، إلا أن ذلك لا يمنع من طرح أسئلة غير مخطط لها إذا رأى الباحث ضرورة في ذلك (محمد، أبو نصار، حسين، 1999، ص 57). وقد تم إعداد دليل مقابلة يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، ما مكّن من الحصول على معطيات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، إلى جانب بيانات نوعية عكست تصورات وتجارب النساء المطلقات المستجوبات. وتتناسق هذه الأداة مع المنهجين المعتمدين، حيث ساعدت على تحليل المحتوى من جهة (في إطار المنهج الوصفي التحليلي)، وجمعت معطيات قابلة للتكميم من جهة أخرى (وفق المنهج الكمي).

## خلاصة الفصل

في هذا الفصل قمنا بتقديم الإطار المنهجي الذي استندت إليه الدراسة، حيث قمنا بتحديد المنهج المستخدم، إلى جانب توضيح المجالات التي جرت فيها الدراسة من حيث البعد المكاني والزمني والبشري. كما قمنا بتقديم مجتمع البحث والعينة المختارة، مع إبراز الخصائص العامة التي ساعدتنا في تمثيل الظاهرة المدروسة. واعتمدنا على أداة المقابلة كوسيلة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها لطبيعة الموضوع وقدرتها على استخراج المعطيات الدقيقة. ويُعد هذا الفصل أساساً منهجياً يضبط مسار عملنا الميداني، ويضمن المصدقية العلمية في الوصول إلى نتائج قابلة للتحليل والتفسير.

# الفصل الثالث

## تحليل و مناقشة نتائج للدراسة

تمهيد

أولاً: عرض و تحليل خصائص عينة الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج

ثالثاً: الاستنتاج العام للدراسة

خلاصة الفصل

## تمهيد

بعدها قمنا بتأسيس الجانب النظري الذي تناولته الفصول السابقة، جئنا بهذا الفصل لتقديم الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث يتم فيه عرض وتحليل البيانات الميدانية المستخلصة من المقابلات مع عينة الدراسة، بهدف الكشف عن تجليات الوصم الاجتماعي وتأثيراته على أداء المرأة المطلقة في بيئة العمل. كما يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لخصائص العينة، ثم تحليلاً لمضامين إجابات المبحوثات، وصولاً إلى استنتاج عام يلخص أهم ما تم التوصل إليه من نتائج. و نختتمه بمجموعة من الاقتراحات التي من شأنها المساهمة في معالجة الإشكالية المطروحة، ودعم المرأة المطلقة في مواجهة التحديات الاجتماعية والمهنية.

أولاً: عرض و تحليل خصائص عينة الدراسة (المقابلات)

1. البيانات الشخصية

الجدول رقم (01): جدول يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

البيانات الشخصية	الصف	التكرار	النسبة المئوية	المجموع (التكرار)	المجموع (النسب المئوية)
السن	سنة 27 - 33	5	55.55%	9	100%
	سنة 34 - 40	3	33.33%		
	سنة 41 - 47	1	11.11%		
المستوى الدراسي	متوسط/ثانوي	4	44.44%	9	100%
	جامعي	5	55.55%		
المهنة	عاملة نظافة	3	33.33%	9	100%
	معلمة/مربية أطفال	2	22.22%		
	مرضة/محامية/أخصائية نفسية	4	44.44%		
سنوات الخبرة	سنوات 1 - 3	2	22.22%	9	100%
	سنوات 4 - 6	4	44.44%		
	سنوات 7 - 8	3	33.33%		
عدد الاولاد	0	1	11.11%	9	100%
	1 - 2	5	55.55%		
	3 - 4	3	33.33%		
مدة الطلاق	سنوات 2 - 4	5	55.55%	9	100%
	سنوات 5 - 6	4	44.44%		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) و الذي يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة أن الفئة العمرية (27-33 سنة) سجلت أعلى نسبة (55.55%)، تليها الفئة (34-40 سنة) بنسبة (33.33%)، ثم الفئة (41-47 سنة) بنسبة (11.11%). أما المستوى الدراسي فانحصر بين متوسط/ثانوي بنسبة (44.44%) وجامعي بنسبة (55.55%). وتوزعت المهن بين عاملة نظافة (33.33%)، ومعلمة/مربية (22.22%)، ومهن متخصصة (44.44%). فيما يتعلق بسنوات الخبرة، تركزت بين 4-6 سنوات (44.44%) و 7-8 سنوات (33.33%) و 1-3 سنوات (22.22%). وسجل عدد الأولاد أعلى نسبة في فئة (1-2 أولاد) بنسبة (55.55%)، تليها (3-4 أولاد) بنسبة (33.33%)، ثم (0 أولاد) بنسبة (11.11%). أما مدة

الطلاق فتركزت في فئة (2-4 سنوات) بنسبة (55.55%)، تليها فئة (5-6 سنوات) بنسبة (44.44%). وتشير هذه النتائج إلى أن النموذج السائد للمطلقة في العينة هي شابة متعلمة جامعية تعمل في مهنة متخصصة ولديها 1-2 أطفال، مع خبرة عمل متوسطة ومطلقة منذ 2-4 سنوات، مما يدل على ارتفاع المستوى التعليمي وقدرة على الاندماج في سوق العمل، مع الحاجة لدعم الفئات الأقل تمثيلاً مثل الأعمار الكبيرة وعديمات الأولاد.

## 2. عرض و تحليل بيانات المحور الاول

### ❖ النموذج الثقافي

الجدول رقم 02: جدول يوضح فيما اذ كانت نظرة المجتمع تؤثر على دافعية المبحوثات للعمل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
0%	0	نعم
100%	9	لا
100%	9	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (1) الذي يوضح تأثير نظرة المجتمع السلبية على دافع العمل لدى المطلقات أن النسبة الأعلى 100% أجابت المبحوثات على أن نظرة المجتمع السلبية لم تؤثر على دافعهن للعمل، وهذا يعود إلى رغبتهن في تحقيق الاستقلال الذاتي وإثبات كفاءتهن المهنية رغم الوصم الاجتماعي. وهذا ما يتبين من خلال قول إحدى المبحوثات في مقابلة رقم 07: "لا لم تؤثر نظرة المجتمع على دافعي للعمل بل كانت دافعا اظافيا لتحقيق الإستقلال الذاتي"، هذه النتيجة تتوافق مع دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري (شرقي رحيمة، 2018، ص 45) التي أشارت إلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة المطلقة قد يُخفف من آثار الوصم، بينما تختلف مع نتائج دراسة التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية للطلاق (ص 12) التي وجدت أن 34% من المطلقات في المناطق الريفية تأثر دافعهن للعمل بالوصم المجتمعي. وهذا ما أكدته (بارسونز) إذ نجد أن رفض المبحوثات للتأثر بنظرة المجتمع يعكس محاولة الحفاظ على التوازن الوظيفي للأدوار، حيث يمثل العمل آلية لتعويض اختلال النسق الأسري بعد الطلاق، كما أن إصرار المطلقات على العمل رغم الوصم يُعتبر انحرافاً إيجابياً عن النمط التقليدي. أما من منظور الوصم، (جوفمان) فإن المبحوثات يخفين وضعهن الاجتماعي لحماية هويتهم المهنية، مستخدمات استراتيجيات تكييفية مثل اللباس المحتشم أو تجنب الإفصاح عن الطلاق. وعلى الرغم من الانعزال الاجتماعي المحتمل (كما في دراسة الأغواط)، إلا أن العينة الحالية استبدلته بشبكات دعم مهنية. كما أن هذه النتائج تعكس صراعاً بين البنية الثقافية التقليدية (الوصم) والبنية الحديثة، حيث تنجح المطلقات في توظيف العمل كأداة لمقاومة الوصم، مع الحفاظ على التكيف الوظيفي وإدارة الهوية الملطخة. وهذا ما يندرج ضمن إطار أبعاد الدراسة التي تناولت النموذج الثقافي من خلال رفض الأفكار التقليدية حول "مكانة المطلقة" (100% من العينة)، والتهميش الاجتماعي عبر عدم التأثر بالوصم المرتبط بغياب التمييز المباشر في بيئة العمل.

الجدول رقم 03: جدول يوضح فيما إذا كانت المبحوثات يغيرن من لباسهن وكيف يؤثر على أدائهن في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	البدائل
44.4%	4	الشعور براحة أكثر	نعم
22.2%	2	الشعور براحة أقل	
33.3%	3	لا يوجد تغيير	لا
100%	9		المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (03) والذي يوضح فيما إذا كانت المبحوثات يغيرن من لباسهن وكيف يؤثر ذلك على أدائهن في العمل، أن غالبية المبحوثات (66.6%، 6 حالات) يغيرن من لباسهن في العمل، مع تفاوت في المشاعر الناتجة عن هذا التغيير، كما أن هذا التغيير قد يشير إلى الشعور براحة أكبر (44.4%، 4 حالات)؛ حيث يعكس تكيفاً إيجابياً مع متطلبات العمل، وقد يشير إلى مرونة في الأدوار المهنية. ويتجلى هذا الشعور بالراحة في تعبير المبحوثات في قولهن: "نعم، اضطررت لتغيير أسلوبني في اللباس والسلوك، مما انعكس إيجاباً في تجنب الانتقادات، وساعدني ذلك على تحسين تركيزي وشعوري بالراحة أثناء أداء المهام"، بينما أبدت حالتان فقط (22.2%) شعوراً براحة أقل، وهو ما قد يعكس صراعاً داخلياً بين الهوية الشخصية والمهنية، أو يكون نتيجة لسياسات عمل غير مرنة، وقد ظهر ذلك في تعبير المبحوثات في قولهن: "قمت بتغيير طريقة لبسي نحو ملابس أكثر تحفظاً. أثر ذلك قليلاً على شعوري بالراحة وجعلني أشعر بنوع من التقيد، لكنه لم يؤثر تأثيراً كبيراً على مستوى أدائي المهني"، في حين أشارت نسبة أقل (33.3%، 3 حالات) إلى عدم إجراء أي تغيير في اللباس، ما قد يدل على ثبات في الهوية المهنية أو توافق مسبق بين اللباس الشخصي والمظهر المهني المطلوب، ويعكس بالتالي حالة من التوازن بين الذات والبيئة الوظيفية. هذه النتيجة تتفق مع دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (2020، ص 78) التي لاحظت تفاوتاً في استراتيجيات التكيف لدى المطلقات، كما تتوافق مع دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لنظام الطلاق" (ص 45، 2021) حول تباين أسباب التعبير عن الهوية في الأماكن العامة. وتختلف هذه النتيجة عن دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (2019، ص 23) التي ركزت أكثر على الجوانب الاجتماعية بدلاً من المهنية. ومن خلال نظرية (جوفمان)، يمكن تفسير تغيير اللباس كأداة لإدارة الهوية الاجتماعية، أما من منظور النظرية البنائية الوظيفية لبارسونز، فإن هذا التغيير يعكس استجابة تنظيمية وظيفية لضبط التفاعل داخل المؤسسة، بحيث تتكيف الأفراد مع الأدوار المنتظرة منهم للحفاظ على استقرار النظام الاجتماعي والمهني. وتشير النسبة الكبيرة للراحة الأكبر (44.4%) إلى نجاح العديد من المبحوثات في توظيف المظهر لتعزيز الأداء ووجود بيئة عمل داعمة للتعبير الفردي، في حين تستدعي حالات الراحة الأقل (22.2%) مراجعة سياسات اللباس في بعض المؤسسات وتقديم دعم نفسي للمطلقات، أما حالات عدم التغيير (33.3%) فقد تعكس ثباتاً في الهوية المهنية وتوافقاً مسبقاً بين اللباس الشخصي والمهني. وتبرز هذه النتائج أهمية مراعاة الفروق الفردية في سياسات اللباس المهني، مع الحفاظ على معايير الاحترافية.

الجدول رقم 04: جدول يوضح ما إذا كانت طبيعة العلاقة مع الزميلات تنعكس على فعالية المرأة المطلقة في أداء عملها.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	البدائل
77.8%	7	أكثر تفاعل مع الزملاء	جيدة
22.2%	2	أقل تفاعل مع الزملاء	عادية
0%	0		سيئة
100%	9		المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (04) الذي يقيم علاقات المطلقات مع زميلات العمل أن الغالبية العظمى (77.8%)، أي ما يعادل سبع حالات من أصل تسع، يتمتعن بعلاقات جيدة تتميز بتفاعل اجتماعي إيجابي، بينما أشارت نسبة أقل (22.2%)، أي حالتان فقط، إلى وجود علاقات عادية مع تفاعل محدود، ولم تُسجل أي حالة لعلاقات سلبية. هذه النتائج تنسجم إلى حدٍ كبير مع طبيعة عينة المبحوثات التي تعتمد بشكل كبير على شبكات الدعم الاجتماعي لتقوية التفاعل الاجتماعي الإيجابي في الأداء الوظيفي، كما أظهرت إجابات المبحوثات في المقابلات. فقد عبرت إحدى المبحوثات ضمن فئة العلاقات الجيدة بقولها: "علاقتي جيدة، ساهمت هذه العلاقة الإيجابية في خلق جو مريح ومحفز داخل بيئة العمل، مما جعلني أكثر انسجاماً وشجعتني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي من خلال العمل الجماعي وتبادل الخبرات."\* ويعكس هذا التعليل أثر العلاقات الطيبة في توفير بيئة عمل محفزة، تسهم في تعزيز الكفاءة المهنية وتحقيق الأهداف الوظيفية. هذا النوع من العلاقات يمثل بُعداً داعماً ومهماً في بيئة العمل، ويعد مؤشراً على التكيف الإيجابي بعد تجربة الطلاق. كما تتفق هذه النتائج مع دراسة الغواض (2022، ص 135) التي أشارت إلى أن المطلقات يحتجن لعلاقات مهنية لتعويض العزلة الاجتماعية المفروضة عليهن، مما يعزز من فرص التكيف مع بيئة العمل والانخراط في جماعة الزملاء بشكل إيجابي. أما الحالتان اللتان أُشرن إلى علاقات "عادية"، فقد قدّمت إحداهن تعليلاً يكشف عن دينامية متغيرة في العلاقات، حيث قالت: "عادية، الآن علاقتي بزميلاتي ليست قوية لكنها محترمة، لكن في السابق كنت جد منخرطة بالزميلات وكانت لدي صديقة عزباء مقربة جدا لي، لكن بعدما تزوجت أصبحت تتجاهلني واستبعدتني كثيرا حتى إنها لم تعزمني إلى مجمع بين زملاء العمل. أظن أنها غارت، لدي أولاد وهي لم تنجب، وحتى علاقتها مع زوجها متوترة في الطلاق، مما جعلني أبقى حذرة وعلاقتي سطحية جدا مع الزملاء. وهذا جعل العمل يتم بسلاسة ولكن دون تفاعل كبير، خاصة مع الرجال." هذا التعليل يعكس أثر التغيرات في العلاقات الشخصية على مستوى التفاعل داخل بيئة العمل. وفي المقابل، تختلف هذه النتائج عن ما توصلت إليه دراسة الجيزرة (2022، ص 88) التي سجلت معدلات أعلى للتوتر لدى المطلقات بسبب ضغوط الوصم المجتمعي، مما انعكس سلباً على تفاعلهن داخل بيئة العمل، على عكس نتائج الدراسة الحالية التي أبرزت علاقات إيجابية بدرجة كبيرة. وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل تشكل أحد العوامل المحورية التي تسهم في التكيف الإيجابي بعد الطلاق، سواء من خلال تعزيز الأداء المهني، أو من خلال توفير الدعم النفسي والاجتماعي، أو كآلية لإدارة الوصم والانخراط المهني الاجتماعي الذي يُعد حلاً وسطاً يعيد التوازن للهوية الاجتماعية للمطلقة في السياق الوظيفي.

الجدول رقم 05: جدول يوضح ما إذا كانت الأفكار التقليدية المرتبطة بصورة المرأة المطلقة تؤثر على استعدادها لتحمل مسؤوليات جديدة أو السعي للتقدم المهني.

البدائل	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	تردد ناتج عن خوف من نظرة المجتمع	1	11.1%
لا	لم تؤثر على الطموح أو التقدم المهني	8	88.9%
المجموع		9	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن الغالبية العظمى من المبحوثات (8 حالات من أصل 9، بنسبة 88.9%) أجبن بأن الشعور بالتهميش أو الإقصاء لم يؤثر على طموحهن أو تقدمهن المهني، بينما أشارت حالة واحدة فقط (11.1%) إلى وجود تردد ناتج عن خوف من نظرة المجتمع. وتعليل هذه الحالة كان كما يلي: "نعم، تؤثر عليّ الأفكار التقليدية أحياناً في تحمل المسؤوليات الجديدة. أخاف أيضاً على سمعة أهلي وأولادي مهما كان.. لكن بالرغم من ذلك كنت دوماً أسعى للتطور والترقي المهني والبحث عن عمل أفضل وأريح وغير مشبوه أيضاً". هذا التعليل يعكس تردداً ناتجاً عن ضغط اجتماعي وخوف من الأحكام المسبقة، لكنه في الوقت نفسه يُظهر مقاومة داخلية ورغبة قوية في التطور المهني، مما يدل على تفاعل دينامي بين العوامل النفسية والاجتماعية لدى هذه المبحوثات. النتيجة الإجمالية تعكس سيطرة نمط الثقة العالية والمرونة النفسية لدى أغلبية العينة المدروسة، حيث إن 88.9% من المبحوثات لم يتأثرن سلبياً بنظرة المجتمع، ما يعزز فرضية قدرة النساء المطلقات على تجاوز الوصم المجتمعي وتحويل تحدياته إلى دوافع للإنجاز. تتوافق هذه النتيجة مع دراسة "التمائلات الاجتماعية للطلاق في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020) التي أظهرت أن النساء المتعلقات يمتلكن آليات مواجهة فعالة للتحديات الاجتماعية. كما تتفق مع نتائج دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لنظام الطلاق" (ص 45، 2021) التي أكدت دور الاستقلال الاقتصادي في تعزيز الصمود النفسي للمرأة المطلقة. في المقابل، تتناقض النتيجة جزئياً مع دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019) التي وجدت أن 84.61% من المطلقات يعلن عن نظرة مجتمعية سلبية. لكن حالة التناقض هنا تؤكد وجود هذا التأثير وإن كان محدوداً ومحصوراً في حالات معينة فقط (حالة واحدة من أصل 9 في هذه العينة). من خلال النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، يمكن تفسير أهمية الإجابات الإيجابية (88.9%) بقدرته النظام الاجتماعي على إعادة توازن الأدوار عبر تعويض الهوية الزوجية بالهوية المهنية. ويمكن أيضاً تفسير هذه النتائج من خلال نظرية الوصم لإرفينغ جوفمان، والتي تركز على الكيفية التي تؤدي بها التسميات الاجتماعية السلبية إلى خلق هوية وصمية للفرد، تؤثر في نظرتة لذاته وسلوكياته. الحالة الوحيدة (11.1%) التي عبرت عن تردد بسبب نظرة المجتمع تمثل مثلاً واضحاً على هذا النوع من "الوصم"، حيث يحمل الطلاق دلالات اجتماعية سلبية قد تؤدي إلى العزلة أو الشعور بالعار. كما أشارت دراسة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيوأنثروبولوجي" (ص 112، 2018) إلى إمكانية تجاوز الوصمة الاجتماعية مع توفر شبكة داعمة. مما يفسر النسبة الأكبر (88.9%) في عينتنا بأن النساء المطلقات استطعن مواجهة المجتمع بدعم ذاتي أو شبكي، في حين أن النسبة الأقل (11.1%) تمثل الفئة التي لا تزال تحتاج لمزيد من الدعم النفسي والاجتماعي، خاصة في بيئات محافظة تسيطر عليها القيم التقليدية المتعلقة بالمرأة والأسرة.

الجدول رقم 06: جدول يوضح فيما إذا كان المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	البدائل
22.2%	2	المجتمع يلعب دور في تحديد نوعية العمل للمرأة المطلقة (داخل المنزل)	نعم
77.8%	7	المجتمع لا يلعب دور في تحديد نوعية العمل للمرأة المطلقة	لا
100%	9		المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (06) الذي يوضح تأثير المجتمع في تحديد نوعية العمل للمرأة المطلقة، أن النسبة الأعلى (7 حالات، 22.2%) أجبن بأن المجتمع لا يلعب دوراً في تحديد نوعية عملهن، بينما أشارت نسبة أقل (2 حالة، 22.2%) إلى أن المجتمع يوجهن نحو أعمال منزلية. هذه النتيجة تعكس تحوّلاً إيجابياً في نظرة المجتمع لدور المرأة المطلقة في سوق العمل. هذه النتيجة تتوافق مع دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020) التي أشارت إلى أن النساء المتعلّقات يمتلكن آليات مواجهة فعالة للتحديات المجتمعية، كما تتفق مع نتائج دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لنظام الطلاق" (ص 45، 2021) التي أكدت دور الاستقلال الاقتصادي في تعزيز الصمود النفسي للمرأة المصرية لنظام الطلاق. في المقابل، تتناقض النتيجة جزئياً مع دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019) التي وجدت أن 84.61% من المطلقات يعانين من نظرة تصنيفية مجتمعية. لكن حالة التناقض هذه تؤكد وجود هذا التأثير وإن كان محدوداً. من خلال النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، يمكن تفسير هيمنة الإجابات الإيجابية (88.9%) بقدره النظام الاجتماعي على إعادة توازن الأدوار عبر تعويض الهوية الزوجية بالهوية العملية. وفي هذا السياق، تسهم نظرية الوصم لإرفينغ جوفمان في توضيح كيف يؤثر التصنيف الاجتماعي على نوعية العلاقات المهنية للمرأة المطلقة، حتى عندما لا يكون هناك تأثير مباشر على طبيعة العمل. فالوصم الاجتماعي لا يُقاس فقط من خلال نوعية العمل بل من خلال طبيعة التفاعل المهني والاجتماعي داخل بيئة العمل. وتظهر إحدى المبحوثات هذا المعنى بوضوح من خلال تعليبها التالي: "عادية، الآن علاقتي بزميلاتي ليست قوية لكنها محترمة، لكن في السابق كنت جد منخرطة بالزميلات، وكانت لدي صديقة عزباء مقربة جداً لي، لكن بعدما تزوجت أصبحت تتجاهلني واستبعدتني كثيراً حتى إنهما لم تعزمني إلى مجمع بين زملاء العمل. أظن أنها غارت؛ لدي أولاد وهي لم تنجب، وحتى علاقتها مع زوجها متوترة وفي الطلاق، مما جعلني أبقى حذرة، وعلاقتي سطحية جداً مع الزملاء. وهذا جعل العمل يتم بسلاسة ولكن دون تفاعل كبير، خاصة مع الرجال". يعكس هذا التعليل أثر الوصم الضمني في العلاقات الاجتماعية داخل العمل، حيث تكون المرأة المطلقة عرضة للتمييز غير المباشر والعلاقات الفاترة، رغم قيامها بمهامها بكفاءة. وهذا ما يدفع بعض المطلقات إلى الحد من تفاعلاتهن الاجتماعية كآلية دفاعية ضد التقييمات السلبية. كما أشارت دراسة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيوأنثروبولوجي" (ص 112، 2018) إلى إمكانية تجاوز الوصمة عبر تعزيز شبكة الأدوار الاجتماعية، وهي ما يفسر قدرة الغالبية (88.9%) على الاندماج المهني، وإن ظلت نسبة محدودة (11.1%) تمثل الحالات التي تحتاج لمزيد من الدعم النفسي والاجتماعي لمواجهة الضغوط المجتمعية.

3. عرض و تحليل بيانات المحور الثاني

❖ التهميش الاجتماعي

الجدول رقم 07: جدول يوضح فيما إذا تعرضت إحدى المبحوثات للتجاهل من طرف زملاء العمل بسبب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
0%	0	نعم
100%	9	لا
100%	9	المجموع

يتضح من الجدول رقم (07) أن جميع المبحوثات (100%) لم يتعرضن لأي شكل من أشكال التجاهل من زملاء العمل بسبب حالتهم الاجتماعية كمطلقات، وهي نتيجة استثنائية تعكس بيئة عمل إيجابية وداعمة بشكل ملحوظ. وتنسجم هذه النتيجة تمامًا مع دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020) التي أشارت إلى أن البيئات المهنية تميل لاتباع مواقف أكثر موضوعية، كما تتوافق أيضًا مع نتائج دراسة "التحولات الاجتماعية الثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لظاهرة الطلاق" (ص 45، 2021) التي تناولت انخفاض التمييز في أماكن العمل الحديثة. غير أن هذه النتيجة تتناقض بوضوح مع ما توصلت إليه دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019)، والتي وجدت أن 61.53% من المطلقات يعانين من تمييز في المعاملة الاجتماعية، وهو ما يتماشى مع توقعات دراسة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيولوجي-نيروبيولوجي" (ص 112، 2018) التي ركزت على انتشار العزل الاجتماعي. من منظور النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، فإن هذه النتيجة تعكس قدرة المؤسسات المهنية على خلق أنظمة علاقات مستقلة عن الخلفيات الشخصية. وعند تحليل هذه النتيجة من منظور نظرية الوصم لإرفنج جورفمان، يمكن اعتبارها مؤشرًا على غياب "الإدارة السلبية للهوية"، حيث لم يُسقط زملاء العمل على المرأة المطلقة السمات النمطية المرتبطة بوصم الطلاق. ووفقًا لجورفمان، فإن الوصم يُنتج تفاعلًا اجتماعيًا قوامه "الهوية المفترضة" مقابل "الهوية الحقيقية"، إلا أن نتائج هذا الجدول تشير إلى نوع من "الهوية الطبيعية" التي قُبلت دون تشويه أو تحامل، مما يعكس تفككًا جزئيًا أو كليًا لآليات الوصم في هذا السياق المهني. وبهذا، يمكن القول إن البيئة المهنية المدروسة تَمَكَّنَت من تجاوز التصنيفات الاجتماعية السلبية، وهو ما يعدّ استثناءً يستحق المزيد من البحث لفهم العوامل التي أسهمت في تعطيل الوصم وتحييده. كما يمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى: خصوصية ثقافة مكان العمل في ميدان العينة، والتحول الجذري في المواقف الاجتماعية خلال الفترات الأخيرة، وفعالية سياسات منع التمييز في المؤسسات، بالإضافة إلى تأثير محتمل لعوامل التمكين الفردي (كالمستوى التعليمي العالي). وبالتالي، تقدم هذه النتيجة نموذجًا نادرًا لانفكاك كامل بين الوضع الاجتماعي والمعاملة المهنية، وتدعو إلى دراسات إضافية لتفسير هذا النمط الإيجابي وتحديد سبل تعميمه.

الجدول رقم 08: جدول يوضح فيما إذا تم إقصاء مفردة من فرص مهنية أو ترقية بسبب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	البدائل
22.2%	2	تم استبعاد من فرص مهنية بسبب حالي الاجتماعية	نعم
77.8%	7	لم يتم استبعادي	لا
100%	9		المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (08) أن الغالبية العظمى من المبحوثات (77.8%) لم يتعرضن للإقصاء من فرص مهنية أو ترقية بسبب حالتهم الاجتماعية، بينما أشارت نسبة أقل (22.2%) إلى تعرضهن لاستبعاد مهني مرتبط بوضعهن الاجتماعي. هذه النتيجة تكشف عن وجود نسق مزدوج متباين بين التجارب المهنية للمبحوثات. تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020) التي أظهرت تبايناً في تجارب المطلقات المهنية حسب مستوى التعليم والبيئة المحيطة. كما تتوافق نسبياً مع دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لظاهرة الطلاق" (ص 45، 2021) التي لاحظت تفاوتاً في فرص الترقية بين المطلقات. لكنها لا تتفق مع دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019)، التي سجلت أن 69.23% من المطلقات يعانين من أشكال مختلفة من التمييز، حيث تظهر هذه الحالة بنسبة أقل بكثير (22.2%) في هذا السياق. كما تتناقض مع توقعات دراسة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيوأنثروبولوجي" (ص 112، 2018) حول انتشار التمييز المهني. من خلال النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، يمكن تفسير نسبة الـ 77.8% الإيجابية بقدرته المؤسسات المهنية على الحفاظ على معايير موضوعية. أما الحالات السلبية (22.2%)، فيمكن تفسيرها من خلال \*\*نظرية الوصم لإرفينغ جوفمان\*\*، إذ تُعامل بعض النساء المطلقات كحالات "موصومة اجتماعياً"، ما يؤدي إلى استبعادهن بشكل غير مباشر أو غير معلن من بعض الفرص المهنية. ويمكن تدعيم هذه النتيجة بتعليقات المبحوثات. حيث أشارت إحدى المشاركات إلى أنها أقصيت من فرصة عمل لأنها رفضت طلباً غير أخلاقي من المدير، الذي كان على علم بحالتها الاجتماعية. وقد صرّحت: "لقد تم إقصائي من فرصة عمل حينما لم أوافق على طلب المدير غير الأخلاقي، وكان يعلم بحالي الاجتماعية، كما أنه معروف بأفعاله هذه، فهو يعرض على كل النساء سواء متزوجة كانت أو مطلقة. لكن هذا لم يؤثر على دافعي وأدائي للبحث عن عمل جديد أو على حماسي للعمل. فيجب علي أن أعمل". أما المبحوثة الثانية، فأشارت إلى تجربة استبعاد غير مباشر، حيث قالت: "تعرضت إلى استبعاد من فرصة مهنية من قبل صاحب محل سوبرمارت الذي كان مقابل منزلنا ويعلم بحالي الاجتماعية. أخبرته إذا أمكن أن أعمل عنده، فقال لي: حسناً، إذا صح ذلك سأخبرك. لكن بعد مرور فترة، أتى بعاملة جديدة عزباء ولم يخبرني أن آتي للعمل. أظن أنه لم يخبرني تجنباً للشبهات أو خوفاً من بناته وزوجته، لأنني لاحظت أنه لا يلقى السلام حينما يكون بناته الصغار في المحل". رغم وجود هذه النسبة (22.2%)، فإن التفسير الاستثنائي لها قد يعود إلى: اختلاف السياسات المؤسسية بين أماكن العمل، تفاوت في درجة وعي القيادات الإدارية، وتأثير العوامل الشخصية الإضافية بجانب الحالة الاجتماعية. هذا التحليل يبرز ضرورة التمييز بين التجارب الفردية والأنماط العامة، مع أهمية ربط العوامل المؤسسية والتنظيمية التي قد تخفف أو تعزز من أثر الرسالة الاجتماعية على الفرص المهنية.

الجدول رقم 09: جدول يوضح ما إذا كانت المرأة المطلقة تتعرض لمعاملات تمييزية أو تقلل من احترامها في العمل، وما إذا كان ذلك يؤثر على تركيزها وانخراطها المهني.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	البدائل
11.1%	1	يؤثر على انخراطي في العمل	نعم
11.1%	1	لم يؤثر على انخراطي في العمل	
77.8%	7	لم اتعرض لأي معاملة تمييزية أو غير محترمة	لا
100%	9		المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (09) أن غالبية المبحوثات (77.8%) لم يتعرضن لأي معاملة تمييزية أو غير محترمة في العمل، بينما أشارت نسبة محدودة (11.1% لكل نوع) إلى تعرضهن إما لمعاملة أقل احترامًا أو لمعاملة تمييزية صريحة بسبب الحالة الاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020) التي لاحظت تفاوتًا في التجارب المهنية للمطلقات، كما تتوافق نسبيًا مع دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لظاهرة الطلاق" (ص 45، 2021)، التي وجدت أن بعض المطلقات لا يواجهن تحاملاً في الوسط المهني، بينما يتعرضن لتحديات في العمل التقليدي. غير أن هذه النتيجة تتناقض مع ما ورد في دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019)، التي سجلت أن 84.61% من المطلقات يعانين من نظرة مجتمعية سلبية، حيث تظهر هذه الحالة بنسبة أقل بكثير (22.2% مجتمعياً) في هذا الجانب. من خلال النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، تفسر النسبة الأكبر (77.8%) بقدره المؤسسات المهنية على الحفاظ على معايير السلوك المهني. كما يمكن تفسير بعض الحالات السلبية من منظور \*\*نظرية الوصم لإرفينغ جوفمان\*\*، حيث يُنظر إلى الحالة الاجتماعية المطلقة كعلامة اجتماعية سلبية تميزها عن "الطبيعي"، مما قد يؤدي إلى تصنيفها بشكل مختلف ومعاملتها بطرق تحمل بعض التحيز أو الإقصاء، حتى وإن لم تكن تلك المعاملة ممنهجة أو معلنة. وبالنظر في الحالات التي سجلت تعرضًا لمعاملة أقل احترامًا أو لتمييز صريح، فإنها قد تعكس مواقف فردية غير واعية من بعض الزملاء، لا ترقى إلى أن تكون نغمةً مؤسسيةً دائمًا، وقد تكون غير ممنهجة أو غير مقصودة. أما في حالة التمييز الصريح، فقد تشير إلى وجود ممارسات مؤسسية تحتاج إلى مراجعة، وقد تكون مرتبطة بثقافات عمل معينة أو بدوافع شخصية خارجة عن الإطار المهني المباشر. ويؤكد تحليل إحدى المبحوثات هذه الصورة، حيث أفادت في مقابلتها بأنها تعرضت لنوعين من المعاملة السلبية، قائلة: نعم، تعرضت في السابق إلى معاملة أقل احترامًا من قبل زميل في العمل، لكنني وضعتني عند حده. كما أنني في إحدى فترات عملي، شعرت بتمييز غير مبرر، حيث قامت زوجة المدير - بدافع الغيرة على ما يبدو - بالتأثير عليه، فطلب نقلي إلى مكتب آخر بعيد عن مكتبه. حتى أنها كانت تجعلي أشعر بعدم الارتياح من وجودي بقربه. ورغم أن الموقف كان محرّجًا، إلا أنني تفهمت الأمر ولم أحمل أحدًا المسؤولية، ولم يؤثر ذلك على حالتي النفسية أو أدائي المهني. تعاملت مع الأمر بنضج وتجاوزته دون مشاكل، لأنني أعني تمامًا حدودي المهنية وأثق بنفسني. هذا التحليل يبرز أهمية التمييز بين أشكال التمييز المختلفة، مع الإشارة إلى أن البنات الاجتماعية تتفاوت في درجة احتراميتها وموضوعيتها في التعامل مع المطلقات، وفقًا لطبيعة النظر والمواقف الاجتماعية داخل المؤسسة.

الجدول رقم 10: جدول يوضح فيما إذا كانت الحالة الاجتماعية للمرأة المطلقة تؤثر على قدرتها في بناء علاقات مهنية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
0%	0	نعم
100%	9	لا
100%	9	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح فيما إذا كانت الحالة الاجتماعية للمطلقة تؤثر على قدرتها في بناء علاقات مهنية، أن جميع المبحوثات (100%) أجبن أن حالتهم الاجتماعية كمطلقات لا تؤثر على علاقاتهم المهنية، مما يعكس مستوى مرتفعاً من المرونة المهنية والقدرة على الفصل بين الهوية الشخصية والهوية المهنية. وتُظهر هذه النتيجة درجة من الاستقلالية النفسية والاجتماعية التي تتمتع بها العينة المدروسة، وهو ما يُمكن تفسيره في ضوء الخصوصية المهنية والدعم الاجتماعي المتاح لهن في بيئة العمل. تتوافق هذه النتيجة تماماً مع دراسة "المحددات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (ص 78، 2020)، التي أشارت إلى أن النساء المطلقات يستطعن تطوير آليات لفصل هويتهم الاجتماعية عن المهنية، كما تتقاطع مع نتائج دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية للطلاق" (ص 45، 2021) والتي أكدت أن بعض النساء استطعن الحفاظ على هوية مهنية قوية رغم الضغوطات الاجتماعية، خاصة في البيئات الحضرية والداعمة. في المقابل، لا تتفق هذه النتيجة مع دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (ص 23، 2019) التي بينت أن 61.53% من المطلقات يعانين من نظرة مجتمعية سلبية تؤثر على حياتهم المهنية والاجتماعية، كما تختلف مع دراسة "تحليل سوسيو-أنتروبولوجي: الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة" (ص 112، 2018) التي أشارت إلى أن 36.69% من المطلقات يظهرن ميولاً للانعزال الاجتماعي مما يعيق بناء علاقات مهنية مستقرة. يمكن تفسير هذه النتيجة بقدرة النظام الاجتماعي على تعويض الأدوار المفقودة بأدوار بديلة، مما يساعد المرأة المطلقة على استعادة توازنها المهني والاجتماعي. بينما تفسر نظرية التمكين (باباوين) هذه النتائج بنجاح المطلقات في تحويل التحديات الشخصية إلى فرص للتطور المهني، خاصة في بيئات مهنية مرنة وداعمة. رغم أن الدراسات السابقة بينت نسباً متفاوتة لظهور تأثيرات سلبية على العلاقات المهنية (تراوحت بين 36.69% و61.53%)، فإن هذه العينة أظهرت صموداً كاملاً (100%)، مما قد يشير إلى: خصوصية البيئة المهنية الداعمة لهذه العينة. وتغير في النظرة المجتمعية خلال الفترة الأخيرة. وفعالية برامج التمكين المهني للمرأة المطلقة. وعليه التغيرات المجتمعية متسارعة وهذا قد يتيح أنماطاً جديدة من التكيف الاجتماعي والمهني للمرأة المطلقة.

الجدول رقم 11: جدول يوضح ما إذا كان شعور المرأة المطلقة بالتهميش أو الإقصاء في بيئة العمل يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس أو بالقدرات المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
0%	0	نعم
100%	9	لا
100%	9	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (11)، الذي يبيّن تأثير الشعور بالتهميش أو الإقصاء على ثقة المطلقات في أنفسهن وأدائهن، أن جميع أفراد العينة (100%) أجبن بأن هذا الشعور لا يؤثر سلباً على ثقتهن بأنفسهن أو على أدائهن المهني، بل سجلن قدرة قوية على تجاوز هذا الإحساس. تعكس هذه النتيجة مستوى عالياً من المرونة النفسية والثقة بالنفس لدى جميع المبحوثات، وهو ما يتماشى مع ما أشارت إليه دراسة "التمثيلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية" (بن عيسى، 2020، ص 78)، والتي أكدت أن النساء المطلقات يمتلكن قدرة أكبر على مواجهة الضغوطات الاجتماعية والمهنية. كما تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "التمثيلات الاجتماعية والثقافية لهوية المرأة المطلقة في الجزائر" (بو دبة، 2021، ص 45)، التي وجدت أن استقلال المرأة المطلقة وهويتها المهنية يمنحها أدوات فعالة لتجاوز النظرة النمطية والمشكلات النفسية المرتبطة بالوصم الاجتماعي. في المقابل، تتناقض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "الوصم المجتمعي والمرأة المطلقة في المجتمع الجزائري" (بن غنيم، 2019، ص 23)، التي أشارت إلى أن 84.61% من المطلقات يعانين من نظرة مجتمعية سلبية تؤثر على ثقتهن بأنفسهن، حيث أظهرت عينة تلك الدراسة قدرة محدودة على تجاوز آثار التهميش. انطلاقاً من النظرية البنائية الوظيفية (بارسونز)، نجد أن قدرة جميع المبحوثات على مقاومة آثار التهميش تعكس كفاءة النظام الاجتماعي في دعم الأدوار الجديدة، حيث يعاد تموقع النساء المطلقات كفاعل اجتماعي منتج. كما أن هذه النتيجة تعكس من منظور نظرية التمكين (باربارو)، فعالية البيئة الاجتماعية في تحويل الصدمات إلى فرص للإنجاز وإعادة بناء الذات. وتعزز دراسة "الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة: تحليل سوسيولوجي-أنتروبولوجي" (بو خليفة، 2018، ص 112) هذه النتيجة، حيث أكدت إمكانية تجاوز النساء للمشاعر السلبية عندما يتوفر لهن الدعم المناسب. وقد تمكنت جميع المبحوثات في دراستنا من الحفاظ على تماسكهن النفسي رغم الضغوطات، مما يدعم فكرة أن البيئة الداعمة تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الصمود النفسي، كما أكدت ذلك أيضاً دراسة "التحولات الاجتماعية والثقافية" (بن قانة، 2021، ص 56)، التي رصدت استفادة النساء الحضريات من أنظمة الدعم المهني.

## ثانياً: مناقشة النتائج

### 1. نتائج الدراسة الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى

أظهرت نتائج الدراسة أن التهميش الاجتماعي لم يكن له تأثير سلبي مباشر على أداء المرأة المطلقة في العمل، حيث أكدت نسبة 100% من المبحوثات استمرارية عملهن بدافع الاستقلال وإثبات الذات، كما أن 88.9% لم يشعرن بتأثير العزلة أو التهميش على طموحاتهن أو أدائهن المهني. وأفادت 77.8% بأن علاقاتهن المهنية كانت إيجابية، ما يعزز من شعور الانتماء والتقدير المهني. كما أشار جميع المبحوثات إلى عدم تعرضهن للتجاهل من قبل الزملاء، مما يدل على قدرة عالية على الفصل بين الوضع الاجتماعي والهوية المهنية. هذه النتائج تعكس قدرة النساء المطلقات على التكيف والصمود أمام الضغوط المجتمعية، وتبين أن التهميش الاجتماعي، رغم وجوده بدرجات متفاوتة، لم يكن عائقاً أمام الأداء المهني.

### 2. نتائج الدراسة الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية

أظهرت النتائج أن النموذج الثقافي المرتبط بالوصم الاجتماعي لم يؤثر سلبيًا على أداء المرأة المطلقة في العمل، رغم بعض الضغوط المرتبطة به. فقد أبدت 66.6% من المشاركات استعدادًا لتعديل سلوكهن أو مظهرهن المهني كوسيلة للتكيف مع هذا النموذج، دون أن يؤثر ذلك على كفاءتهن. كما أن نسبة 100% من النساء أظهرن ثقة بالنفس ورفضًا داخليًا للوصم، مما يعكس فعالية الاستراتيجيات النفسية والاجتماعية المتبعة في التكيف مع هذه التصورات. وعلى الرغم من أن 22.2% أشرن إلى وجود حالات إقصاء أو تمييز غير مباشر، فإن الأغلبية وجدت في بيئة العمل دعمًا واضحًا للعدالة المهنية والاندماج، مما يشير إلى تغير تدريجي في البنية الثقافية المرتبطة بنظرة المجتمع للمرأة المطلقة.

## ثالثاً: الاستنتاج العام للدراسة

- ✓ تؤكد نتائج الدراسة أن التهميش الاجتماعي لم يكن له تأثير ملموس على دافع المرأة المطلقة للعمل أو على أدائها المهني.
- ✓ أبدت النساء المطلقات قدرة ملحوظة على التكيف مع الضغوط الاجتماعية، دون المساس بكفاءتهن المهنية أو طموحاتهن.
- ✓ التغيرات في المظهر أو السلوك المهني كانت آليات تكيف ذكية لمواجهة النمط الثقافي، دون أن تمثل خضوعًا له أو تأثيرًا به على مستوى الإنجاز المهني.
- ✓ الثقة بالنفس والعلاقات المهنية الإيجابية شكلت عوامل حماية ساعدت في الحفاظ على الأداء وتعزيز الشعور بالانتماء.
- ✓ تشير النسبة المنخفضة لمن تعرضن للتمييز غير المباشر إلى تحولات تدريجية إيجابية في الثقافة المهنية تجاه المطلقة.
- ✓ بشكل عام، تعكس النتائج صورة جديدة للمرأة المطلقة كعنصر فاعل ومتكيف في بيئات العمل، قادرة على تجاوز التحديات الاجتماعية بثبات وكفاءة.

## خلاصة الفصل

يُبرز هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بتأثير الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة في العمل، من خلال تحليل استجابات المبحوثات ضمن ثلاثة أبعاد رئيسية: التهميش الاجتماعي، الوصم الاجتماعي، والنموذج الثقافي. وقد أظهرت النتائج تفوقًا واضحًا في قدرة النساء المطلقات على التكيف المهني والنفسي، رغم الضغوط الاجتماعية التي قد تُفرض عليهن.

رغم التحديات الثقافية والنفسية المحيطة بالمرأة المطلقة، يتضح أنها قادرة على تجاوز الوصم الاجتماعي وإعادة بناء ذاتها المهنية والاجتماعية بشكل فعال. فقد أظهرت المبحوثات قوة داخلية ودافعاً عاليًا للاستقلال والعمل. ويُلاحظ أن بيئة العمل تمثل عنصرًا حاسمًا في دعم المطلقات، فقد لعبت دورًا محوريًا في تقليل آثار التهميش الاجتماعي، حيث شكّلت العلاقات الإيجابية، وتقبل الزملاء، وغياب التمييز المباشر، أدوات مهمة لتعزيز الأداء المهني والثقة بالنفس.

كما كشفت الدراسة عن تحول تدريجي في النموذج الثقافي تجاه الطلاق، خاصة داخل المؤسسات المهنية، إذ بدأ يُنظر إلى المطلقة كفرد مستقل له الحق في التطور والنجاح، بعيدًا عن الأحكام المسبقة. ورغم استمرار بعض مظاهر الضغط والتمييز في بعض السياقات، فإن غالبية العينة أظهرت قدرة على الصمود والتكيف الإيجابي، مستندات إلى دعم ذاتي ومؤسسي متنامٍ.

وعليه، فإن تعزيز الوعي المجتمعي، ودعم سياسات التمكين المهني، وتوفير بيئات عمل عادلة وخالية من الأحكام المسبقة، يُعد من أهم السبل لضمان مشاركة فعالة وعادلة للمرأة المطلقة في الحياة المهنية والاجتماعية، بما يضمن تحقيق التوازن بين الهوية الشخصية والمهنية في ظل التغيرات الثقافية والاجتماعية المعاصرة.

## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية

- ☞ أبو نصار محمد، و مبيضين، عقلة، (1999)، منهجية البحث العملي ( القواعد والمراحل و التطبيقات)، الاردن : دار وائل للطباعة والنشر.
- ☞ بدران ابو العينين، د.ت، الفقه المقارن لأحوال الشخصية بين المذاهب الأربعة، السنة، والجعفري، والقانون. بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- ☞ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001.
- ☞ زرق إخلاص عادل حميدة، (2018)، التحولات الاجتماعية والثقافية وأثرها في رؤية المرأة المصرية لظاهرة الطلاق: دراسة ميدانية على عينة من النساء المتزوجات والمطلقات في محافظة الجيزة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- ☞ شرقي، رحيمة. (2018). الوصم الاجتماعي للمرأة المطلقة (تحليل سوسيو-أنثروبولوجي). جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر. صفحة 173.
- ☞ قريمس مسعود، (2023)، الوصم الاجتماعي وعلاقته بالعود إلى الجريمة، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية.
- ☞ كسال، مسعودة. (1986). مشكلة الطلاق في المجتمع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. ص24.
- ☞ محمود الزبيدي، التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل، مؤسسة العراق للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2011.

### المراجع باللغة الاجنبية

- ☞ George Friedmann, Pierre Naville, \*Traité de sociologie de travail\*, Armand Colin, Tome 1, Paris, 1961, p.3.

الملاحق

## الملحق رقم 01

### المقابلة 01

المحور الأول: البيانات الشخصية

السن: 32 سنة

المستوى الدراسي: جامعي

المهنة: مساعدة محاسب

سنوات الخبرة في العمل: 4 سنوات

عدد الأولاد: 1

مدة الطلاق: 3 سنوات

المحور الأول: النموذج الثقافي

1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟

الإجابة: لا.

2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟ وكيف أثر ذلك على راحتك وأدائك في العمل؟

الإجابة: نعم، قمت بتغيير طريقة لبسي نحو ملابس أكثر تحفظاً. أثر ذلك قليلاً على شعوري بالراحة وجعلني أشعر بنوع من التقييد، لكنه لم يؤثر تأثيراً كبيراً على مستوى أدائي المهني.

3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك؟

الإجابة: جيدة

كيف ينعكس ذلك على فعالية عملي؟ ساهمت هذه العلاقة الإيجابية في خلق جو مريح ومحفز داخل بيئة العمل، مما جعلني أكثر انسجاماً وشجعتني على تحسين أدائي وزيادة إنتاجي من خلال العمل الجماعي وتبادل الخبرات.

4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟

الإجابة: لا.

5\_ هل تشعرين أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب وضعك الاجتماعي؟

الإجابة: لا.

المحور الثاني: التهميش الاجتماعي

6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ وكيف أثر ذلك على إنتاجيتك؟

الإجابة: لا، بالعكس، في عملي الحالي لا أجد لي أشكالاً لانني لم أقم بالافصاح عن حالي الاجتماعية. عكس مهنة السابقة كنت أختبرهم لكن حدث تشويش ازعجني قليل. خاصة من ناحية الرجال و الآن دخلت للعمل ب عقلية جديدة. هذا جعلني أقوم ب تأديت مهامي بكل تركيز و ايجابية .

7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟

الإجابة: لا، الاحساس ب الانتماء والراحة و الانسجام لهذه المؤسسة .

8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ إذا نعم هل يسبب ذلك ضعفاً في التركيز أو الانخراط في العمل؟

الإجابة: لا.

9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟

الإجابة: لا.

10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟

الإجابة: لا.

## الملحق رقم 02

### المقابلة 02

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 32 سنة.
- 2\_ المستوى الدراسي: ثانوي
- 3\_ المهنة: مربية أطفال.
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 1 سنوات.
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 2 أطفال.
- 6\_ مدة الطلاق: 3 سنوات.

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا .
- 2\_ هل تعبرين من سلوكك أو لباسك في العمل لنفادي الانتقادات المجتمعية؟  
الاجابة: نعم، أحرص على اختيار لباس محتشم ومحافظ وأتجنب التصرفات التي قد تُفهم خطأً، بالإضافة طلب مني ايضاً اخي الكبير ان التزم بمندام محترم ويتفق مع ديننا الاسلامي وهذا جعلني أشعر ببعض الضغط الداخلي أحياناً أثر على راحتي النفسية في بيئة العمل، مما انعكس على أدائي وأصبحت أكثر تحفظاً وأقل تفاعلاً مع المحيط المهني. لكن لم يؤثر على إنتاجيتي فانا احببت العمل جدا. مع الاطفال .
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك حسب العلاقة؟  
الاجابة: علاقتي مع زميلاتي جيدة. حتى انه معظم العاملات هناك مطلقات ومع متزوجات جيدة كذلك الحمد لله .  
كيف ينعكس ذلك على فعالية عملي؟ العلاقة الطيبة مع الزميلات ساعدتني على تحسين مستوى تعاوني مع الفريق، وخلقتم بيئة مشجعة للعمل، مما زاد من إنتاجيتي وسهل أداء المهام بشكل أكثر تنظيماً.
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا .
- 5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل (داخل أو خارج المنزل مثلاً) بسبب وضعك الاجتماعي؟  
الاجابة: نعم، أحياناً أجد أن بعض المعارضين من قبل عائلتي خاصة اخي الكبير. يعتبرون أن المطلقة يجب أن تقتصر على وظائف معينة "مناسبة لوضعها" وغير مختلطة بالرجال. وحبذا داخل المنزل، وهذا قيد خياراتي في اختيار أعمال كنت أطمح لها مما أثر سلباً على حماسي للتقدم في مساري. المهني. فلجأت الى مؤسسة تربية للاطفال .

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟  
الاجابة: لا. لم تعرض لاني لم اخبرهم عن حالي الاجتماعية. ليس من سهل ان افصح عنها. هناك القليل فقط من زميلات يعرفن انني مطلقة. وهذا يجعلني أكثر ارجحية اثناء اداء مهام
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟  
الاجابة: لا، ينعكس على ادائي بالتحفيز و السعي الي تحسين ادائي من اجل الترقية .
- 8\_ هل تعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟  
الاجابة: لا
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا .
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا .

## الملحق رقم 03

### المقابلة 03

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 35 سنة.
- 2\_ المستوى الدراسي: تعليم متوسط.
- 3\_ المهنة: عاملة نظافة.
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 6 سنوات.
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 3 أولاد.
- 6\_ مدة الطلاق: 5 سنوات.

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، الطلاق لم يؤثر على دافعي للعمل بل جعلني أكثر حرصاً على تأمين لقمة العيش لأبنائي.
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟  
الاجابة: نعم، قمت بتغيير طريقة لباسي لتكون أكثر احتشاماً، وقد انعكس ذلك بإعطائي صورة أكثر جدية واحتراماً مما جعلني أكثر راحة وثقة أثناء أداء مهامى
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك حسب العلاقة؟  
الاجابة: جيدة، الانعكاس: علاقتي الجيدة مع الزميلات خلقت جواً من التعاون والدعم المتبادل مما ساعد على تحسين فعالية العمل الجماعي.
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، لم تمنعني الأفكار التقليدية من تحمل مسؤوليات جديدة، بل دفعتني إلى الاجتهاد لإثبات قدراتي ونفسي.
- 5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل (داخل أو خارج المنزل مثلاً) بسبب وضعك الاجتماعي؟  
الاجابة: لا، لم يكن لوضعي الاجتماعي تأثير على نوعية العمل الذي اخترته، بل جاء بناءً على ظروف حياتية بحته.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض للتجاهل من الزملاء، لأنني لم أخبر احد عن حالتي الاجتماعية اراه ليس ضروري معرفت حالتي الاجتماعية اصلا ا. وهذا حافظ على حماسي وإنتاجيتي العالية في العمل.
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟  
الاجابة: لا، لم يتم استبعادك من فرص مهنية، مما جعلني أشعر بالاستقرار والثقة في بيئة عملي.
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض لمعاملة تمييزية، مما ساعدني على المحافظة على تركيزي وتقديم أداء جيد.
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر حالتي الاجتماعية على بناء علاقاتي المهنية، بل كانت علاقاتي طبيعية وجيدة.
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، لم أشعر بفقدان الثقة في نفسي أو قدراتي داخل العمل.

## الملحق رقم 04

### المقابلة 04

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 30 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: متوسط
- 3\_ المهنة: عاملة نظافة
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 6 سنوات
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 2
- 6\_ مدة الطلاق: سنتان

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر نظرة المجتمع على دافعي للعمل، بل عززت إرادتي في الاعتماد على نفسي.
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟ وكيف أثر هذا على راحتك وأدائك في العمل؟  
الاجابة: نعم، اضطررت لتغيير أسلوب في اللباس والسلوك، مما انعكس إيجاباً في تجنب الانتقادات، وساعدني ذلك على تحسين تركيزي وشعوري بالراحة أثناء أداء المهام.
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك حسب العلاقة؟  
الاجابة: جيدة، علاقتي جيدة مع زميلاتي، وهذا الانسجام جعلني أؤدي عملي بكفاءة وأقل توتر.
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، لم أتردد في تحمل مسؤوليات إضافية، بل كنت أبحث دائماً عن فرص أكثر لإثبات ذاتي.
- 5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب وضعك الاجتماعي؟  
الاجابة: لا .

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ وكيف أثر ذلك على إنتاجيتك؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض للتجاهل في مكان العمل، ولا يزالون يعلمون اني متزوجة وهذا مما ساعدني على بقائي نشيطة ومندمجة في العمل .
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟  
الاجابة: لا، لم يتم استبعادني من فرص مهنية، مما جعلني أواصل تحسين مهاراتي.
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ وإذا نعم هل بسبب ذلك ضعفاً في التركيز أو الانخراط في العمل؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض لأي معاملة تمييزية، مما ساعد على المحافظة على جودة أدائي.
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا، لم تضعف حالتي الاجتماعية قدرتي على بناء علاقات مهنية بل كانت علاقتي متوازنة مع الجميع.
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، لم أفقد الثقة في نفسي أو في قدراتي العملية.

## الملحق رقم 05

### المقابلة 05

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 36 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: ابتدائي
- 3\_ المهنة: عاملة نظافة
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 6 سنوات
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 2
- 6\_ مدة الطلاق: 6 سنوات

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر نظرة المجتمع على دافعي للعمل بل زادتني عزيمة على الاستمرار في كسب قوتي واستقلاليتي بكرامة.
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟ وكيف أثر هذا على راحتك وأدائك في العمل؟  
الاجابة: نعم، قمت بتعديل لباسي ليكون أكثر تحفظاً... مما انعكس إيجاباً بتجنب الانتقادات وأثر ذلك على أدائي بجعلي أعمل بتركيز وراحة نفسية أكبر.
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك حسب العلاقة؟  
الاجابة: عادية، الان علاقتي بزميلاتي ليست قوية لكنها محترمة، لكن في السابق كنت جد منخرطة بالزميلات و كانت لدي صديقة عزيزة مقربة جدا لي لكن بعدما تزوجت اصبحت تتجاهلني واستبعدتني كثيرا حتى انما لم تعزمي الى مجمع بين زملاء العمل اضن انما غارت لدي اولاد وهي لم تنجب وحتى علاقتها مع زوجها متوترة في الطلاق مما جعلني ابقى حذرة وعلاقتي سطحية جدا مع زملاء. وهذا جعل العمل يتم بسلاسة ولكن دون تفاعل كبير خاصة مع الرجال .
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: نعم، تؤثر علي الأفكار التقليدية احيانا في تحمل المسؤوليات. جديدة اخاف ايضا على سمعة اهلي و اولادي مهم كان.. لكن برغم من ذلك كنت دوماً أسعى للتطور والترقي المهني والبحث عن عمل أفضل وأريح وغير مشبوهِه ايضا .
- 5\_ هل تشعرين أحيانا أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب وضعك الاجتماعي؟  
نعم. احيانا اشعر ان المجتمع يؤثر على علي اختياري المهني، لكن عملي كان مبنياً على متطلبات معيشتي.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ وكيف أثر ذلك على انتاجيتك؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض للتجاهل من الزملاء، لم اتعرض لانني لم اخبرهم عن حالتي الاجتماعية. حياتي خاصة احتفظ بها لنفسني يوجد واحدة فقط تعلم انني مطلقة وهذا يجعلني اكثر ايجابية اثناء اداء مهامي ساعديني على الحفاظ على معنوياتي وتركيزي في العمل.
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟  
الاجابة: لا، لم يتم استبعادني من فرص مهنية مما مكنتني من البقاء داخل المؤسسة لفترة طويلة.
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ وإذا نعم هل يسبب ذلك ضعفاً في التركيز أو الانخراط في العمل؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض لمعاملة تمييزية، ما ساعد على تركيزي الجيد في أداء مهامي بكل ما أقدر من جهد.
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا، لم تضعف حالتي الاجتماعية قدرتي على بناء علاقات مهنية بل كانت علاقتي طبيعية ومحترمة.
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، لم أشعر بفقدان الثقة في نفسي ولا في قدراتي المهنية.

## الملحق رقم 06

### المقابلة 06

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 33 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: جامعي
- 3\_ المهنة: معلمة .
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 4 سنوات
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 4
- 6\_ مدة الطلاق: 6 سنوات

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر نظرة المجتمع على دافعي للعمل، دافعي هو أولادي الخروج للعمل هم مصدر تحفيزي على إثبات ذاتي أكثر لهم وأني قادرة تعويضهم عن دور الأب وعن حنانه وكل شيء .
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لنفادي الانتقادات المجتمعية؟ وكيف أثر هذا على راحتك وأدائك في العمل؟  
الاجابة: نعم، قمت بتغيير نمط لباسي ليكون أكثر رسمية واحتشاماً... وقد انعكس هذا التغيير على عملي إيجابياً من خلال شعوري براحة أكبر أثناء التفاعل مع الزملاء مما حافظ على فعاليتي في العمل.
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك حسب العلاقة؟  
الاجابة: عادية، علاقتي عادية بزميلاتي لا يسودها مشاكل مما خلق جواً من التعاون الذي انعكس مباشرة على رفع مستوى الأداء .
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، لم تدفعني الأفكار التقليدية للتردد، بل واصلت التقدم وتحمل المسؤوليات بكل حماس .
- 5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب وضعك الاجتماعي؟  
الاجابة: لا، لم تكن حالي الاجتماعية عائقاً في اختياري لنوع العمل بل اخترته حسب مؤهلاتي وحاجتي.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ وكيف أثر ذلك على إنتاجيتك؟  
الاجابة: لا، لم افصح عن حالي الاجتماعية تقريبا هناك زميلة فقط تعلم وهذا تقريبا جعلني أكثر انسجاماً مع زملاء العمل وأديت مهامي بشكل منظم وجيد .
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟  
الاجابة: نعم، تم استبعادك من قبل من فرص مهنية. لأنني لم أوافق على طلب المدير الذي لا يسمح لأخلاقي أن أنفذه، لكن سرعان ما نسيت الموضوع وواصلت البحث عن عمل من جديد في أماكن أخرى .
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ وإذا نعم هل يسبب ذلك ضعفاً في التركيز أو الانخراط في العمل؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض لمعاملة تمييزية مما حافظ على مستوى تركيزي وإنتاجيتي .
- 9\_ هل ترى حالتك الاجتماعية تؤثر على قدرتك في بناء علاقات مهنية؟ وكيف؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر حالي الاجتماعية على علاقتي المهنية بل بنيت علاقات طيبة مع الجميع .
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، لم أفقد الثقة في نفسي أو في قدراتي في مجال عملي .

## الملحق رقم 07

### المقابلة 07

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 32 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: المعهد الوطني للتكوين العالمي للشبه الطبي .
- 3\_ المهنة: ممرضة
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 8 سنوات
- 5\_ عدد الأولاد (إن وجد): 2
- 6\_ مدة الطلاق: 4 سنوات

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، لم تؤثر نظرة المجتمع على دافعي للعمل بل كانت دافعاً إضافياً لتحقيق الاستقلال الذاتي.
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو طريقة تواصلك لنفادي الانتقادات المجتمعية؟ وكيف أثر ذلك على راحتك وأدائك في العمل؟  
الاجابة: لا
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلائك؟ وكيف ينعكس ذلك على جودة العمل الذي تقدميه؟  
الاجابة: جيدة، علاقتي بزميلاتي مما خلق جواً من التعاون أدى لتحسين جودة الخدمات المقدمة.
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، لم تمنعني الأفكار التقليدية من تحمل مسؤوليات إضافية بل كنت أبحث عن فرص أكبر لإثبات كفاءتي ونفسي.
- 5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دوراً في تحديد نوعية العمل بسبب وضعك الاجتماعي؟  
الاجابة: لا، لم يكن لوضعي الاجتماعي تأثير على نوعية العمل الذي اخترته بل اعتمدت على تخصصي ودراسي.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ وكيف أثر ذلك على إنتاجيتك؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض للتجاهل لم أخبرهم أنني تطلقت لكي احافظ على صوري و تجنب الشبهات و الجميع لا يزال يدرك أنني متزوجة .. هناك صديقتين فقط يعلمون حالي الاجتماعي. مما عزز من التزامي بمهامي الوظيفية. وتركيزي اثناء اداء مهام المهني .
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟  
الاجابة: لا، لم يتم استبعادك من فرص مهنية مما زاد من طموحي في التقدم في العمل.
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ وإذا نعم هل يسبب ذلك ضعفاً في التركيز أو الانخراط في العمل؟  
الاجابة: لا، لم أتعرض لمعاملة تمييزية مما سمح لي بالحفاظ على تركيزي وكفاءتي في العمل.
- 9\_ هل ترى حالتك الاجتماعية تؤثر على قدرتك في بناء علاقات مهنية؟ وكيف؟  
الاجابة: لا، لم تضعف حالي الاجتماعية من قدرتي على بناء علاقات مهنية قوية إلا في بعض الحالات ..
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، لم أشعر بفقدان الثقة في نفسي أو في قدراتي داخل بيئة العمل.

## الملحق رقم 08

### المقابلة 08

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 33 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: جامعي
- 3\_ المهنة: محاسبة في مؤسسة خاصة
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 2 ونصف سنوات
- 5\_ عدد الأولاد: طفل واحد
- 6\_ مدة الطلاق: 5 سنوات

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، أعمل في بيئة مهنية محترفة، ولا أعتبر أهمية كبيرة لآراء المجتمع، بل على العكس، وضعي كامرأة مطلقة زاد من رغبتي في إثبات ذاتي وكفاءتي.
- 2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟  
الاجابة: لا، أرثدي اللباس المناسب لبيئة العمل وأنصرف بشكل طبيعي دون أن أحمل نفسي ضغوطاً إضافية، لأنني مقتنعة بأخلاقي ومهنتي.
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك؟  
الاجابة: علاقتي جيدة جداً ومبنية على الاحترام المتبادل والدعم المهني. الانعكاس: هذه العلاقة الإيجابية عززت من روح الفريق وساعدتنا على تحقيق نتائج أفضل بكفاءة وتنسيق.
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، بالعكس، هذه الأفكار حفزني لأتحدى الصور النمطية وأثبت أن المرأة المطلقة قادرة على القيادة والنجاح.
- 5\_ هل تشعرين أن المجتمع يحدد نوعية العمل التي يمكنك ممارستها بسبب حالتك الاجتماعية؟  
الاجابة: لا، اختياري المهني كانت دائماً نابعة من رغبتي وطموحي، ولم أسمح لتصورات المجتمع أن تقيدني.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟  
الاجابة: لا، لم اتعرض لانه تقريبا الاكثريه لا يعلم اني مطلقة الا المدير فقط .
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟  
الاجابة: نعم، في إحدى فترات في عملي، شعرت بتهميش غير مبرر، حيث قامت زوجة المدير - بدافع الغيرة على ما يبدو - بالتأثير عليه، فطلب نقلني إلى مكتب آخر بعيد عن مكنته. حتى انما كانت زوجته تجعلني اشعر بعدم الارتياح من وجودي بقرية. ورغم أن الموقف كان محرجاً، إلا أنني تفهمتم الامر ولم أحمل أحداً المسؤولية، ولم يؤثر ذلك على حالتي النفسية أو أدائي المهني. تعاملت مع الأمر بنضج وتجاوزته دون مشاكل، لأنني أعني تماماً حدودي المهنية وأثق بنفسني.
- 8\_ هل تعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟  
الاجابة: لا.
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا، لدي علاقات مهنية قوية ومستقرة، تعتمد على الكفاءة وليس على الحالة الاجتماعية.
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟  
الاجابة: لا، أثق في نفسي وفي قدراتي، ولم أشعر يوماً بأن وضعي الاجتماعي يمثل عائقاً.

## الملحق رقم 09

### المقابلة 09

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1\_ السن: 34 سنة
- 2\_ المستوى الدراسي: جامعي
- 3\_ المهنة: أخصائية نفسية مدرسية
- 4\_ سنوات الخبرة في العمل: 8 سنوات
- 5\_ عدد الأولاد: لا يوجد
- 6\_ مدة الطلاق: 4 سنوات

المحور الثاني: النموذج الثقافي

- 1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟  
الاجابة: لا، أنا مقتنعة بجيأتي المهنية ، الحمد لله الذي رزقني اياه. وانا احبه كثيرا. ونظرة المجتمع لا تؤثر فيّ لأنني أركز على تطوير نفسي وخدمة الآخرين.
- 2\_ هل تغيرين من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟  
الاجابة: لا، لانني حتى حينما كنت عزباء او متزوجة لا لبس لباس غير محتشم.البس هندام مرتب ونظيف و أتصرف بطبيعي وأرتدي ما يليق بمهنتي، ولا أسمح للضغوط الخارجية أن تتحكم في خياراتي.
- 3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك؟  
الاجابة: علاقتي جيدة، يسودها الاحترام والمساندة.  
الانعكاس: هذا الجو الإيجابي يخلق بيئة مريحة تُشجع على الإنجاز الجماعي وتنمية الأداء العام.وتأديت مهامي بكل اريحية و نفسية جيدة .
- 4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟  
الاجابة: لا، لا أؤمن بهذه الأفكار، وأعتبر الطلاق تجربة حياة لا تنتقص من كفاءتي أو قدرتي على القيادة.
- 5\_ هل تشعرين أن المجتمع يحدد نوعية العمل التي يمكنك ممارستها بسبب حالتك الاجتماعية؟  
الاجابة: لا، اشتغلت في أماكن مختلفة ولم أواجه قيودًا، أركز على ما يناسب تخصصي وطموحي.

المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

- 6\_ هل سبق أن تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟  
الاجابة: لا.
- 7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟  
لا، أشارك في كل ما يخص التكوين والترقية، وأقيم بناءً على مجهودي وليس حالي الشخصية.
- 8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟  
الاجابة: لا.
- 9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟  
الاجابة: لا، علاقتي بزملائي متوازنة، والمهنية هي الأساس في التعامل، لا الحالة الشخصية.
- 10\_ هل شعورك بالتهميش أو الاقصاء يؤدي الى فقدان الثقة في نفسك او في قدراتك داخل العمل او المؤسسة؟  
الاجابة: لا.

## الملحق رقم 10

### المقابلة المقننة حول تجربة المرأة المطلقة العاملة

عنوان الدراسة: انعكاس الوصم الاجتماعي على أداء المرأة المطلقة العاملة - دراسة ميدانية بولاية تفرقة

أهلاً وسهلاً بك وشكراً لتخصيص وقتك للإجابة على هذه المقابلة. تهدف هذه الأسئلة إلى فهم تجربتك في ميدان العمل كمرأة مطلقة، وكيف يمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على حياتك المهنية. نؤكد لك أن جميع إجاباتك ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

#### المحور الأول: البيانات الشخصية

1\_ السن:.....

2\_ المستوى الدراسي:.....

3\_ المهنة:.....

4\_ سنوات الخبرة في العمل:.....

5\_ عدد الأولاد (إن وجد):.....

6\_ مدة الطلاق:.....

#### المحور الثاني: النموذج الثقافي

1\_ هل تعتقد أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة المطلقة العاملة تؤثر على دافعك للعمل؟!

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

2\_ هل تغير من سلوكك أو لباسك في العمل لتفادي الانتقادات المجتمعية؟ نعم [ ] / لا [ ] وكيف أثر هذا على راحتك

وأدائك في العمل؟

.....

3\_ كيف هي علاقتك مع زميلاتك؟ هل هي جيدة [ ] عادية [ ] سيئة [ ]؟ وكيف ينعكس ذلك على فعالية عملك

حسب العلاقة؟

.....

.....

.....

4\_ هل الأفكار التقليدية حول "مكانة المرأة المطلقة" تجعلك مترددة في تحمل مسؤوليات جديدة أو التقدم المهني؟

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

5\_ هل تشعرين أحياناً أن المجتمع يلعب دور في تحديد نوعية العمل (داخل أو خارج المنزل مثلاً) بسبب وضعك الاجتماعي؟

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

### المحور الثالث: التهميش الاجتماعي

6\_ هل سبق ان تعرضت للتجاهل من طرف زملاء العمل أو لا يُشاركونك في بعض المهام بسبب وضعك كمطلقة؟ نعم [ ]

لا [ ]

- كيف اثر ذلك على انتاجيتك؟،

.....  
.....

7\_ هل سبق وتم استبعادك من فرص مهنية (ترقية، تدريب...) بسبب حالتك الاجتماعية؟ كيف أثر ذلك على حماسك في العمل؟

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

8\_ هل تتعرضين لمعاملات تمييزية أو أقل احتراماً في العمل؟ نعم [ ] لا [ ]، اذا نعم هل يسبب ذلك ضعفاً في التركيز في الانخراط

في العمل؟.....

9\_ هل ترين أن حالتك الاجتماعية تضعف فرصك في بناء علاقات مهنية قوية أو العكس؟

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

10\_ هل شعورك بالتهميش أو الإقصاء يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسك أو في قدراتك داخل العمل أو المؤسسة؟

نعم / لا - إذا نعم، لماذا؟.....

شكراً جزيلاً لمشاركتك القيمة. مساهمتك ستساعد بشكل كبير في إغناء هذا البحث وإبراز التحديات التي تواجهها المرأة المطلقة في ميدان العمل. كل التوفيق لك في مسيرتك المهنية.