

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية وأثره على عملها  
دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ(ة):

مأئشة أم الخبيث

إعداد الطالبتان:

✓ لندة فارورو

✓ ليلى الشيخ بوبكر

لجنة المناقشة

جامعة أدرار	مشرفا	د. مأئشة أم الخبيث
جامعة أدرار	ممتحن أول	د. حمزة جودي
جامعة أدرار	ممتحن ثاني	د. مراد سماني

الموسم الجامعي 2021/2020



## شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): عائشة أم العيث

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ : الواقع الديمومي وتأثير المرأة العاملة بالمناظرة

الصحراوية وآثره على عملها

من إنجاز الطالب(ة): فا رورو لند

و الطالب(ة): الشيخ بويدي ليلي

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

القسم : العلوم الاجتماعية

التخصص: علم اجتماع تعليم وعمل

تاريخ تقييم / مناقشة: 03/06/2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين  
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.  
وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والأليكترونية (PDF).

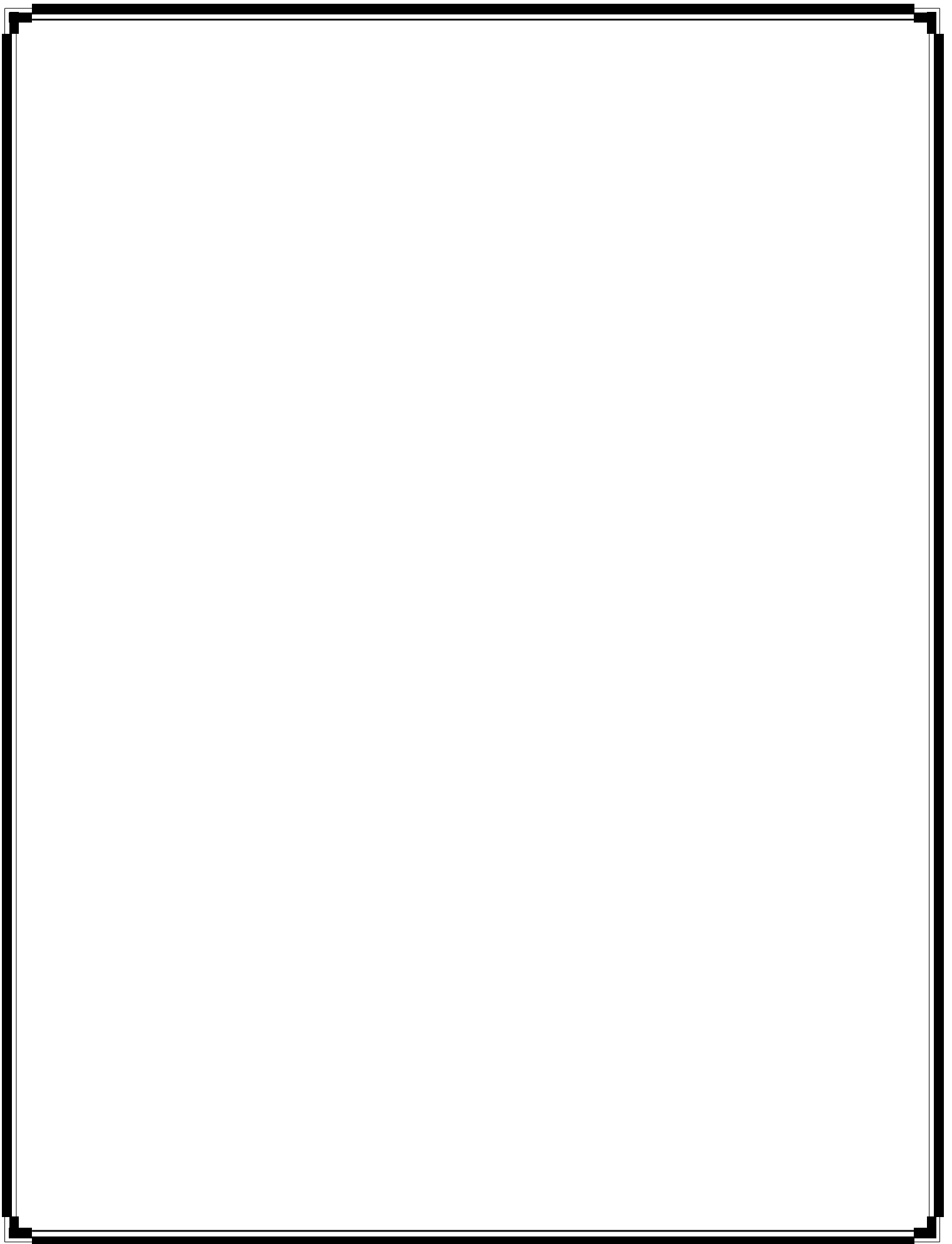
- امضاء المشرف:

28 جوان 2021

مساعد رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية  
مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي  
أ. أم العيث عائشة

د. أم العيث عائشة



جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية وأثره على عملها  
دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ(ة):

مأئشة أم الخبيث

إعداد الطالبتان:

✓ لندة فارورو

✓ ليلى الشيخ بوبكر

لجنة المناقشة

جامعة أدرار	مشرفا	د. مأئشة أم الخبيث
جامعة أدرار	ممتحن أول	د. حمزة جودي
جامعة أدرار	ممتحن ثاني	د. مراد سماني

الموسم الجامعي 2021/2020

# الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال فيهما الله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم

واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ارحماني صغيرا (الاسراء:24)

منبع الحب والحنان ومن كان دعائهما سر ناجحي و الذي الكريمين أطل  
الله في عمرهما.

إلى سندي ومن تحمل معي متاعب وصعوبات انجاز هذا العمل زوجي الغالي.

إلى من كبرت بينهم وتقاسمت معهم الحب والأفراح، منبع العاطفة والوفاء

إخوتي الأعمام محمد طاهر- و د اد- نسيمه- رضا- إسلام .

إلى أستاذتي ومشرفتي الفاضلة الدكتورة عائشة أم الغيث.

إلى صديقاتي وزميلاتي وزملائي فالدراسة.

إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء.

وإلى كل من قدم يد العون من قريب أو بعيد.

## ليندة

## الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله.  
فيهما الله \*واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما  
ربياني صغيرا\*

الآية 24/الاسراء.

إلى من علماني الصمود والتحدي

إلى والداي الكريمين الذين قاما بالكثير من أجلي وتحقيق حلمهم للوصول إلى  
هذه المرحلة.

إلى سندي في الحياة زوجي العزيز.

إلى قوة عيني في هذه الدنيا أخواتي: «نجاة، خولة».

إلى الأعز في هذه الدنيا أخي: «إلياس».

إلى عائلتي الثانية حفظهم الله ورعاهم.

إلى زهراتي وفلذات كبدي ,ابني العزيز "جود" و ابنتي العزيزة "أريج".

إلى جميع صديقاتي وأخواتي الذين أثبتو أن الأخوة ليست فقط في الرحم.

إلى أستاذتي الفاضلة " أم الغيث عائشة" لا أنسى فضلكي و دعمكي لي.

إلى أستاذتي أهل الفضل علي الذين غمروني بالتقدير و النصيحة و التوجيه.

إلى كل من كان النجاح طريقه, والتفوق هدفه, والتميز سبيله, اليكم جميعا  
الشكر و التقدير والاحترام.

ليلي

# شكر و عرفان

قال تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ  
وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

و قال صلى الله عليه وسلم ﷺ من لم يشكر الناس لم يشكر الله ﷻ

اللهم لك الحمد ولك الشكر يا رب على التوفيق والسداد

نتقدم بجزيل الشكر والكثير من التقدير والعرفان إلى مشرفتنا الدكتور عائشة أم الخير  
التي حفنتنا بسعة صدرها

والتي لم تبخل علينا بأرائها السديدة وتوجيهاتها المفيدة ونطاقها القيمة

كما نتقدم ببالغ الشكر لجميع أساتذتنا بقسم العلوم الاجتماعية.

كما نخص بالشكر لكل من ساعدنا لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد وكانوا لنا بمثابة  
السند والدعم والتشجيع.

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات		
الصفحة	العنوان	الرقم
	الإهداءات	
	الشكر و العرفان	
	فهرس المحتويات	
	فهرس الجداول و الأشكال	
	مقدمة	
<b>الفصل المنهجي: الإطار العام للدراسة</b>		
5	الإشكالية	01
6	الفرضيات	02
7	أسباب اختيار الموضوع	03
8	أهمية الدراسة	04
8	أهداف الدراسة	05
9	منهج البحث و أدواته	06
10	تحديد المفاهيم	07
14	الدراسات السابقة	08
<b>الفصل الأول: المجتمعات الصحراوية</b>		
<b>تمهيد</b>		
22	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للمجتمعات الصحراوية	01
22	المطلب الأول: مفهوم المجتمع الصحراوي	02
24	المطلب الثاني: المجتمعات الصحراوية العربية	03
25	المطلب الثالث: المجتمعات الصحراوية الجزائرية	04
27	المبحث الثاني: قراءات في بحوث حول المجتمعات الصحراوية	05
27	المطلب الأول: أحمد أبو زيد و البداوة و الصحراء	06
28	المطلب الثاني: العائلة و القرابة و تدبير النظام الاجتماعي الصحراوي	07
29	المطلب الثالث: توات و الأزواد	08
31	المبحث الثالث: مميزات المجتمعات الصحراوية	09
31	المطلب الأول: سمات المجتمع الصحراوي	10
32	المطلب الثاني: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الغربي	11
34	المطلب الثالث: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الشرقي	12
<b>الفصل الثاني : الانضباط</b>		
<b>تمهيد</b>		



## فهرس المحتويات

39	المبحث الأول: الانضباط	01
39	المطلب الأول: تعريف الانضباط	02
40	المطلب الثاني: أنواع الانضباط	03
41	المطلب الثالث: أهمية الانضباط	04
42	المبحث الثاني: الأداء	05
42	المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي	06
43	المطلب الثاني: عناصر الأداء	07
45	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الأداء	08
47	المبحث الثالث: التأخر و الغياب	09
47	المطلب الأول: التأخر	10
49	المطلب الثاني: الغياب	11
51	المطلب الثالث: الفرق بين الغياب و التغيب و التأخر	12
<b>الفصل الميداني</b>		
<b>الفصل الأول: خصائص العينة</b>		
<b>تمهيد</b>		
53	المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار	01
54	المبحث الثاني : مجالات الدراسة	02
54	أولا: المجال المكاني	03
54	ثانيا: المجال الزمني	04
55	ثالثا: المجال البشري	05
56	المبحث الثالث: عرض و تحليل البيانات الشخصية	06
<b>الفصل الثاني: تفسير و تحليل نتائج الفرضية الأولى</b>		
<b>تمهيد</b>		
63	عرض محتويات الجداول و تحليلها	01
72	نتائج الفرضية الأولى	02
<b>الفصل الثالث: تفسير و تحليل نتائج الفرضية الثانية</b>		
<b>تمهيد</b>		
75	عرض محتويات الجداول و تحليلها	01
82	نتائج الفرضية الثانية	02
83	نتائج الدراسة	03
86	الخاتمة	04
88	الإقتراحات و التوصيات	05

## فهرس المحتويات

قائمة المصادر و المراجع
الملاحق
ملخص الدراسة

## فهرس الجداول والأشكال

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	عدد موظفي مديرية الخدمات الجامعية.	55
02	توزيع المبحوثات حسب السن.	56
03	توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة.	58
04	توزيع المبحوثات حسب الأصل الجغرافي.	59
05	توزيع المبحوثات حسب الأصل الجغرافي للزوج.	59
06	العلاقة بين فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية و تغيبها عن العمل عند المناسبات.	62
07	العلاقة بين فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية و انجاز المهام الموكلة إليها.	63
08	خروج المبحوثة من العمل قبل الوقت و علاقته بإنجاز المهام الموكلة إليها.	64
09	خروج المبحوثة من العمل قبل الوقت و علاقته بتغيبها عن العمل عند المناسبات.	65
10	علاقة مسؤولية الأطفال بتغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح.	66
11	علاقة مسؤولية الأطفال بإنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها .	67
12	حضور المبحوثة للمناسبات و الاحتفالات العائلية و علاقته بتغيبها عن العمل عند المناسبات.	68
13	حضور المبحوثة للمناسبات و الاحتفالات العائلية و علاقته بانجازها للمهام الموكلة إليها.	69
14	حضور المبحوثة للأعراس وعلاقته بإنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها.	74
15	حضور المبحوثة للأعراس وعلاقته بتغيبها عن العمل عند المناسبات و الأفرح.	75
16	حضور المبحوثة للمناسبات السعيدة وعلاقته بإنجاز المهام الموكلة إليها في وقتها.	76
17	حضور المبحوثة للمناسبات السعيدة و علاقته بتغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح.	77
18	علاقة ذهاب المبحوثة للمآتم بإنجاز المهام الموكلة إليها في وقتها.	78
19	علاقة ذهاب المبحوثة للمآتم بتغيبها عن العمل عند المناسبات و الأفرح.	79
20	ذهاب المبحوثة للزيارات وعلاقته بإنجازها للمهام الموكلة إليها في وقتها.	80
21	ذهاب المبحوثة للزيارات وعلاقته بتغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح.	81
22	الشكل 01: توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال.	57

مقدمة

علم الاجتماع هو ذلك العلم الذي يهتم بدراسة العلاقات بين الأفراد ، ويدرس عوامل هذه العلاقات و نتائجها، فيبحث في تكوينها، وتطورها واتجاهاتها ودوامها، ومدى قوتها أو ضعفها.<sup>1</sup>

ويعد المجتمع هو الموضوع الأساسي لهذه الدراسات بحيث يعرف على أنه جماعة من الأفراد تعيش داخل رقعة جغرافية معينة تجمعها لغة واحدة وعادات وتقاليد وقيم موحدة. إلا أن هذه المجتمعات تختلف من مكان لآخر ويتجلى هذا الاختلاف في السمات المميزة لكل مجتمع، فنجدها مختلفة دينيا، عقائديا، ثقافيا، وحتى اجتماعيا.

هذا ما أكد عليه "لنتون" عندما قال: "لقد أدركنا منذ عهد بعيد جدا أن المجتمعات المختلفة لها أساليب حياتية مختلفة".<sup>2</sup>

وتجدر بنا الإشارة هنا إلى أن علماء الأنثروبولوجيا قد حددوا عدة أنماط للمجتمع. ويزعم "لويدورنر" بأن المجتمعات الإنسانية لها عدة أنماط فهي تشمل المجتمعات البدائية والمتقدمة، البسيطة والمعقدة... بالإضافة إلى المجتمعات الحضرية والصناعية.<sup>3</sup>

وعلى سبيل مثال المجتمعات البدائية نذكر قبائل "الهنود الحمر" التي تتواجد في الأراضي الواقعة بالقرب من ولاية نيويورك حاليا ولهم حياة اجتماعية خاصة وطقوس دينية تختلف عن باقي القبائل كما أن لهم لغة خاصة بهم. وإلى يومنا هذا مزال أبناء هذه القبيلة

<sup>1</sup> جماعة من المختصين، الإنسان و المجتمع. لبنان: دار مكتبة الحياة، 1979، ص 5.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 105

<sup>3</sup> محمد عبده، محجوب. الأنثروبولوجيا الاجتماعية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2007، ص 163

المدعوة بـ " الأوندوغاس " يعيشون على ما تبقى من أرض أجدادهم محتفظين بعاداتهم وتقاليدهم وقوانينهم التي لا تشملها قوانين ولاية نيويورك حاليا. كما لازالوا يمارسون طقوسهم الدينية والاجتماعية.<sup>4</sup>

وعليه فإنه في كل منطقة من هذا الكوكب توجد مجتمعات إنسانية حتى في المناطق الصحراوية ولها ميزاتها الخاصة التي تختلف عن باقي المجتمعات الأخرى في بقاع الأرض. فالمجتمعات الصحراوية تشترك في بعض الخصائص والميزات كونها جميعا تقع في الصحراء، بحيث تشترك في الصفات المناخية والعوامل الطبيعية وحتى في بعض المظاهر الاجتماعية والثقافية كالتمسك بالعادات والتقاليد والقيم.

ومن بين المجتمعات الصحراوية نذكر قبائل البدو الرحل في شبه الجزيرة العربية وفي الشرق الأوسط بمصر والأردن دون أن ننسى منطقة شمال إفريقيا والصحراء الكبرى بالجزائر. وهذه الأخيرة التي تقع في جنوب الوطن وهي تتربع على أكثر من نصف مساحة الجزائر، زاخرة بالعادات والتقاليد والقيم التي تختلف من منطقة إلى أخرى ومن مجتمع للآخر.

أما في بحثنا هذا فنحن بصدد دراسة أحد المجتمعات المتواجدة بالجنوب الغربي في الجزائر وهو مجتمع منطقة توات وهي عبارة عن واحات مكونة لأحد أقاليم ولاية أدرار.

يجمع الباحثون على تصنيف المجتمع الصحراوي الأدراري على أنه مجتمع ديني صوفي ومحافظ، متمسك بعاداته وتقاليد مجتمعه معروف بالجود والكرم وحب الضيافة، هذا ما ينعكس على دور ومكانة المرأة فيه ويبرز وضعيتها التي تتسم بأنها امرأة صالحة، التي لا تفعل ولا تقول ما يسيء لها كأنثى، والتي تلتزم بعاداتها وتقاليدها ودينها وتطيع زوجها.

<sup>4</sup>- رنيم، عطفة. من أشهر قبائل الهنود الحمر. 40: 08/03/2021-15. <https://www.arageek.com/l/>

وقد اقتصر دورها التقليدي في الأعمال المنزلية وبعض الأعمال الزراعية.

لكن حالياً تراجع عملها في المجال الزراعي بسبب خروجها للعمل في مجالات أخرى.

ومع تطور وانتشار تعليم الإناث تمكنت النساء في المنطقة محل الدراسة من اقتحام سوق العمل من خلال تربيعها على قطاعات حساسة كالصحة والتعليم شأنها شأن النساء في باقي التراب الوطني.

ومند الاستقلال إلى يومنا هذا تعددت أدوار المرأة داخل البيت وخارجه وهذا يعود إلى التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري، إضافة إلى تطور التعليم والتطور التكنولوجي الذي مس مختلف جوانب الحياة وظهور الآلات المساعدة للمرأة في أداء أعمالها المنزلية. الذي تجلت مظاهره في خروج المرأة للعمل بغض النظر عن عادات وتقاليد مجتمعها.

فبإقرار قانون عدم أهلية الفتاة للزواج قبل سن 16 سنة، اتجه اهتمام الحكومة إلى تعليم الفتيات حيث ارتفعت نسبة التعليم من 37% سنة 1966. إلى 92% في 2008. مما أثر بالإيجاب على ارتفاع اليد العاملة.<sup>5</sup>

بحثنا هذه سوف نتطرق إلى الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة وأثره على عملها، لدراسة هذا الموضوع اتبعنا خطة قوامها أربعة فصول:

**الفصل الأول:** الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، وأهمية الدراسة، أهداف الدراسة، وكذا تحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة. دون أن ننسى الإشارة إلى بعض الدراسات السابقة.

<sup>5</sup> - بلقاسم، بن زنين. المرأة الجزائرية

والتغيير. 28: 15; <https://journals.openedition.org/insaniyat/13678.11/03/2021>

**الفصل الثاني:** الفصل النظري المتعلق بالمجتمعات الصحراوية حيث تم التطرق فيه إلى أربعة

مباحث وهي:

المبحث الأول هو عبارة عن مدخل مفاهيمي لمجتمعات الصحراوية، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى بعض القراءات في بحوث حول المجتمعات الصحراوية. وفيما يخص المبحث الثالث فتناولنا فيه بعض مميزات وسميات المجتمع الصحراوي، وفي المبحث الرابع والأخير فتطرقنا إلى بعض مميزات المجتمعات الصحراوية في الجنوب الجزائري مجتمع توات ووادي سوف نموذجاً.

**الفصل الثالث:** فصل نظري بعنوان انضباط المرأة في عملها وفيه سوف نتطرق إلى ثلاثة

مباحث وهي كالتالي: المبحث الأول تناولنا فيه الانضباط أنواعه وأهميته. أما المبحث الثاني

ففيه نتحدث عن الأداء عناصره والعوامل المؤثرة فيه، وفي المبحث الثالث فقد تطرقنا فيه إلى

الغياب و التأخر.



# الفصل المنهجي: الإطار العام للدراسة

الإشكالية

الفرضيات

أسباب اختيار الموضوع

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

منهج البحث و أدواته

تحديد المفاهيم

الدراسات السابقة

### الإشكالية:

يقال إن المرأة هي المجتمع، فهي تمثل نصفه وتلد نصفه الآخر، والفضل يعود للأدوار التي تقوم بها إلى جانب الرجل. فقد اقتصر دورها التقليدي داخل المنزل على الاهتمام بالبيت والزوج ورعاية الأبناء إلا أنه مع مرور الزمن والتغير الاجتماعي والثقافي الحاصل في المجتمعات وانتشار التعليم والتطور التكنولوجي عبر العصور أدى إلى خروج المرأة للعمل وبذلك أصبح لها دوران داخل المنزل وخارجه.

ولعل تكوين المرأة بمختلف المدارس التعليمية، وبالتالي حصولها على شهادات ذات كفاءة مهنية عالية فتح لها فرص الولوج سوق العمل، كما أن عصر التطور وما أفرزه من أساليب مساعدة للمرأة في القيام بأدوارها التقليدية من تدبير في شؤون البيت، جعلها تفكر في إضافة أدوار أخرى تضاف إلى الأدوار السابقة وتسمو بمكانتها الاجتماعية داخل المجتمع.<sup>1</sup>

وبالرغم من اختلاف السمات الثقافية والاجتماعية لكل مجتمع من حيث التمسك بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف التي يفرضها المجتمع على المرأة نجد أن فكرة خروجها للعمل باتت شائعة نوعا ما، وهذا راجع إلى تغير إيديولوجيات وذهنيات المجتمعات التقليدية التي غيرت نظرتها إلى خروج النساء لسوق العمل.

ولعل من أبرز المجتمعات المحافظة على موروثها الثقافي والاجتماعي هي مجتمعات الوطن العربي وخاصة المجتمعات الصحراوية. حيث تتميز هذه الأخيرة بواقع سوسيو-ثقافي

---

<sup>1</sup>-عثمان صادق، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار"، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 07.

## الفصل المنهجي

محافظة. كما تتميز بكونها مجتمعات ذات تضامن آلي إضافة إلى وضوح التماسك في علاقات القرابة والالتزام الاجتماعي الذي يفرض على المرأة المتزوجة المحافظة عليها والتمسك بها ومن المعيب إهمال هذه الالتزامات والعادات أو التفريط فيها.

وعليه نطرح التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية على انضباطها في عملها؟

### الفرضيات:

#### الفرضية الرئيسية:

يؤثر الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية على انضباطها في عملها.

#### الفرضيات الفرعية :

1 تعد الواجبات الأسرية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها.

2 تعد الواجبات الاجتماعية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها.

## الفصل المنهجي

### \*أسباب اختيار الموضوع:

تنوعت أسباب اختيارنا لموضوع بحثنا بين جملة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نذكر من بينها:

#### 1- الأسباب الذاتية:

باعتبارنا باحثين متزوجتين عاملتين لاحظنا أنه وبسبب العادات المتوارثة لمجتمع الصحراء التقليدي التواتي، خلقت بعض المعوقات والصعوبات للمرأة المتزوجة في عملها وهو حال مجموعة من زميلاتنا في العمل وكذا البعض من ذوي القرابة العائلية أيضا أين تشابهت قيود وظروف العمل الصعبة التي شهدتها النساء من نفس الصنف.

#### ب- الأسباب الموضوعية:

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية وبعد قراءتنا حول الموضوع -حسب اطلاعنا- حاولنا قدر المستطاع الوصول إلى:

-زيادة الكم المعرفي حول المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية.

-معرفة كيف تعيش المرأة العاملة ومدى تأقلمها مع الواقع السوسيو-ثقافي لمنطقة توات.

ولعل من أبرز الأسباب هو انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الصحراوي بالرغم ما عرف عنه بالمحافظة والتشدد خاصة في الأمور التي تخص المرأة المتزوجة.

## الفصل المنهجي

### \*أهمية الدراسة

باعتبار المرأة عنصر فعال في المجتمع، ونظرا لأهميتها كفرد في الأسرة أو المؤسسات الرسمية وغير الرسمية ارتأينا أن نجري دراستنا عليها، فتكمن أهميتها في إبراز دور المرأة العاملة في المناطق الصحراوية وإبراز جهودها في محاولة القيام بواجباتها الأسرية والاجتماعية إضافة إلى محاولة الانضباط في عملها. علاوة على ذلك أصبح عمل المرأة من المواضيع الحساسة والتي أسالت الكثير من الحبر من طرف الباحثين الذين حاولوا إبراز دور المرأة وخاصة المتزوجة في التوفيق بين بيتها وعملها. مع تسليط الضوء على مدى تأثير واقعها السوسيو-ثقافي على أداها داخليا وخارجيا.

### أهداف الدراسة:

\*لعل أول هدف لنا من إجراء هذه الدراسة هو نيل شهادة الماستر LMDتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

\*إثراء البحث العلمي.

\*الكشف عن الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة ومدى تأثيره على حياتها الاسرية والاجتماعية والمهنية.

\* الإجابة على تساؤل اشكاليتنا.

## الفصل المنهجي

### منهج البحث وأدواته:

#### 1- منهج البحث

بما أننا بصدد دراسة الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية فقد اخترنا المنهج الوصفي التحليلي لدراسة هذه الظاهرة باعتبارها ظاهرة اجتماعية، فالمنهج الوصفي يصف لنا الظاهرة ويكشف لنا عن جوانبها ويحللها ويحدد لنا العلاقة بين عناصرها. و يعرف أيضا بأنه "يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات و تقنيات البحث العلمي" <sup>1</sup>.

#### ب- أدوات البحث

تعتبر أدوات جمع البيانات من الوسائل المهمة و المساعدة في جمع المعلومات .و لعل من أهم الأدوات المستخدمة في البحوث الاجتماعية هي الاستمارة "هي نموذج يضم مجموعة من أسئلة توجه للمبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث" <sup>2</sup>. و هو ما اعتمدنا عليه لكونها تتماشى مع المنهج المتبع في دراستنا.

إضافة للملاحظة البسيطة " حيث يقوم الباحث بواسطتها بمراقبة المبحوثين عن كثب،...من أجل وصف بعض المواقف و الأحداث أو الحالات ميدانيا" <sup>3</sup> و قد استخدمناها إلى جانب الاستمارة من أجل التحقق من إجابة المبحوثات و من أجل جمع أكبر قدر من المعلومات

---

<sup>1</sup> خالد، حامد. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية. ط2. الجزائر كجسور للنشر و التوزيع. 2012. ص47.

<sup>2</sup>-المرجع السابق ، ص 143.

## الفصل المنهجي

### تحديد المفاهيم:

1- المرأة العاملة: تعرفها كامليا عبد الفتاح "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها. و هي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت و دور الموظفة".<sup>1</sup>

أما التعريف الإجرائي للمرأة العاملة هي كل امرأة تقوم بعملين داخل المنزل وخارجه وهذا الأخير تتقاضى أجرا مقابله.

2- المرأة المتزوجة العاملة: هي المرأة المتزوجة المنجبة أو غير المنجبة تؤدي عملا منتظما ومشروعا خارج المنزل وتتقاضى عنه أجرا، وترتبط بمواعيد عمل محددة، وتقوم بأدوار الزوجة، الأم، ومديرة منزل.<sup>2</sup>

أما تعريفنا الإجرائي للمرأة العاملة المتزوجة هي كل امرأة متزوجة تقوم بعمل خارج المنزل وتتقاضى عليه أجر إلى جانب عملها في المنزل.

3- المدينة الصحراوية : هي وحدة مكانية غالبا ما تكون شاسعة المساحة تمتاز بطابعها الحار و الجاف في معظم أوقات السنة يكثر فيها الغطاء النباتي الشوكي و الكثبان الرملية ، كما تمتاز بكونها متأصلة أي لازالت محافظة على النمط التقليدي في الزي و العادات و الذهنيات و مجمل سلوكياتها و مظاهرها ، لكونها طابعها صحراوي يعطيها نوعا من الثقافة المميزة التي تفرض نفسها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>كامليا عبد الفتاح، سيكلوجية المرأة العاملة، بيروت: دار النهضة للطباعة و النشر، 1987. ص110.

<sup>2</sup>سميرة محمد شند، الاضطرابات العصبية للمرأة العاملة، ط1، مصر: مكتبة زهراء الشرق، 2000، ص19.

<sup>3</sup>أسماء باشيخ، الانثروبولوجيا و الصحراء، عمان: دار الأيام للنشر و التوزيع، 2020، ص53.

## الفصل المنهجي

والتعريف الإجرائي للمدينة الصحراوية هي المدينة التي تقع في المناطق الصحراوية تتميز بمناخ حار وجاف لها طابع اجتماعي وثقافي خاص، وسكانها متمسكون بالعادات والتقاليد والقيم المحلية.

3- الانضباط الوظيفي: هو الاهتمام التقني من طرف الفرد بجميع الأنظمة لمهنته والمحافظة عليها، سواء الانضباط في الأوقات او التصرفات، أو الشكل أو التعامل مع جميع المستويات.<sup>1</sup>

والتعريف الإجرائي له هو اهتمام الموظف أو العامل بعمله والالتزام بمواعيد عمله من حيث أوقات الدخول والخروج وكذا انجاز المهام.

الواقع الثقافي: هو العادات والتقاليد التي ترتبط بالمناسبات والاحتفاليات الدينية والشعبية والفولكلورية المتداولة داخل المجتمع والتي تنتقل وتتوارث من جيل إلى اخر.

الواقع الاجتماعي: هو الكائن أو القائم أو الحاصل ويتمثل بذلك الكل المتكامل الذي يتكون من عدة أبعاد نسقية أساسية هي: البعد البيئي أو الجغرافي والبعد البشري والبعد الحضاري والبعد الثقافي وأخيراً البعد التفاعلي التنظيمي، وجميعها تتجسد بصورة مترابطة ومتكاملة في ضوء تجليات الوعي الاجتماعي (الذاتي والموضوعي) سواء على مستوى الأشخاص أو الجماعات أو المجتمعات المحلية، أو على مستوى المجتمع ككل وتنظيماته المختلفة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، ط2، عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2011، ص124.

<sup>2</sup> شائم الهمزاني، علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألباناب، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن سعد الإسلامية، الرياض، 1998، ص19.



## الفصل المنهجي

والتعريف الاجرائي للواقع الاجتماعي هو مجمل السلوكيات والضوابط والممارسات التي يقوم بها أفراد المجتمع زيادة على الظواهر التي يعيشها أفرادها وتأثر على حياتهم إما بالسلب أو بالإيجاب.

الواجبات الأسرية: هي الوظائف والمسؤوليات التي تهدف إلى بناء أسرة سعيدة قاعدتها التشاور والتفاهم وجمالها المحبة والمودة. لتحقيق المجتمع الطمأنينة والسكينة والاستقرار بعيدا عن التفكك والانحيار. وتستلزم هذه الواجبات من الزوجين المحافظة على سلامة الأسرة من الانحرافات والمشكلات الداخلية.<sup>1</sup>

والتعريف الإجرائي يفيد بأن الواجبات الأسرية هي مجمل الأعمال والمسؤوليات والالتزامات التي تقوم بها الزوجة اتجاه زوجها وأبناءها من رعاية واهتمام بهم وبأمورهم الخاصة إضافة إلى واجباتها اتجاه أهلها وأهل زوجها. دون أن ننسى رعاية المسكن والاهتمام بنظافته وترتيبه.

## الواجبات الاجتماعية:

هو جملة القواعد العملية التي تصدر من الجماعة إلى الفرد تحافظ على تكامل المجتمع لأن حصول الناس على حقوقهم لا يكون إلا بقيامهم أو بقيام غيرهم بالواجبات. وقد يكون الواجب الاجتماعي محددًا ومضبوطًا بقوانين، كما قد يكون عرفيًا غير مضبوط وعلى خلاف الواجب الأخلاقي، فإن الواجب الاجتماعي صادر إلينا من الجماعة، و بالتالي فقد لا

---

<sup>1</sup>رائد جميل عكاشة، منذر عرفات الزيتون، الأسرة المسلمة في ظل التغيرات المعاصرة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، و م أ، 2015، ص 611.

## الفصل المنهجي

يتمشى و إرادة الفرد، لكن هذا لا ينفى عنه المسؤولية نظرا لما يترتب عن مخالفته من  
مضرة للمجتمع.<sup>1</sup>

أما فيما يخص تعريفنا الإجرائي للواجبات الاجتماعية هو ما تلتزم به المرأة العاملة اتجاه أفراد  
المجتمع من أقارب جيران أصدقاء زملاء كعيادة المريض والزيارات وحضور المناسبات  
السعيدة والحزينة.

---

<sup>1</sup>الحقوق و الواجبات <http://www.onefd.edu.dz>

## الفصل المنهجي

### الدراسات السابقة:

#### الدراسة الأولى:

دراسة تعود للدكتورة أم الغيث عائشة بعنوان : تأثير العوامل السوسيو- اقتصادية على خصوبة المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بقطاع الوظيف العمومي ببلدية أدرار، ولاية أدرار.<sup>1</sup>

انطلقت الباحثة من إشكالية مفادها: إلى أمدى تؤثر العوامل الديمغرافية، الاجتماعية والاقتصادية في خصوبة المرأة العاملة في منطقة توات بلدية أدرار تحديداً؟

وقد افترضت للإجابة على هذا الإشكال فرضية رئيسية تقول: تؤثر العوامل الديمغرافية، الاجتماعية والاقتصادية في توجيه خصوبة النساء العاملات بالمناطق الصحراوية الجزائرية. كما تفرعت من هذه لفرضية ثلاثة فرضيات فرعية وهي كالتالي:

1- كلما تزوجت المرأة العاملة في المناطق الصحراوية الجزائرية في سن مبكرة كلما ارتفعت خصوبتها.

2- ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية الجزائرية كلما انخفضت خصوبتها.

3- كلما ارتفع المستوى المعيشي للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية الجزائرية كلما انخفضت خصوبتها.

---

<sup>1</sup> أم الغيث عائشة، "تأثير العوامل الديمغرافية و السوسيو-اقتصادية على خصوبة المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2020.

## الفصل المنهجي

و قد خلصت إلى النتائج التالية:

تتميز النساء في المنطقة محل الدراسة بجملة من الخصائص الثقافية والاجتماعية والتي تتباين بدورها بين المناطق المختلفة للولاية فبلديات شمال الولاية تختلف عن البلديات الواقعة جنوبها، كما تختلف بلديات الشرق عن بلديات الغرب فكل منطقة طابعها الجغرافي وتاريخها الثقافي، وبما أن الدراسة تمت في وسط ولاية أدرار وهي المنطقة الجاذبة للسكان على مر الأزمنة والعصور ما شكل خليطاً متمازجا بين سكانها تنوعت نوعا ما الخفيات الذهنية والثقافية لعناصر العينة ما شكل قاعدة بيانات دسمة تم توظيفها من أجل محاولة الوصول إلى إجابات وتحليلات لفرضيات الدراسة، ومن خلال ذلك توصلت الدراسة في الأخير فيما يخص الفرضية الأولى والتي تقول بأنه " كلما تزوجت المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية في سنّ مبكر كلما ارتفعت خصوبتها" بأن هناك علاقة بين متغير السن الحالي للمبحوثات والمدة التي تفصل تاريخ أول زواج لهن وتاريخ أول مولود أين أسفرت الدراسة أن في هذه الجزئية أن 64,70 % أنجبن بعد مضي سنة أو أقل وقد مثلت الفئة العمرية (29 - 23) سنة أكبر نسبة والتي قدرت بـ: 77,40 % مقابل نسبة 42,20 % للنساء اللواتي يلدن طفلهن الثاني بعد مضي من شهر إلى 33 شهراً أي من شهر واحد إلى سنتين ونصف.

وتستخدم نسبة 63,70 % من المبحوثات وسائل منع الحمل بمختلف أنواعها تقدمها الوسيلة الهرمونية ممثلة في حبوب منع الحمل بنسبة 43,30 % تعود أكبر نسبة للفئة العمرية (29 - 23) وأن 23,50 % يخفن من استعمالها وأنه لا يؤثر عمر المبحوثات لا على الخوف من استعمال وسائل منع الحمل ولا على الإيمان بأن الأطفال نعمة من عند الله فالصغيرة، الشابة والمتقدمة في العمر تؤمن بأن الأطفال نعمة من عند الله وتخاف من استعمال وسائل منع الحمل ومن تأثراتها الجانبية.

## الفصل المنهجي

أفضت الدراسة في هذه الجزئية أيضاً إلى وجود نسبة مقدرة بـ: 19,40 % من المبحوثات لديهن حالة إجهاض واحدة وقد مثلت الفئة العمرية الكبرى لأعمار المبحوثات أكبر نسبة % ممتلة بـ: 24,20

من المتزوجات بين سن 24 - 29 سنة ينجبن بعد مضي سنة أو أقل مقابل % 68,20  
42,20 % يضعن مولودهن الثاني بعد مضي من شهر إلى سنتين ونصف وبالتالي نستنتج أنه كلما كبر سن المرأة عند أول زواج كلما تقلصت المدة الفاصلة لثاني ولادة والعكس بالعكس، وأن المتزوجات في سن مبكرة 18 - 23 سنة ستخدمن وسائل منع الحمل بنسبة % 74,40.

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه "كلما تزوجت المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية في سن مبكر كلما ارتفعت خصوبتها" لم تتحقق بشكل كبير سنة 26,92 فمتوسط سن زواج المرأة العاملة في قطاع الوظيف العمومي بولاية أدرار يساوي بقيمة وسيطية تساوي 27 سنة ومنوال يساوي 25 سنة، أما بالنسبة لاستخدام وسائل منع الحمل فقد لاحظنا أن الفئات العمرية الصغرى تستعمل وسائل منع الحمل على عكس الفئات العمرية الكبرى اللتواتي يتجهن إلى الوسائل أو الطرق الطبيعية كالرزمة وقياس الحرارة.

بالنسبة للفرضية الثانية للدراسة والقائلة بأن " ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية يؤدي إلى انخفاض خصوبتها" فقد أفضت الدراسة إلى عكس الافتراض بشكل مطلق أين توصلنا إلى النتائج التالية:

أن الموظفات في الإطارات المتوسطة يضعن مولودهن الأول بعد مضي أقل من أو يساوي أن استعمال % 63,10، تليها فئة الموظفات بنسبة % 89,30 سنة واحدة بنسبة تساوي

## الفصل المنهجي

لفئة الإطارات % 67,90 لفئة الأعمال المستقلة، % 75 وسائل منع الحمل يختلف كالتالي للموظفات كما احتلت هذه الأخيرة النسبة الأكبر في حالات % 63,90 المتوسطة و % 2,43 تليها فئة الإطارات المتوسطة بنسبة % 13,50 الإجهاض والمقدرة بـ:

توصلنا أيضاً إلى وجود علاقة عكسية بين المدة الفاصلة بين تاريخ أول زواج وتاريخ أول ولادة وبين تاريخ أول ولادة وثاني ولادة أين احتلت فئة الجامعيات المركز الأول عند المدة الزمنية الفاصلة الأولى بنسبة % 67,46 مقابل أدنى نسبة لنفس الفئة عند المدة الفاصلة الثانية والمقدرة بـ: % 24,80، كما أن استعمال وسائل منع الحمل كان أكبر عند المبحوثات من الفئات التعليمية الدنيا على عكس المبحوثات من فئة المستوى التعليمي العالي.

النتيجة نفسها بالنسبة للفرضية الجزئية الأخيرة في هذه الدراسة والقائلة بأنه: "كلما ارتفع المستوى المعيشي للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية كلما انخفضت خصوبتها" فقد خلصت الدراسة التحليلية لهذه الجزئية بعدم تحقق الفرض المطروح وذلك من خلال النتائج التالية:

استقلالية المتغير المستقل والمتمثل في الدخل وكل من: المدة الفاصلة الأولى بين تاريخ أول زواج وتاريخ أول مولود، المدة الفاصلة الثانية بين تاريخ أول مولود وتاريخ ثاني مولود، عدد الأطفال الأحياء وعدد الأطفال المولودين ميتين.

بخلاف ذلك نجد أن التغير المدروس يؤثر بشكل طفيف في نوع وسيلة منع الحمل المستخدمة أين تنخفض نسبة استعمال حبوب منع الحمل عند فئات الدخل الدنيا وتزيد عندها وسيلة الرزنامة وقياس الحرارة، إلا أنه وجب علينا التنويه إلى عدم دلالية تلك التأثيرات إحصائياً.

## الفصل المنهجي

كما توصلنا أيضاً إلى استقلالية نوع المسكن عن المدة الفاصلة الأولى والثانية بين تاريخ أول زواج وأول ولادة وبين تاريخ أول ولادة وثاني ولادة، واستقلاله أيضاً عن استخدام وسائل منع الحمل، إلا أن نوع المسكن ذو طابع الملكية يلعب دوراً في تحديد عدد الأطفال المرغوب به، والنساء من فئة المساكن ذات عدد الغرف الكبير الأكثر من 05 غرف مثلن النسب الأضعف في استخدام وسائل منع الحمل عكس وسيلة الرزنامة وقياس الحرارة أين مثلت أكبر النسب.

وجود علاقة طردية بين عدد الغرف في المسكن وعدد الأبناء المنجب وأن عدد الغرف في أي أكثر من % 52,24 المسكن يلعب دوراً في تحديد عدد الأطفال المثالي، وأن ما نسبته نصف المبحوثات نفين بأن تكون التكلفة حافز لاستعمال وسائل منع الحمل.

## الفصل المنهجي

### الدراسة الثانية:

هي دراسة مراد سهيل مطر يزيد "عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر" ،  
دراسة فقهية مقارنة.(1)

تلقي هذه الرسالة الضوء على موضوع عمل المرأة في المجال الصحي لما لهذا الموضوع من الأهمية العظمى في المجتمع الإسلامي، ولعظم الأخطاء الواقعة من ممارسة بعض النساء للعمل الصحي ولضبط خروج المرأة للعمل؛ قسمت الرسالة إلى ثلاثة فصول والفصل الأول يتحدث عن حقيقة عمل المرأة في المجال الصحي وحاجة المجتمع إليه. وهذا الفصل يعالج أمورًا عديدة منها: التعريف بالعمل الصحي، وأهميته، وحكم خروج المرأة للعمل ومجالات عمل المرأة في المجال الصحي كأن تكون طبيبة، أو ممرضة، أو قابلة، أو محاسبة، أو إدارية، أو عاملة نظافة وطاهية للمؤسسة الصحية أو غير ذلك من أشكال عملها، وحكم كل عمل منها، ومدى حاجة المجتمع لعمل المرأة في هذا المجال. والفصل الثاني يتحدث عن: الضرورة الشرعية والأخلاقية لعمل المرأة وضوابطه. وهذا الفصل يعالج أمورًا عديدة منها التعريف بالضرورة وتعريف الضابط، والضرورة الشرعية التي يجوز الترخيص فيها للمرأة العاملة في المجال الصحي، والضرورة الأخلاقية التي ينبغي أن تتحلّى بها المرأة العاملة في المجال الصحي بكل الأخلاق الإسلامية الحميدة وضوابطها. أما الفصل الثالث يتحدث عن: الضرورة الاجتماعية والإنسانية والقضائية لعمل المرأة وضوابطه.

وهذا الفصل يعالج أمورًا عديدة منها : الضرورة الاجتماعية متمثلة في ضرورة حسن علاقة المرأة العاملة في المجال الصحي مع غيرها من العاملات، والعاملين، ومع المرضى، ومع

(1) - مراد سهيل مطر يزيد ، "عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر" ، مذكرة ماجستير منشورة ، كلية الشريعة والقانون ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2007 .



## الفصل المنهجي

الزائرين، ومع المجتمع، والضرورة الإنسانية متمثلة بحسن تعامل المرأة العاملة مع الحالات الطارئة وأصحاب الأمراض المزمنة وضرورة قيام المرأة العاملة بالخدمة الليلية من السهر على راحة المرضى والضرورة القضائية تتمثل في حكم شهادة النساء على ما لا يطلع عليه الرجال كالعيوب الخاصة والاستهلال والرضاع وموقف الشريعة من مسؤولية وضمان الطبيب على جنايتها، وضوابط كل من الضرورة الاجتماعية والإنسانية والقضائية للقيام بها على وجه لا يتعارض والشريعة الإسلامية.

## الفصل الأول: المجتمعات الصحراوية

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للمجتمعات الصحراوية

المطلب الأول: مفهوم المجتمع الصحراوي

المطلب الثاني: المجتمعات الصحراوية العربية

المطلب الثالث: المجتمعات الصحراوية الجزائرية

المبحث الثاني: قراءات في بحوث حول المجتمعات الصحراوية

المطلب الأول: أحمد أبو زيد والبدعوة والصحراء

المطلب الثاني: العائلة والقرابة وتدبير النظام الاجتماعي الصحراوي

المطلب الثالث: توات والآزواد

المبحث الثالث: مميزات المجتمعات الصحراوية

المطلب الأول: سمات المجتمع الصحراوي

المطلب الثاني: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الغربي

المطلب الثالث: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الشرقي

## المبحث الأول : مدخل مفاهيمي للمجتمعات الصحراوية

### المطلب الأول : مفهوم المجتمع الصحراوي:

1- المجتمع هو ذلك الإطار العام الذي يحدد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد الذين يعيشون داخل نطاقه في هيئة وحدات أو جماعات. أو هم البشر الذين يقيمون إقامة دائمة على إد محددة.<sup>1</sup>

ب- الصحراء هي ذلك المكان الشاسع الواسع "لا يحتوي لا على جبال و مرتفعات و لا سهول ضيقة و محصورة لكن نجد فيها الاحواض المعلقة و الجبال بحافات شديدة الانحدار و العروق الرملية".<sup>2</sup> و تعرف بحرارتها الشديدة و مناخها الجاف ، هذا ما هو معروف عن صحاري العام باستثناء صحراء سيبيريا المعروفة ببرودتها الشديدة.

و عليه فإن المجتمعات الصحراوية هي تلك المجتمعات المتواجدة في المناطق الصحراوية "على شكل تجمع بشري ذو طابع اسري و تسود بينهم علاقات اجتماعية قائمة على التكافل و التضامن و المنفعة المتبادلة خدمة لمصلحة جميع أفراد المجتمع".<sup>3</sup> يسود فيه التضامن الالي و التمسك بالعادات و التقاليد و يغلب عليه الطابع الديني على الطابع العلماني.

<sup>1</sup>عدنان أبو مصلح،معجم علم الاجتماع،دار أسامة المشرق الثقافي،عمان الاردن،2010،ص 418.

<sup>2</sup>عميراي حميدة،زاوية سليم،و اخرون،السياسة الفرنسية في الصحراء الجزائرية(1844-1916)،الجزائر:دار الهدى،2009،ص10.

<sup>3</sup>نفس المرجع،معجم علم الاجتماع،ص418.

وتغطي الصحاري والمناطق القاحلة حوالي ثلث الأرض، ومن أهم مقومات الصحراء هو ذلك الخلاء الواسع المترامي العجيب من معظم مظاهر الحياة النباتية والحيوانية، إلى جانب ندرة المياه وارتفاع الحرارة الذي يؤدي إلى تبخر جزء كبير مما يسقط عليها من أمطار متفرقة فضلاً عن عدم انتظام سقوطها، ومن ثم عدم التنبؤ بالمطر أو الاعتماد عليه كمصدر ثابت للمياه.

وتنتج القحولة التي تسود المناطق الصحراوية عن ندرة المطر وارتفاع الحرارة وعوامل التبخر لذا من الخطأ أن نرد «ظاهرة التصحر» أو وجود الصحاري إلى عامل واحد فقط، ولكن بالإضافة إلى هذه العوامل الطبيعية لابد أن نأخذ في الاعتبار العامل البشري الذي يتمثل في إساءة الإفادة من الغطاء النباتي الأخضر سواء عن طريق استنزاف خصوبة الأرض والمبالغة في الرعي مما يؤدي إلى تعرية الأرض أو إساءة استعمال الماء المتاح وعدم استغلاله في الزراعة.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>فاروق أحمد مصطفى أحمد أبوزيد والبدواة في الوطن العربي/ <https://www.aranthropos.com> 2021/04/22

المطلب الثاني: المجتمعات الصحراوية العربية.

إن نظرة سريعة على خريطة الوطن العربي تبين بوضوح أن الصحراء تكاد تكون هي السمة المميزة، فباستثناء وديان الأنهار - دجلة والفرات والنيل - فالغالبية العظمى أراض صحراوية أو شبه صحراوية

في تاريخ الصحراء تبرز قصة الجمل والماعز اللذين كانا يؤلفان أهم وسيلة للنقل والانتقال ويوفران الطعام أو الغذاء الذي كان يتم حمله أو نقله في (وعاء) مصنوع من جلد الماعز في الأغلب، واستطاع ذلك البدوي القديم أن يعتمد عليهما خلال قرون طويلة في قطع المسافات البعيدة وفي تناول الطعام وحفظ الحياة واكتشاف كثير من مجاهلها.

دخلت تلك المنطقة حلم المستثمرين بإنشاء المشاريع الزراعية، مع أن تلك المناطق محدودة الموارد المائية والكساء النباتي، فلقد نقل الإنسان الحديث كل تقدم علمي وتكنولوجي استطاع بهما غزو الصحراء ليغير بذلك أسلوب حياتها التقليدي وينقل إليها مظاهر جديدة من الحياة والحداثة، وبدأ الجمل يتراجع مثلما تراجعت الماعز، وظل أمل غزو الصحراء ينمو لأن الزراعة كانت في تلك المنطقة العربية تقليدية تعتمد بصورة شبه كاملة على البذور المحلية، إضافة إلى اعتمادها على الطرق والأساليب التقليدية في الزراعة وعلى الخبرات المتوارثة من جيل إلى آخر دون الأخذ بنتائج الدراسات العلمية التي تبحث في المواءمة بين نوع المحاصيل وبين التربة التي تزرع فيها إلى جانب المميزات البيئية التي تعتبر عاملا مهما لمستوى إنتاجية الأرض، وحتى تتم مثل تلك المواءمة فإن ذلك يتطلب دراسة دقيقة للظروف المناخية، فهناك اختلافات في الظروف البيئية والنشاط الاقتصادي نتيجة لخصوصية الوضع الجغرافي، فقطاع الزراعة كان في الوطن العربي يعاني دائما من تأخر التكنولوجيا، مما يؤثر سلبا على حجم الإنتاج الزراعي العربي وعلى مستوى إنتاجية الأرض وعلى العامل الزراعي، ويجعل الوطن العربي دائما بحاجة لزيادة مساحة رقعة الأراضي المزروعة على أمل زيادة الإنتاج الزراعي بشكل أفقي عبر المناطق الصحراوية.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> سيف الدين الأتاسي، الصحراء العربية، مقال منشور.

### المطلب الثالث: المجتمعات الصحراوية الجزائرية

تقع الصحراء الجزائرية في جنوب الوطن و هي تعد من الصحراء الكبرى الافريقية فمساحتها تبلغ حوالي 1987600 كلم<sup>2</sup> أي ما يعادل 90% من مساحة القطر الجزائري.<sup>6</sup>

تختص المدينة الصحراوية الجزائرية بمؤشرات تجعلها منفردة عن غيرها فالمدن و المجتمعات في المناطق الجنوبية تختلف عن المناطق الشمالية ، و المدينة الصحراوية في الجزائر لا تنطبق بشكل تام من حيث معالمها على المدينة الصحراوية في الخليج أو أي مكان آخر . هذا مع ان الاطار العام لها يبقى ذاته في كل مكان.

يتميز طابعها الجغرافي أي ما يتعلق بالمناخ هو في الغالب حار و جاف، الامر الذي السكان يتجمعون في نمط سكني و معماري خاص و كذا اعتماد اليات و أساليب عيش تتوالف و هاته الخصوصية المناخية. إضافة إلى غطاءها النباتي الشوكي و المقاوم للجفاف كالنخيل المتناغمة في واحات شاسعة، و التي من شأنها جعل هاته المناطق غنية من حيث التمور على اختلاف أنواعها.

و فيما يتعلق بالمعمار الصحراوي الجزائري فهو يستند فيه على ضوابط القيم الأخلاقية كوضع مكان الضيافة أمام مدخل المنزل لكي لا يختلط الوافد من الرجال بأهل البيت...، كما أنه معمار يستجيب أيضا لطبيعة المناخ من حيث التهوية و ترك فضاءات واسعة للخروج إليها و الترويح فيها (الحوش، الرحبة، السطح، ...)

تتميز أيضا المجتمعات الصحراوية الجزائرية بكون كثافتها معتدلة و لا تعاني من تضخم سكاني كبير نظرا لعدم انتقال الكثير منهم من الأرياف ناهيك عن كون الافراد يتمركزون في الشمال الجزائري لاعتبارات متباينة (إدارية ، مناخية، عائلية، و اجتماعية،...).

و فيما يخص الفضاء الديني و نخص بالذكر هنا الزوايا و الكتاتيب و استرسال دورها في تنشئة الأبناء تنشئة دينية و خلقية بتعلم القرءان الكريم و علوم الدين.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> مرجع سبق ذكره، عميراي احميدة واخرون، ص10.

<sup>7</sup> باشيخ أسماء، ص55.

و أخيرا في المجال الثقافي فالافراد في هذا المجتمع متمسكون أيم تمسك بالعادات و التقاليد و الطقوسيات الشعبية كثيرة فلكلورية او ممارساتية من احتفاليات (زيارات الاولياء ، مواسم الحصاد ،...) <sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>باشيخ أسماء، ص55.

المبحث الثاني : قراءات في بحوث حول المجتمعات الصحراوية.المطلب الأول : أحمد أبو زيد و البداوة في الصحراء

إن اهتمام أبو زيد العالم الانثروبولوجي بالبداوة في الوطن العربي و المجتمعات الصحراوية اهتماما كبيرا تمثل في الكثير من البحوث الميدانية التي طبق فيها الفكر الانثروبولوجي في دراسة المجتمعات البسيطة و تأتي معها المجتمعات البدوية معتمدا على دراسة ميدانية متخصصة.

و من أهم هذه الدراسات و البحوث التي قام بها هذا العالم هي :

- الواحات الخارجية في مصر مدة 13 شهرا في عامي 1954 و 1955.
- جماعات البدو و الرحل في الصحراء الغربية و الصحراء السورية عام 1959.
- القام بالعديد من الدراسات الميدانية في صحاري الشرق الأوسط و شمال افريقيا (المغرب- الجزائر - ليبيا - الأردن - العراق - المملكة العربية السعودية - ايران ).

ويحدد أحمد أبوزيد أن الاهتمام بالصحراء لم يقتصر على علماء الأركيولوجيا أو المهتمين بفنون الإنسان المبكر في عصور ما قبل التاريخ، وإنما امتد هذا الاهتمام إلى أعداد كثيرة من المشتغلين بتخصصات ومهن مختلفة وقد تركوا وراءهم ثروة هائلة من الكتابات المتنوعة التي تتراوح بين العمق والجدية والتخصص وبين الطرافة والسرد ولكنها كلها تتبع من حب الصحراء والانبهار بها ولا يدرك ذلك إلا من عاش حياة الصحراء على الأقل كباحث أو دارس أو رحالة، حيث يرى نموذجا خاصا من البيئة الطبيعية، ونمطا متميزا من الحياة وأشكالا مختلفة من النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ولونا خاصا من الثقافة بكل ما يميزها من قيم ومبادئ وأحكام ومنجزات فنية وأدبية وفكرية، كانت كلها من أهم الأسباب التي جعلت عددا من الباحثين في الدراسات الإنسانية والعلوم الإنسانية الصحراوية وحياة البدو يتركون ذخيرة هائلة من الكتابات والصور والأفلام التي تضم قدرا كبيرا من المعلومات حول كثير من ملامح الحياة المختلفة في الصحراء.<sup>9</sup>

9-فاروق أحمد مصطفى، أحمد أبو زيد و البداوة في الوطن العربي، <https://www.aranthropos.com>



## المطلب الثاني : العائلة والقرابة وتدبير النظام الاجتماعي الصحراوي

هي دراسة سوسيو-أنثروبولوجية ل أناس ابن الشيخ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2018-2019 .

تعالج الأطروحة موضوع العائلة والقرابة في المجتمع الصحراوي، وتنطلق إشكالياتها من السياق الميداني، وتتصب على دراسة مجتمع الساقية الحمراء، وتحاول اختبار أهمية العائلة والقرابة في تدبير النظام الاجتماعي الصحراوي. والملاحظ أن الاكتفاء بالاهتمام بالبنيات الكبرى مثل القبيلة وأجهزتها التقليدية، كما ذهبت إلى ذلك العديد من الدراسات، يثينا أحيانا عن التعمق في باقي البنيات الاجتماعية. وتظهر مركزية القرابة والعائلة على مستوى تدبير النظام الاجتماعي في مستويات كثيرة، مثل السهر على ديمومة السلالات وتدبير عملية التنشئة الاجتماعية وإنتاج أنماط قرابية متعددة، فضلا عن استراتيجياتهما المحكمة في تسيير العلاقات الفردية والجماعية بناء على منطقتي جينالوجي (lignages) وآخر اجتماعي (المكانات الاجتماعية ومنطق الزواج بالكفاء والزواج القرابي...)، مما يبرهن على أن العائلة والقرابة تعدان من البنيات الجوهرية في تدبير هذا المجتمع.

ويأتي تناول العائلة والقرابة بشكل مترابط، باعتبارهما كلا متجانسا يصعب فيه الفصل بينهما أو محاولة التجزئة، لاسيما في سياق المجتمع الصحراوي، سواء على مستوى تدبير مجموع البنيات الاجتماعية أو من حيث تدخلها في إنتاج السلطة المادية والسلطة الرمزية. وفي هذا المستوى تعد العائلة منتجا رئيسيا لمجموع الروابط القرابية وعنصرا جوهريا في تدبير هذه الروابط. وهو ما تفصح عنه أيضا تصورات بيير بورديو و موريس غودوليه في مقاربتهم لهذه النيات ، حيث تنظم علاقات الافراد ضمن روابط قرابية متنوعة ،إما عن طريق المصاهرة (الزواج) أو بشكل استثنائي عن طريق قرابة التبني. وبمعنى أدق، لا يمكن الحديث عن العائلة دون إنتاج علاقات قرابة، ولا عن علاقات قرابة دون أن تنتج أشكالا عائلية . وهكذا، حاولت هذه الأطروحة الوقوف على أهمية القرابة والعائلة في تشكيل بنية النظام

الاجتماعي الصحراوي. واهتمت في مستوى أول بالسياقات المرتبطة بالانتقال الملتبس الذي عرفه المجتمع الصحراوي.<sup>10</sup>

### المطلب الثالث: توات و الازواد

لقد قام الأستاذ محمد حوتية ، و هو ابن المنطقة ،بعمل كبير في هذا الميدان ، فاستفاد من توجهات الدراسة التاريخية المشار اليها و من المناهج العلمية ، و من المصادر المحلية و كتب كتابا هو أصلا أطروحة دكتورا قدمها إلى جامعة الجزائر منذ سنوات قليلة . و الواقع أنه اهتم بإقليمي توات و الازواد منذ بدا تحضير للماجستير ،فقد جعل موضوعه عندئذ عن ( قبيلة كنتة بإقليم توات و الازواد )،و اكتشف عندئذ أهمية المنطقة و الثروة التي تحتوي عليها ،كما شعر بإهمال الدارسين لها ربما لبعدها او جهلهم بها و بعادات و تقاليد أهلها، فعزم بعد حصوله على الماجستير أن يواصل نفس المهمة و ان يوسع النطاق البحث فيها ،فكان له ما أراد و جاء بهذا "المونوغراف " الغني بالمعلومات.

و من دوافعه الى خوض هذا البحر و اكتشافه محافظة المنطقة على التراث العربي الإسلامي ، رغم العزلة و تباعد المسافات بين قصر و اخر و اختلاف النظام الاجتماعي و الطبقي ،و طرق توزيع الماء ، و كثرة التأليف في ميدان الفقه و النوازل ( الفتاوي) ، و انتشار الطرق الصوفية ، و مكانة العلماء و القضاء ، و دور المساجد و المكاتب ، و أهمية التجارة و المسالك و الأسواق . و قد شعر الأستاذ حوتية أنه معني أكثر من غيره باكتشاف المنطقة و تقديمها على حقيقتها للباحثين و القراء ، فهو الذي بانتمائه الجغرافي ، استطاع ان يبرز أهمية المنطقة سياسيا ، اقتصاديا و ثقافيا .فهي محطة للتواصل بين الجزائر و جيرانها غربا و جنوبا ،وكيف يصح في عصر كالذي نعيشه ان تظل توات و الازواد مجهولة او مهملة. انها همزة و صل بين سكان القارة السوداء و سكان المغرب العربي منذ فجر التاريخ.

فهو قد بدأ الحديث عن أصل تسمية توات و الازواد و قصورها و قصباتها و نظامها الاجتماعي و انتاج أرضهما ، و علاقتها مع جيرانها مع عابري اراضيها . كما درس نظام استخراج المياه و توزيعها التبادل التجاري عن طريق المقايضة و غيرها . و خلال ذلك نعرف انساب القبائل و

<sup>10</sup>https://ribatalkoutoub.com/2021,23:09/04/25. أناس ابن الشيخ،العائلة و القرابة في النظام العائلي

تحالفاتها و أصولها و نمط معيشتها . كما نعرف سلسلة من ابرز المدن التاريخية و الحديثة مثل تمنظيط ، تميمون ، اولف ، و تيديكلت ، و تومبكتو .

كما اهتمت الدراسة أيضا بالجانب الروحي و التربوي و الثقافي . وهو شأن مهم للغاية بالنسبة لكاتب متخصص في إقليم توات و الازواد.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> محمد الصالح حوتية، توات و الازواد، الجزائر: دار الكتاب العربي، 2007

المبحث الثالث :مميزات المجتمعات الصحراويةالمطلب الأول : سمات المجتمع الصحراوي

ان الحديث عن المدينة الصحراوية هو حديث عن المجتمع المحلي الصحراوي بكل مكوناته ومميزاته و خصائصه الحضارية الضاربة في عمق التاريخ، لأن المدينة من حيث الأصل هي كيان ذو أبعاد عمرانية واجتماعية واقتصادية وثقافية وروحية ، في حين أن المجتمع هو نظام من العلاقات الاجتماعية التي يؤثر ويتأثر بهذا الوجود الفيزيقي والهيكلية للعمران.

فالمدينة الصحراوية من حيث الأصل قد تكونت ماضيا من قبائل كثيرة (بدو رحل) استوطنوا فيها نتيجة الحياة غير المستقرة انداك ، وقد كون هؤلاء الساكنون تراثا ثقافيا وعادات وتقاليد وأنماط معيشية مميزة متوازنة.

ويتمثل هذا التراث في:

- التماسك وعلاقات القرابة المتلاحمة.
- الشعور بالانتماء (القبلي ، العرقي ، الاثني...).
- التمسك بالدين.
- سيادة العرف والقيم.
- انتشار العادات والتقاليد الشعبية.
- المسالمة وروح التسامح.
- الأصالة والاهتمام بتراث الأسلاف.
- الاخلاق والاهتمام بالبعد الممارساتي والمعاملة.<sup>12</sup>

<sup>12</sup>باشيخ أسماء،ص 45-55.

## المطلب الثاني: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الغربي "توات نموذجاً"

توات هي عبارة عن مجموعة من الواحات الواقعة جنوب القطاع الوهراني وشمال الأهقار ، أما مصدرها أي مصدر كلمة توات فقد حدث فيه خلاف كبير فمنهم من قال أن أصل الكلمة (تكرورية) بمعنى (وجع الرجل) اثر اصابة احد الملوك المارين بالمنطقة في رجله، ومنهم من قال ان اسم (توات) تطلق على احد القبائل الملتئمين من سكان الصحراء ويرى البعض ان أصلها اعجمي فقد أطلقتها قبائل (لمتونة) عندما التجأت في منتصف القرن 12 م الى المكان بعد ان وجدوا المكان يناسبهم أي (يوآئيم).

فتوات هي قطاع صحراوي تختلف دلالات تسميته باختلاف اللغة العائد اليها (البربرية ، العربية) إلا أنه مع نهاية القرن 13م وبداية القرن 14م استبدل اقليم توات (بأدرار) وكان ذلك تحديداً مع دخول الطلائع الأولى للاستعمار الفرنسي 1900م.

وهي أدرار كلمة بربرية تعني الحجر او الجبل، والشائع ان كلمة توات تطلق على المنطقة الوسطى للإقليم كما تطلق على الاقليم ككل بمناطقه الأربع (قورارة ، توات ، تدكلت ، تانزروفت).

أي تطلق على ولاية أدرار عموماً فنقول فلان تواتي اي من ولاية أدرار وقد لا يكون بالضرورة من المنطقة الوسطى تحديداً في الاقليم.<sup>13</sup>

### المناخ والتضاريس:

- **المناخ:** يسود ولاية ادرار مناخيان وهما: مناخ شبه صحراوي ومناخ صحراوي ، يمتد من تيميمون الى بشار غربا ، و يمتد من تيميمون الى تيمياوين جنوبا يعرف المدى الحراري تباينا معتبرا في المنطقة اذ ترتفع درجة الحرارة الى 45 درجة تحت الظل صيفا ، وتتنخفض الى درجة 0 في الشتاء كما أنها تستقبل أمطار قليلة و تعرف المنطقة هبوب الرياح مثل (السيروكو).

- **التضاريس:** تمتاز توات بتنوع تضاريسها المستسقاء من جغرافية المنطقة الصحراوية و التي نذكر منها ما يلي:

**الحمادة:** وهي هضبة صخرية تغطيها صخور جيرية ممتدة على شكل صفائح طبقية.

<sup>13</sup>المرجع السابق،ص79.

**الرق:** وهو سهل مغطى بالحصى الجافة لتكون منها الرمال ما يسمى بالعرق، ويتميز الرق باستواء سطحه وتخلو منه مظاهر الحياة ماعدا بعض النباتات الشوكية ومن أهم مكونات هذه المنطقة رق تنزروفت ورق افطوط.

**العرق:** وهو عبارة عن الكثبان الرملية المرتفعة التي جلبتها الرياح ، يكثر بالقسم الشمالي للولاية ويمتد من الشرق الى الغرب بالإضافة لعرق شاش من الجهة الجنوبية ، ومنها عرق شاش و العرق الغربي شمالا.

**السبخة:** وهي بحيرة تتبخر مياهها في الصيف لتستحيل الى ضاية من الملح تسمى الشط أو السبخة أو أوزاغر ، والسبخات في الأصل عبارة عن منخفضات ناتجة عن هزات أرضية.

**السلاسل الجبلية:** وهي سلاسل منخفضة تكثر نواحي قورارة وجنوب تيدكلت.

**الغطاء النباتي:** تتميز المدينة الصحراوية بغطائها الشوكي في الغالب المقاوم للجفاف كالنخيل المتناغمة في الواحات الشاسعة والتي من شأنها جعل هاته المناطق غنية من حيث التمور على اختلاف أنواعها.<sup>14</sup>

<sup>14</sup>المرجع السابق،ص82-83.

## المطلب الثالث: مميزات المجتمع الصحراوي بالجنوب الشرقي "واد سوف نموذجا"

بما أن وطن الجزائر فسيح وشاسع، ، وبما أن المجتمع الصحراوي نفسه يختلف باختلاف موقعه ، فهناك الغرب والوسط والشرق. فكزنا في بحثنا على المجتمع الصحراوي الشرقي كنموذج و الذي يبدأ من بسكرة شمالا، وينتهي الى واد سوف في الجنوب الشرقي ، إلى ورقلة ، وغرداية ، و الأغواط في الجنوب الأوسط.

### البيئة الجغرافية:

تقع ولاية واد سوف في العرق الشرقي لصحرائنا الشاسعة ،وتحدها شمالا بسكرة وشرقا كل من الجنوب التونسي و تنسة و غربا تقرت ورقلة ، و جنوبا حاسي مسعود وغدامس (الليبية).<sup>15</sup>

### المناخ:

منطقة واد سوف تتميز بفصلين طوال السنة ، وهما فصل البرودة والذي يقتصر على ثلاثة أشهر تقريبا ، وفصل الحر الذي قد يمتد الى تسعة أشهر فان ذلك لعب دورا أساسيا في التأثير على السلوك والثقافة.

لقد تظاهرت على أراضي واد سوف الكثير من الثقافات بما تحمله من عادات وتقاليد و قيم ، وأعراف ، ونستطيع أن نحصر هذه الثقافات فيما يلي:

ثقافة البربر القدامى الدين وفدوا إلى (سوف) مند أقدم العصور ، و لازالت اثارهم موجودة الى اليوم ، فهناك الكثير من أسماء الأماكن المعروفة الى اليوم (كتكسبت ، تاغزوت ، و ادريمي) وغيرها من أسماء بعض التمور ، مازالت الى اليوم مشهورة بأسمائها الأمازيغية ( ككترمست ، و تفزوين ، و تفرزيت) وغيرها.

تتميز ثقافة المجتمع السوفي بالحدر من كل جديد ،فهم لا يقبلون على أي شيء جديد ، إلا بعد تردد طويل و اخذ وعطاء ، ومن ميزات الثقافة السوفية أنها تتسم بالمحافظة ، وقلة المغامرة، والتردد والحيطه ، فهم يفسرون أي شيء جديد بتحاليل كثيرة و وتأويلات عديدة ، ولا

<sup>15</sup>حسان الجيلاني، قضايا اجتماعية معاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص194

يقتنعون به الا بعد ان تفصل التجربة في صلاحيته وجدواه ، وعندما يتأكدون من منفعته ، يقبلون على اعتناقه ، ويصبح جزءا من ثقافتهم وسلوكهم.<sup>16</sup>

#### عادات الطعام:

كان أهل الصحراء يأكلون أنواعا من الطعام في الماضي ، وقد اختفى الكثير منها اليوم ،و إذا كانت الصحراء تتميز بزراعة النخيل فان الاعتماد الأساسي كان على ثمارها وقد عرف أهل سوف مند القديم بأنهم يخزنون التمور في حفر ، يطلقون عليها ( الخوابي) ويظل التمر سليما من التعفن والجراثيم في هذه الخوابي إلى وقت طويل.

مند القديم عرفت واد سوف عدة اصناف تقليدية من الأطعمة المختلفة، منها ( المطابق) التي يسمونها في بعض المناطق (المحبوبة)، ومنها ( الشخشوخة ) و (الدوبارة) والتي انتشرت في الكثير من مناطق الوطن و (السفة) ...الخ.<sup>17</sup>

#### النوم:

نظرا لقسوة الطبيعة خاصة في فصل الحرارة ، إذ علمنا أن المناطق الصحراوية تعيش أغلب فصول السنة في جو ساخن و حار ، فلا تشهد البرودة الا شهرين. هذه الطبيعة الحارة انعكست على عادات النوم عندهم ، فهم ينامون مبكرين وينهضون مع صلاة الفجر. ويعملون طيلة الفترة الصباحية الى غاية صلاة الظهر ، وعادة ما تكون بعد منتصف النهار ، ويلاحظ المرء غلق الأسواق و أغلب المحلات التجارية في فترة الظهر ،لأن أهل سوف ينامون في القيلولة ، ولا يعملون في المساء.

وعلى الرغم من أن واد سوف توارثت هذا السلوك أبا عن جد، إلا ان تغييره طفيف ، على الرغم من أن الوادي أصبحت ولاية منذ1984. ولكن عادات النوم لم تتغير كثيرا ،حيث أن هذه العادات مرتبطة بصورة كبيرة بالطبيعة الصحراوية القاسية، التي فرضت على أهلها نوعية من السلوك.

<sup>16</sup> نفس المرجع،ص 197.

<sup>17</sup> نفس المرجع ،ص201.



من ذلك أن القيلولة للراحة و النوم خاصة في فصول الحرارة التي تقارب ثلاث أرباع السنة شيء مقدس فلا تجد من يتجول في أسواق الوادي في الساعة الثانية بعد الظهر ، وخاصة في فصل الصيف ، وهذا الأمر لا تتميز به وادي سوف فحسب بل أن أغلبية المدن الصحراوية تخذ الى الراحة و النوم أثناء فترة القيلولة، وهذا تطبيقا للمثل الشعبي القائل (اتغدى و اتمدى حتى برمشة عين ، و اتعشى و اتمشى حتى بخطوتين)<sup>18</sup>.

#### اللباس:

يعتبر اللباس واحد من مظاهر التغير الثقافي، الأكثر وضوحا وبيانا، حيث أننا نستطيع عن طريق تغير لباس المجتمع ان نكتشف المدى الحاصل لهذا المجتمع من التغيير، وعمقه، ومدى تأثيره على الأفراد.

وقد توصل (مورو بيرجر) أثناء دراسته للمجتمع العربي الى أنه من المعتاد أن نجد ثلاثة أنواع من ملابس الرجال في معظم المدن العربية، الجلابية التقليدية، والزي الغربي والبيجامات المخططة التي يرتديها الشباب، أما الان فقد عدد الصبية التي تلبس البيجامات، اد تقفز من الجلابية رأسا الى الجاكيت والبنطال، واختفى الطربوش، وأغطية الرأس الشرقية الأخرى اختفاء تاما.

وهذا ما نلاحظه في المجتمع الصحراوي، فقد بدأت تختفي الملابس التقليدية، وتحل محلها البدلات الأوروبية، و الفرنسية على وجه الخصوص.

وقد تميز أهل سوف مند القديم بلباسهم التقليدي، والمتمثل في القندورة ( الجبة)، و اللحفة (العمامة)، والسروال العربي ( تفرقة بينه وبين السروال الغربي).

أما المرأة السوفية فهي أيضا ترتدي الملابس التقليدية في البيت ولكن عند خروجها ترتدي الملابس العصرية وفي السنوات الأخيرة وعند انتشار الحجاب الإسلامي فان أغلب النساء صرن يرتدينه ، وقد وحد الحجاب الاسلامي كل نساء الوطن الجزائري من الشرق الى الغرب ومن الشمال الى الجنوب بل عمل على توحيد الأمة الاسلامية كافة.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> نفس المرجع، ص 202.

<sup>19</sup> نفس المرجع، ص 204.

## التراث الشعبي:

لقد عملت الأجيال المتعاقبة على تراكم معرفي كبير خاصة فيما يتعلق بالشعر الشعبي والقصة ، والأمثلة والحكم، و عبر العصور المختلفة تميزت الثقافة الشعبية بواد سوف بالكثير من الخصائص والمميزات التي جعلتها تحتل صدارة الثقافات الشعبية على مستوى المجتمعات الصحراوية.

ولعل أسباب ذلك تعود الى ان أهل سوف عرفوا منذ القديم بأنهم مولعون بالغناء والحكايات، و الأساطير، وخاصة قصص البطولات كقصة ابي زيد الهلالي، وخليفة الزناتي ، حتى ان خليفة هذا سميت باسمه مدينة كبيرة هي بلدية (حاسي خليفة) وتقع في شرق مدينة الوادي حيث تبعد بحوالي 30 كلم في اتجاه الحدود التونسية.<sup>20</sup>

---

المرجع السابق، ص215. <sup>20</sup>

# الفصل الثاني: الانضباط

## المبحث الأول: الانضباط

المطلب الأول: تعريف الانضباط

المطلب الثاني: أنواع الانضباط

المطلب الثالث: أهمية الانضباط

## المبحث الثاني: الأداء

المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي

المطلب الثاني: عناصر الأداء

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الأداء

## المبحث الثالث: التأخر والغياب

المطلب الأول: التأخر

المطلب الثاني: الغياب

المطلب الثالث: الفرق بين الغياب والتغيب و التأخر

## المبحث الأول: الانضباط

### المطلب الأول: تعريف الانضباط

#### تعريف الانضباط لغة:

مصدر من الضبط وهو ضبط الشيء حزمه بالحزم... ورجل ضابط أي حازم ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور بمعنى اهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته و المحافظة عليها سواء الانضباط في الأوقات أو التصرفات أو الشكل أو التعامل مع جميع المسؤوليات.<sup>1</sup>

#### تعريف خليل أحمد خليل:

"هو توافق المسالك الفردية مع المنظومة السائدة وبالتالي في حدوث الثواب والعقاب. وهو جملة المواد الرمزية والمادية التي يمتلكها مجتمع ما لتأمين توافق سلوك أعضائه مع مجموعة القواعد وأحكام مبدئية مسجلة و يعاقب الخارج عليها".<sup>2</sup>

ويمكن القول إن الانضباط بمعناه اللفظي الجدية والالتزام وحسن أداء الواجب واحترام حقوق الآخرين والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو مباح وهو أيضا الالتزام بالخطة المحددة وتطوير العادات الجيدة للعمل.

<sup>1</sup> بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان - ط 2 - 2011، ص 124.

<sup>2</sup> كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعة الحكومية في قطاع غزة، 2015، ص 15.

كما يمكن تعريف الانضباط الوظيفي بأنه التزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها، وبمعنى آخر وجود قواعد ولوائح محددة مسبقا يجب على الموظف أن يلتزم بها.-

3

### المطلب الثاني: أنواع الانضباط

#### 1- الانضباط الذاتي:

أشار أبو الخير أن الانضباط الذاتي يعني هو قدرة الفرد في سلوكه ومحاسبته لنفسه قبل أن يحاسبه غيره وعبادته لعمله الحرص على أداء دوره بروح من الجدية والالتزام والتفاني والإخلاص.

ويعرف الأقصرى أن الانضباط الذاتي يعني أن الإنسان يسيطر على نفسه ويسودها سيادة لا غنى له عنها في سائر الأعمال اليومية فلا يندفع ولا يثور ولا يغضب فالانضباط الذاتي والسيطرة على النفس تتمثل في أن يجلس الإنسان إلى عمله في الساعات المعينة بكل حب وعزيمة واصرار على الانجاز وأن يتابع بكل عزم أعماله دون اهمال لأي منها، وأن يحسن تجنب الكلام أو الإشارة التي لا تقع فيها وأن يحترس من الغفلة والشروذ اللذان يسوقان إلى الاهمال والإقدام على ما يعيب وهذا الانضباط يجعل الإنسان يتقيد بنظام خاص في حياته يخلو من الفوضى أو العشوائية، ويعتدل في ميوله ويثابر على عمله ويتصرف بهدوء وحزم في الظروف الحرجة وينم نفسه وفعاليتة وسط الشدائد.

<sup>3</sup> براء رجب تركي، المشكلات الإدارية، ط1، دار الراجحة للنشر و التوزيع، عمان، 2015، ص 42.

### ب- الانضباط الخارجي:

ويشير بدر إلى أن هذا النوع من الانضباط يأتي من الخارج على النحو التالي:

- يأتي من رقابة المنظمة على سلوك موظفيها.
  - يشمل على مجموعة من اللوائح من الأنظمة لضبط السلوك الادارية.
  - يأتي من خارج المنظمة من أجهزة الرقابة الحكومية.
- ويرى الباحث المالك بأن الانضباط الخارجي هو أن الأفراد العاملين المنضبطين خارجيا هو انضباط بناء على التعليمات والأنظمة والقوانين التي وضعتها المنظمة أو الإدارة العامة في المنظمات الحكومية.<sup>4</sup>

### أهمية الانضباط: المطلب الثالث

السلوك المنظم أمر ضروري لتحقيق هدف المنظمة وبدون الانضباط لن تتجح أي مؤسسة. ويجب توجيه الانضباط ضد الفعل وليس ضد الشخص. ويقال إن الانضباط الجيد عندما يتبع الموظفون طواعية قواعد مشرفهم والقواعد المختلفة للشركة.

الانضباط في العمل هو سر تقدم الشعوب فزيادة الإنتاج وجودته تعتبر نتيجة طبيعية للانضباط في كل مؤسسة. يعتبر انضباط الموظفين المؤشر الذي يقيس مدى نجاح المؤسسة.

وتتمثل أهميته في:

<sup>4</sup> كمال راتب نوفل ،مرجع سابق،،ص15.

### 1-احترام الآخرين:

الانضباط في العمل يعني في المقام الأول احترام من الموظف للآخرين فيما يظهر أيضا ذلك الشخص المنظم في عمله وأفكاره ويظهر الانضباط مصداقية الأشخاص لدى الآخرين.

### 2-زيادة الإنتاجية:

الانضباط في العمل والالتزام بمواعيده يعني أيضا زيادة في الإنتاجية عن هؤلاء الذين يعملون في الموعد. لذا فإن الحضور للعمل في الموعد المحدد يعطي فرصة بدء العمل في موعده.

### 3-لا يجعلك في مرمى التقصير:

الانضباط في العمل لا يؤثر فقط على الإنتاجية ولكن يؤثر أيضا على الموظفين وعدم التزامه بالوقت المحدد يجعله مقارنا بهؤلاء الموظفين الملتزمين. ما يجعلك في مرمى التقصير وعدم الإلمام بمهام عملك ومعلوماته الأساسية فعليك أن تكون منضبطا وملتزما بمواعيد العمل.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> أنس امام، الانضباط في العمل...كيف يمكن للشركات استغلاله لزيادة إنتاجية الشركات،مجلة الرجل،08/04/2020.

## المبحث الثاني: الأداء.

### المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي:

عرف على أنه: درجة انجاز واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد ومتطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث ليس في تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فقياس على النتائج التي حققها الفرد. وهو نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يفيد المحيط بأي شكل، فأداء السلوك يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الاخرون أو قام بها بحد ذاته.

أما توماس جيليرت "GILLERT THOMAS" يشير إلى مصطلح الأداء ويقول: بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك والانجاز والأداء ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها أما الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتائج أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والنتائج التي تحققت معا.

من خلال التعاريف السابقة يمكن الوصول إلى تعريف شامل للأداء كما يلي: الأداء هو مدى تحقيق العامل أو العاملين للأهداف المرجوة بشكل فعال وكما هو مرغوب باستعمال الموارد المتاحة. وهو كذلك السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن اسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> إبراهيم بن عبد الله، الأداء الوظيفي،

.2021،22:50/04/30،<https://faculty.mu.edu.sa/jalzuaber/Functionality>



المطلب الثاني: عناصر الأداء

وتشمل الخصائص والسمات والإمكانيات والقدرات والمهارات والمؤهلات والخبرات التي يجب أن يتحلى بها العامل في عمله وسلوكه ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة كالإخلاص، المواظبة في العمل، التعاون ويتضح من ذلك أن العناصر على نوعان:

**عناصر شخصية :**

وهي التي تتعلق بشخصية العامل كالقابلية، الاستعداد، المهارات، القيم، القدرات، الاهتمامات... الخ، حيث تتعلق كل هذه العناصر بالصفات الشخصية للعامل وتسمى في الغالب السمات الشخصية وهي عناصر صعبة القياس لأنها خصائص مجردة أي غير محسوسة ولا يمكن تتبعها وملاحظتها بسهولة.

**عناصر أدائية:**

وهي التي تتعلق بسلوك وممارسات العامل أثناء القيام بالوظيفة، وهي عناصر يمكن ملاحظتها وقياسها، كالقدرة على اتخاذ القرارات، احترام مواعيد العمل الرسمية، القدرة على حل المشكلات، التفويض، التخطيط، العلاقات الشخصية، القيادة، الحضور، تحديد الأولويات، المهارات الإدارية، الاتصالات الشفوية... الخ، ويتم تحديد واختيار هذه العناصر انطلاقاً من نتائج تحليل ووصف الوظائف، والتي تهتم بها ما يسمى بدراسات تحليل العمل والتي تخرج بالوصف الوظيفي الذي يحدد مهام الوظيفة وبالتالي الأداء المطلوب للقيام بمهام الوظيفة لتحقيق أهداف المدى وصولاً لتحقيق أهداف ذات مدى أكبر تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، كما ينتج عن ذلك تحديد مسؤوليات كل وظيفة، مع تحديد الصفات الواجب توفرها في الشخص شاغل الوظيفة والتي تمثل صفات وأداء العامل الكفاء ذو

السلوك الصحيح في العمل ومن هنا فإن هذه العناصر تعتبر المرجعية التي يستند إليها عند قياس كفاءة وسلوك العامل شاغل الوظيفة وبالتالي تقييم أداءه.<sup>7</sup>

بالإضافة الى ذلك حدد "ماريون هاينز" ثلاثة عناصر للأداء وتتمثل في:

**الموظف:** وتتمثل في امتلاك الموظف للمعرفة والمهارات والاهتمامات والفهم والاتجاهات والدوافع.

**الوظيفة:** وما تتصف بها من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتع ويحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

**الموقف:** من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد والأنظمة الادارية والهيكل التنظيمي.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> لمحاسنة، محمد إبراهيم، إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق .الأردن: دار جرير للنشر. 2013،ص128.

<sup>8</sup> البادري، سعود بن مبارك، تطبيقات علم النفس، الإمارات : دار الكتاب الجامعي، 2011،ص136.

### المطلب الثالث : العوامل المؤثرة على الأداء.

من أهم العوامل المؤثرة على الأداء، ما يلي:

#### \* غياب الأهداف المحددة:

فالمنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها، ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الداء الضعيف.

#### \* عدم المشاركة في الإدارة:

إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسئولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.

#### \* اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير

مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

### \* مشكلات الرضا الوظيفي:

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثر على مستوى الأداء للموظفين ، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل ، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف ، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد، والعوامل التنظيمية كالمسئوليات والوجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

### \* التسبب الإداري:

فالتسبب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف، أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> المرجع السابق، <https://faculty.mu.edu.sa/ialzuaiber/Functionality>

## المبحث الثالث: التأخر والغياب

### المطلب الأول: التأخر.

يعرف التأخر لغة:

تأخر من الفعل تأخر على/تأخر عن يتأخر/ تأخر فهو متأخر، والمفعول متأخر عليه.

تأخر عليه/ تأخر عنه: جاء بعده في مكان أو زمان، تأخر عن موعد وصوله.<sup>10</sup>

وَصَلَ مُتَأَخِّرًا إِلَى الْعَمَلِ: مَنْ يَصِلُ إِلَى مَكَانِ عَمَلِهِ بَعْدَ بَدَايَةِ الْوَقْتِ الْمُعَيَّنِ لَهُ

مُتَأَخِّرٌ فِي عَمَلِهِ: لَمْ يُكْمَلْهُ بَعْدُ، الَّذِي لَا يَبْلُغُ غَايَتَهُ فِي عَمَلِهِ.<sup>11</sup>

كما تجدر الإشارة أن التأخر عن العمل مظهر من مظاهر التغيب وإن كان أقل المظاهر ضررا ولكن التغيب والتأخر يسبب في انخفاض إنتاجية العامل المتأخر أو الغائب وإنتاجية زملائه المرتبطة بأعمالهم من خلال الوقت الذي يتغيب فيه، ولذا فإن رجال الأعمال ينظرون إلى التغيب والتأخر عن العمل على أنهما مشكلتان متقاربتان لهما نفس الأثر، وإن كان الأثر يختلف بالنسبة لعلاج كل منهما.

تختلف الأعذار في أسباب التأخر عن الدوام، وقد يتكرر من موظفين معينين حتى يصبح صفة لصيقة بهم. وتظهر الدراسات الحديثة أن عدم الشعور بالسعادة في العمل يعد أحد أهم أسباب الهروب من الحضور المبكر. وهو ما أكدته دراسة لجامعة مانشستر البريطانية، إذ وجدت أن السعداء في أعمالهم يحضرون في الوقت المحدد. وحث الباحثون المديرين على المواظبة على الحضور المبكر، ليحذو الموظفون حذوهم كما يتعين على

<sup>10</sup> قاموس المعجم الوسيط اللغة العربية المعاصر، قاموس عربي عربي .

<sup>11</sup> قاموس المعجم المعاني الجامع، قاموس عربي عربي.

جهات العمل، والمديرين تحديداً، أن يدركوا أن الحضور المبكر لا يعني دائماً زيادة الإنتاجية. فهناك مديرون وموظفون يحضرون باكراً للتوقيع في الوقت المطلوب، لكنهم يغادرون لقضاء مشاغلهم الخاصة، وربما يتسلى غيرهم في قراءة الصحف لتمضية الوقت، حسبما تشير الدراسة.

وأظهرت أن نصف الموظفين الحكوميين يتأخرون عن دوامهم لأسباب كثيرة منها: مرض أحد أفراد العائلة ثم تعطل حركة السير بسبب الازدحام، فالمرض الشخصي المفاجئ، فتوصيل الأبناء أو الأخوة والأخوات إلى المدارس<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> حنان العتال، التأخر المتكرر عن الوظيفة، <https://alghad.com/>، 09:52/2021/04/29.

المطلب الثاني: الغياب

1 ماهية التغيب:

قد يكون من الصعب الوصول إلى تعريف موحد للتغيب، لاختلاف وجهات نظر الباحثين وكذا اختلاف المجتمعات والظروف الخاصة بخصوصيات العمل من مكان لآخر، ومن أبرز هذه التعاريف:

- يعرف أحمد ماهر التغيب بأنه: "عدم تواجد العامل لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن".<sup>13</sup>

ويعرفه مصطفى محمود أبوبكر على أنه: "اصطلاح يطلق على الحالات التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم أنه مدرج في جدول العمل".<sup>14</sup>

<sup>13</sup> احمد ماهر:، " إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعة، الاسكندرية، 2112- 2113، ص 131.

<sup>14</sup> مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق ميزة تنافسية"، الدار الجامعة، الاسكندرية، 2116، ص 277.

## 2 أنواع الغياب:

هناك أنماط للتغيب :

أ الغياب القانوني: وهو ذلك الغياب الذي سببه أيام العطل الرسمية الدينية منها والوطنية، وهو مبرر بمقتضى القانون.

ب التغيب بإذن: وهي الإجازة التي يأخذها الموظف بعد أن يقوم بإبداء الأسباب المبررة لمرؤوسه ويتم بعلمهم.

ج التغيب الإرادي: وهو أن يتغيب الموظف بدون إذن وبدون إبداء الأسباب، وهو الأمر الذي تحاول معظم المؤسسات تجنبه وتخفيضه إلى أقل حد ممكن.

د التغيب اللاإرادي: عرفه **Weiss.D** بأنه "عدد العمال الغائبون عن العمل خلال فترة معينة لأن لهم موانع موضوعية مثل المرض أو حوادث العمل..."

وهذا الشكل من التغيب له أسبابه الموضوعية والمشروعة لا يعاقب عليها العامل، وتكون أسبابه إما لها علاقة بالالتزامات العائلية أو الحاجات الإدارية أو مرتبطة بمؤسسة العمل كحوادث العمل، والأمراض المهنية... ويكون معدل هذا الشكل من التغيب منخفض.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> سكو أمين انيس، خداوي محمد سعيد، دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، جامعة سعيدة، 2016، ص6.



المطلب الثالث : الفرق بين الغياب و التغيب و التأخر

بالرغم من توسع مفهوم التغيب، توصلنا أنه بصفة عامة يعني عدم حضور العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد الذي من المفترض أن يكون فيه موجودا ليؤدي عمله طبقا لنظام العمل.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أن هذه الظاهرة يعبر عنها بالتغيب في بعض الأحيان وبالغياب في أحيان أخرى، إلا أن هناك فرق بينهما حسب البعض حيث أن :

**الغياب:** هو الانقطاع عن العمل بسبب طارئ خارجي عن إرادة الفرد، بينما **التغيب:** هو أن يكون هنالك إرادة في الانقطاع عن العمل .

كما تجدر الإشارة أن التأخر عن العمل مظهر من مظاهر التغيب وإن كان أقل المظاهر ضررا ولكن التغيب والتأخر سبب في انخفاض إنتاجية العامل المتأخر أو الغائب وإنتاجية زملائه المرتبطة بأعمالهم من خلال الوقت الذي يتغيب فيه، ولذا فإن رجال الأعمال ينظرون إلى التغيب والتأخر عن العمل على أنهما مشكلتان متقاربتان لهما نفس الأثر، وإن كان الأمر يختلف بالنسبة لعلاج كل منهما.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> جملة العلوم الاجتماعية، " ظاهره الغياب في العمل الصناعي "، تاريخ التصفح 11 مارس 2016 www.swmsa.net.

# الفصل الميداني

## الفصل الأول: خصائص العينة

المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار

المبحث الثاني : مجالات الدراسة

أولا :المجال المكاني

ثانيا :المجال الزمني

ثالثا :المجال البشري

المبحث الثالث :عرض و تحليل البيانات الشخصية

المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية

قمنا بإجراء دراستنا الميدانية بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار التي أنشئت بموجب قرار وزاري مشترك رقم 9-1 المؤرخ في 22 ديسمبر 2004، المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات التابعة لها.<sup>1</sup>

تقع مديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار ضمن النسيج العمراني غرب مدينة أدرار بحي المدينة الجديدة سيدي محمد بلكبير أدرار.

وهي تشرف على مجموعة من الإقامات وهي كالتالي:

- الإقامة الجامعية حسيبة بن بوعلي المخصصة للإناث.
  - الإقامة الجامعية 5 جويلية 1962 المخصصة للإناث.
  - الإقامة الجامعية بوليلة خويلد المخصصة للإناث.
  - الإقامة الجامعية بن عقون الزهراء المخصصة للإناث.
  - الإقامة الجامعية 19 ماي 1956 المخصصة للذكور.
- إضافة إلى الإشراف على قسم المراقبة والتنسيق، وقسم المنح.

<sup>1</sup>- قرار وزاري رقم 9-1 المؤرخ في 22 ديسمبر 2004.

المبحث الثاني: مجالات الدراسةأولاً: المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد تم إجراء دراسة على مستوى مقر مديرية الخدمات الجامعية وجميع الإقامات الجامعية التابعة لها المذكورة أنفاً بالإضافة إلى قسم المراقبة والتنسيق وقسم المنح اللذان تشرف عليهما مديرية الخدمات الجامعية ومقرهما في جامعة أحمد دراية.

ثانياً: المجال الزمني

ويقصد به الفترة الزمانية التي في خلاله أجريت الدراسة، وكانت مقسمة على المراحل التالية:

\*المرحلة الأولى: قمنا بزيارة مديرية الخدمات الجامعية بغرض الحصول على موافقة المدير من أجل إجراء الدراسة الميدانية. وكان لنا ذلك، كما تحصلنا على جميع المعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة. وكان ذلك بتاريخ: 06 ماي 2021.

\*المرحلة الثانية: قمنا بتوزيع الاستمارات على جميع الأماكن السالفة الذكر وكان ذلك بتاريخ: 17 ماي 2021 ابتداءً من الساعة 08:00 صباحاً.

\*المرحلة الثالثة: قمنا باسترجاع الاستمارات الموزعة وكان هذا بتاريخ 20 ماي 2021.

ثالثاً: المجال البشري

اشتملت دراستنا على مجموعة الموظفين والعاملات المتزوجات بمديرية الخدمات الجامعية وجميع الإقامات والأقسام التابعة لها، بغض النظر عن الأصناف أو الرتب التي ينتمين إليها.

وبعد اتصالنا بمديرية الخدمات الجامعية فقد تحصلنا على قاعدة البيانات التالية:

الجدول رقم (01): عدد موظفي مديرية الخدمات الجامعية

المتزوجات	عدد النساء	عدد الفعلي للموظفين	المؤسسة
91	162	895	مديرية الخدمات الجامعية

المصدر: مديرية الخدمات الجامعية

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات الشخصية

جدول رقم (2): توزيع المبحوثات حسب متغير السن

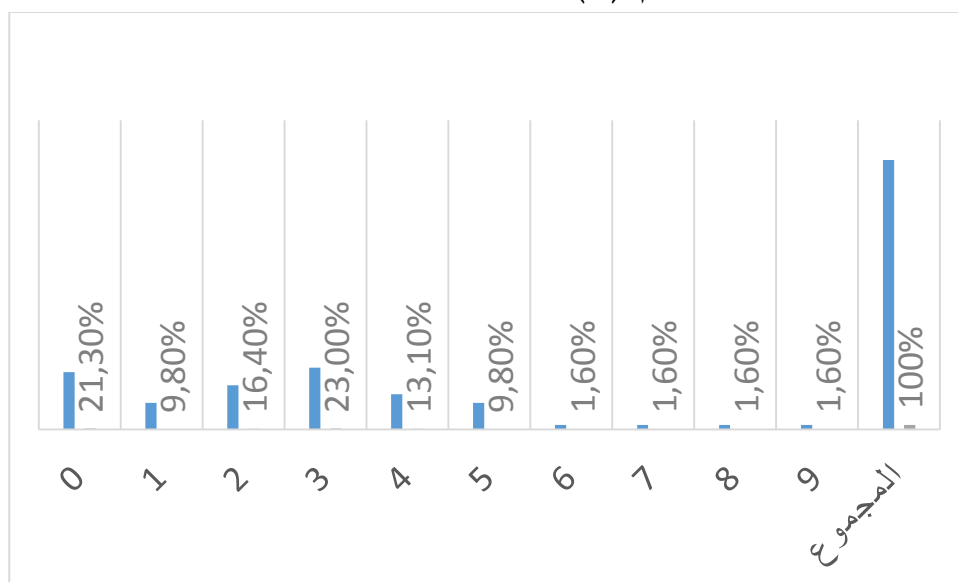
النسبة	التكرار	الفئات العمرية
1.6%	1	اقل من 26
32.8%	20	من 26 الى 35
50.8%	31	من 36 الى 45
9.8%	6	من 46 فما فوق
95.1%	58	المجموع
4.9%	3	القيم المفقودة
100%	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان.

من خلال الجدول رقم (1) يتضح لنا أن نصف المبحوثات من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين السن (36- 45) بنسبة 50.8%، تليها فئة المبحوثات التي تتراوح أعمارهم بين (26-35) وتقدر بنسبة 32.8%، في حين أقل نسبة 9.8% هي للمبحوثات التي أعمارهم من سن 46 فما فوق.

ويتضح لنا من النسب المتحصل عليها أن أغلب المبحوثات هن من الفئة الشابة وهذا يدل على أن سياسة التوظيف تشمل العنصر النسوي.

الشكل رقم (1): عدد الأطفال لعينة الدراسة



المصدر: من مخرجات البحث الميداني 2021

يتضح لنا من خلال الشكل أن نسبة 23% من المبحوثات لديهن 3 أطفال، ونسبة 21.30% ليس لديهن أي طفل. ومن جهة أخرى نسبة 16.40 تخص المبحوثات اللواتي لديهن طفلين فقط، و 13.10 هي نسبة المبحوثات التي لديهن 4 أطفال، أم نسبة 9.80% فهي تخص المبحوثات اللواتي لديهن 5 أطفال. في حين أن نسبة 1.60% فهي تتوزع على المبحوثات اللواتي لديهن 6، 7، 8، أو 9 أطفال.

تبين لنا النسب المذكورة أغلبية المبحوثات يتراوح عدد أطفالهن بين طفلين حتى 3 أطفال و هذا راجع إلى سلكهن ثقافة تنظيم النسل بسبب خروجهن للعمل و زيادة المسؤولية.



## الجدول رقم(3): توزيع المبحوثات حسب اقامتهم

النسبة المئوية	التكرار	الإقامة مع أهل الزوج
11.7 %	7	نعم
88.3 %	53	لا
100 %	60	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين.

يتضح لنا من خلال المعطيات الموزعة في الجدول أعلاه أن ما يفوق الـ 88 % من المبحوثات لا يُقمن مع أهل الزوج مقابل 11% فقط من المبحوثات اللواتي يقمن مع أهل الزوج، ويمكن إرجاع النسب الموزعة أعلاه إلى الخلفية الثقافية والتربوية لسكان المنطقة الصحراوية المدروسة المشجعة على استقلال الزوجين من خلال بناء مساكن فردية قد تكون قريبة أو بعيدة عن مسكن الوالدين، وقد تعود هذه النسبة أيضاً إلى أن المجتمع الأدراري تختلف اديولوجيته عن المجتمعات الجزائرية الأخرى بدليل أن شباب المنطقة لا يقبلون على خطوة الزواج حتى يمتلكون سكنهم الخاص. ومن جهة أخرى نجد أن التطور والتغير الاجتماعي الذي أثر على عادات وتقاليد المجتمع، فجد المجتمع الأدراري كغيره من المجتمعات الأخرى شهد ظاهرة الأسرة النووية لذلك نجد أن أغلب المبحوثات لا يعشن مع أهل الزوج.

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب الأصل الجغرافي.

النسبة المئوية	التكرار	الأصل الجغرافي للزوجة
75.4 %	43	من ولاية ادرار
24.6 %	14	خارج ولاية ادرار
100 %	57	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة المبحوثات اللواتي أصلهن الجغرافي من ولاية أدرار تقدر نسبتهن بـ 75.4 % تقابلها نسبة 24.6 % وهي نسبة المبحوثات اللواتي أصلهن الجغرافي من خارج الولاية، ونفس ارتفاع نسبة المبحوثات من داخل الولاية كدليل على أن سكان المنطقة لهم الحظ الوفير في عملية التوظيف، ودليل على أن المرأة الأدرارية لها الحظ أيضا في الحصول على منصب للعمل.

جدول رقم (5): توزيع الأصل الجغرافي للزوج.

النسبة المئوية	التكرار	الأصل الجغرافي للزوج
63.9 %	39	من ولاية ادرار
27.9 %	17	خارج ولاية ادرار
100 %	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن 63.9 % هي نسبة المبحوثات اللواتي أزواجهن من ولاية أدرار، في حين المبحوثات اللواتي أزواجهن من خارج ولاية أدرار فتمثل 27.9%. وهذا راجع إلى عادات وتقاليد المجتمع الأدراري.

### خلاصة :

نستنتج مما سبق أن عينة الدراسة هي موظفات مديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار حيث يتميزن بالخصائص التالية:

ينتمين إلى فئة الشباب، أغلبهن من داخل الولاية وأصول أزواجهن الجغرافية من داخل الولاية أيضا، وهذا ما نفسره بتمسك المرأة الأدرارية بعادات وتقاليد المنطقة. وأغلبهن لديهن طفل فأكثر ولا يقمن مع أهل أزواجهن وذلك راجع إلى حب الاستقلالية وانتشار ظاهرة الأسرة النووية، ومن عادات الشباب الأدراري ألا يتزوج قبل امتلاكه لمسكن خاص.

الفصل الثاني:

تفسير و تحليل

نتائج

الفرضية الأولى

**تمهيد:**

في هذا الفصل نحاول تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها للفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها:

" تعد الواجبات الأسرية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها "

من خلال البيانات والمعطيات التالية:

الجدول رقم (6): العلاقة بين متغير "فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل" و بين متغير "تغيب المبحوثة عن العمل".

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح		التكرار	نعم	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
	لا	نعم			
10	9	1	التكرار	نعم	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 90	% 10	النسبة المئوية		
51	43	8	التكرار	لا	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 84.3	% 15.7	النسبة المئوية		
61	52	9	التكرار	المجموع	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 85.2	% 14.8	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال المعطيات الموزعة في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات صرحن بعدم تغيبهن عن العمل عند المناسبات والأفرح بنسبة تساوي 85.20% ما يعادل (52 مبحوثة) مقابل نسبة 14.80% للمصرحات بتغيبهن عن العمل

في المناسبات والأفراح ما يعادل 9 مبحوثات، وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في: فرض الزوج على المبحوثة بالقيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل فقد حافظ الجدول على اتجاهه بنسبة 90% تقابلها (9 مبحوثات) وهي نسبة المبحوثات التي صرحن بعدم تغييبن عن العمل عند المناسبات والأفراح و يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل.

ومن جهة أخرى هناك نسبة 84.3% أي 43 مبحوثة وهي تخص المبحوثات اللواتي صرحن بعدم تغييبن عن العمل ولا يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل، تقابلها نسبة 15.7% أي 8 مبحوثات اللواتي يتغيبن عن العمل بالرغم من عدم فرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الذهاب للعمل.

ومن خلال النسب المتحصل عليها نجد أن غالبية المبحوثات لا يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل وهذا يدل على تفهم الزوج لوضعية المرأة العاملة وتقبله لعملها واحساسه بمسؤوليتها.

ومن جهة أخرى نجد أن غالبية المبحوثات لا تتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح وهذا يدل على أنهن يلتزمن بواجباتهن المهنية.

الجدول رقم (7): فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل وعلاقته مع إنجازها للمهام الموكلة إليها في وقتها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها			التكرار	نعم	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
	أحيانا	لا	نعم			
10	1	1	8	التكرار	نعم	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 10	% 10	% 80	النسبة المئوية		
51	7	2	42	التكرار	لا	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 13.7	% 3.9	% 82.4	النسبة المئوية		
61	8	3	50	التكرار	المجموع	فرض الزوج على المبحوثة القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل
% 100	% 13.1	% 4.9	% 82	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن اتجاهه العام يشير أن أغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها حيث بلغت نسبتهن 82% ما يعادل 50 مبحوثة و يقابلها نسبة 13.1% أي 8 مبحوثات أحيانا ما ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها، ونسبة 4.9% أي 3 مبحوثات لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وبإدخالنا للمتغير المستقل وهو فرض الزوج على المبحوثة بالقيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل فقد حافظ الجدول على اتجاهه حيث المبحوثات اللواتي أدلين بعدم فرض أزواجهن عليهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها قدرت نسبتهن بـ 82.4% ما يعادل 42 مبحوثة، تقابلها نسبة 13.7% أي 7 مبحوثات لا يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل وأحيانا ما ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

ونفسر ذلك بأن المرأة الأدرارية تقوم بإنجاز جميع المهام الموكلة إليها بالرغم من تدخل الزوج وفرض عليها القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل وهذا دليل على قدرة المرأة لتحمل المسؤولية وقدرتها على ترتيب أولويتها والفصل بين الأمور المهنية والأسرية، إضافة إلى اعتبارهن انجاز المهام واجب ومسؤولية على حد قولهن. كما تقولها بعض المبحوثات إلى الضمير المهني وحب النظام والعمل بالحكمة القائلة "لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد".

الجدول رقم (8): العلاقة بين خروج المبحوثة من العمل قبل الوقت وانجاز المهام الموكلة إليها في وقتها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها			التكرار	نعم	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
	أحيانا	لا	نعم			
28	3	3	22	التكرار	نعم	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
100 %	10.7%	10.7%	78.6%	النسبة المئوية		
33	5	-	28	التكرار	لا	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
%100	15.2%	-	84.8%	النسبة المئوية		
61	8	3	50	التكرار	المجموع	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
100 %	13.1%	4.9%	82 %	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام له يشير أن أغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها بنسبة 82% ما يعادل 50 مبحوثة، تقابلها 4.9% ما يعادل 3 مبحوثات لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وعند ادخالنا للمتغير المستقل والمتمثل



## الفصل الثاني تفسير وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

في الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية فإننا نلاحظ أن 84.8% أي 28 مبحوثة هي نسبة المبحوثات اللواتي صرحن عدم خروجهن من العمل قبل الوقت وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها، تقابلها نسبة 15.2% أي 5 مبحوثات لا يخرجن من العمل قبل الوقت لكن أحيانا ما ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

تبين لنا هذه المعطيات أن المبحوثات لا يخرجن من العمل قبل الوقت من أجل الواجبات الأسرية وهذا دليل على أن المرأة العاملة دائما ما نجدها منظمة في حياتها اليومية بحيث تنظم وقتها بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية وهذا ما يفسر غالبية انجاز المبحوثات للمهام الموكلة إليهن في وقتها.

الجدول رقم (9): يبين خروج المبحوثة من العمل من أجل الواجبات الأسرية وعلاقته بالتغيب عن العمل في المناسبات والأفراح.

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفراح		التكرار	نعم	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
	لا	نعم			
28	23	5	التكرار	نعم	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
100 %	82.1%	17.9%	النسبة المئوية		
33	29	4	التكرار	لا	الخروج من العمل قبل الوقت بسبب الواجبات الأسرية
100 %	87.9%	12.1%	النسبة المئوية		
61	52	9	التكرار		المجموع
100 %	85.2%	14.8%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن 85.2% من المبحوثات أدلين عدم تغييبهن عن العمل عند المناسبات والأفراح، تقابلها نسبة 14.8%

للمبحوثات التي أدلين بتغييبن عن العمل عند المناسبات والأفراح. وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في خروج المبحوثة من العمل قبل الوقت من أجل الواجبات الأسرية لإن الجدول حافظ على اتجاهه العام بحيث أغلبية المبحوثات صرحن بعدم خروجهن من العمل قبل الوقت ولا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح بنسبة 87.9% ما يعادل 29 مبحوثة تقابلها نسبة 12.1% ما يعادلها 4 مبحوثات لا يخرجن من العمل قبل الوقت و لكن يتغيبن عنه عند المناسبات و الأفراح.

نفسر هذه المعطيات بأنه من الرغم من خروج بعض من المبحوثات من عملهن قبل

الوقت إلا أنهن لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح وهذا دليل على التزام هذه الفئة

بالواجبات الأسرية أكثر من الواجبات الاجتماعية لكونهن يضعن الأسرة في المرتبة الأولى في قائمة أولوياتهن.

الجدول رقم (10):مسؤولية الأطفال و علاقتها بتغيب المبحوثة عن العمل عند الأفراح و المناسبات

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفراح		التكرار	النسبة المئوية	
	لا	نعم			
25	22	3	التكرار	النسبة المئوية	تشكيل مسؤولية الأطفال عائق في العمل
100%	%88	12 %			
32	27	5	التكرار	النسبة المئوية	لا
100 %	84.4%	15.6%			
57	49	8	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
100 %	86 %	14 %			

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلا معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات لا يتغيبن عن العمل بنسبة 86% أي ما يعادل 49 مبحوثة في حين نسبة 14% أي ما يقابل 8 مبحوثات يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح. وبإدخالنا للمتغير المستقل تشكيل مسؤولية الأطفال عائق في العمل فإن أغلبية المبحوثات صرحن بنسبة 88% أن مسؤولية الأطفال تشكل لهن عائقا في العمل في حين لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات و الأفراح و تقابلها نسبة 12% للمبحوثات اللواتي صرحن بتشكيل مسؤولية الأطفال لهن عائقا في العمل و يتغيبن عنه عند المناسبات والأفراح. ومن جهة أخرى هناك نسبة 84.4% للمبحوثات اللواتي صرحن بعدم تشكيل الأطفال لهن عائقا في العمل ولا

## الفصل الثاني تفسير وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

يتغيب عن العمل، تقابلها نسبة 15.6% للمبحوثات اللواتي صرحن بعدم تشكيل مسؤولية الأطفال عائقا لهن في العمل ولكن يتغيب عنه في المناسبات و الأفرح.

نفسر تصريح غالبية المبحوثات بعدم تشكيل مسؤولية الأطفال لهن عائق في العمل بقلة عدد الأطفال هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك من يتقاسم معهم المسؤولية كدور الحضانة وأهلها أو أهل زوجها علاوة على احتمال وجود أطفال متمرسين.

الجدول رقم (11): العلاقة بين مسؤولية الأطفال وإنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها			التكرار	النسبة المئوية	
	احيانا	لا	نعم			
25	1	3	21	التكرار	84 %	تشكيل مسؤولية الأطفال عائق في العمل
100 %	4 %	12 %	84 %	النسبة المئوية		
32	6	-	26	التكرار	81.3%	المجموع
100 %	18.8%	-	81.3%	النسبة المئوية		
57	7	3	47	التكرار	82.5%	
100 %	12.3%	5.3%	82.5%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال معطيات الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن اتجاه الجدول العام يشير أن نسبة 82.5% من المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها في حين نسبة 5.3% لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تشكيل مسؤولية الأطفال عائقا لها في العمل فإن الجدول حافظ على اتجاهه بحيث أغلبية المبحوثات صرحن بأن مسؤولية الأطفال تشكل لهن عائقا في العمل في حين ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها بنسبة تساوي 84% ما يعادل 21 مبحوثة تقابلها نسبة 4% أي

## الفصل الثاني تفسير وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

مبحوثة واحدة منهن أحيانا ما تنجز المهام الموكلة إليها. ونجد أن 81.3% من المبحوثات أي ما يعادل 26 مبحوثة لا تشكل مسؤولية الأطفال لهن عائقا في العمل و ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

نفسر النسب المتحصل عليها في الجدول رقم (11) بأن كلا فئتي المبحوثات اللواتي تشكل لهن مسؤولية الأطفال عائق في العمل واللواتي لا تشكل لهن عائقا يقمن بإنجاز المهام الموكلة إليهن في وقتها وذلك راجع إلى قدرة المرأة على تحمل المسؤولية داخل بيتها وفي عملها بالرغم من الصعوبات التي تواجهها. وهناك فئة قليلة هي من لا تنجز المهام الموكلة إليها في وقتها ويعود ذلك إلى احتمال الظروف البيئية والصحية أو إلى حجم العمل.

**الجدول رقم (12): حضور المبحوثة للمناسبات والاحتفالات العائلية وتغييبها عن العمل عند هذه المناسبات.**

المجموع	تغييب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الافراح		التكرار	النسبة المئوية	دائما	حضور المبحوثة المناسبات و الاحتفالات العائلية
	لا	نعم				
30	24	6	التكرار	20 %	دائما	حضور المبحوثة المناسبات و الاحتفالات العائلية
100 %	80 %	20 %	النسبة المئوية	20 %	دائما	
30	27	3	التكرار	10%	احيانا	حضور المبحوثة المناسبات و الاحتفالات العائلية
100%	90 %	10%	النسبة المئوية	10%	احيانا	
60	51	9	التكرار	15 %		المجموع
100 %	85 %	15 %	النسبة المئوية	15 %		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

تبين لنا المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح بنسبة تقدر بـ 85% أي 51 مبحوثة

## الفصل الثاني تفسير وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

تقابلها فئة المبحوثات اللواتي يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح بنسبة تقدر بـ 15% أي ما يساوي 9 مبحوثات. وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في حضور المبحوثة للمناسبات والاحتفاليات العائلية نجد أن نسبة 90% من المبحوثات أحيانا ما يحضرن للمناسبات والاحتفاليات العائلية ولا يتغيبن عن العمل عند هذه المناسبات تقابلها نسبة 10% اللواتي أحيانا ما يحضرن المناسبات والاحتفاليات العائلية ولكن يتغيبن عن العمل عند هذه المناسبات. تقابلها نسبة 80% من المبحوثات اللواتي دائما يحضرن للمناسبات العائلية ولا يتغيبن عن العمل مقابل نسبة 20% للمبحوثات اللواتي دائما يحضرن للمناسبات العائلية ويتغيبن عن العمل عند هذه المناسبات.

وعليه أن جل المبحوثات يحضرن المناسبات والاحتفالات العائلية دون أن التغيب عن العمل وهذا يدل على انضباط والتزام المبحوثات في العمل وكذا القيام بالواجب الأسري.

**الجدول رقم (13): حضور المبحوثة للمناسبات والاحتفاليات العائلية وعلاقته بإنجازها**

### للمهام الموكلة إليها في وقتها

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها			التكرار	النسبة المئوية	
	أحيانا	لا	نعم			
30	4	1	25	التكرار	النسبة المئوية	حضور المناسبات و الاحتفالات العائلية
100 %	13.3%	3.3%	83.3%	التكرار	النسبة المئوية	
30	4	2	24	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
100 %	13.3%	6.7%	80 %	التكرار	النسبة المئوية	
60	8	3	49	التكرار	النسبة المئوية	
100 %	13.3%	5 %	81.7%	التكرار	النسبة المئوية	

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول الموضح أعلاه أن اتجاه الجدول العام يشير إلى أن اغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في حضور المبحوثة للمناسبات العائلية فإننا نلاحظ أن الجدول حافظ على اتجاهه العام بحيث أغلبية المبحوثات دائما ما يحضرن المناسبات العائلية وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها بنسبة 83.3%، تقابلها نسبة 80% للمبحوثات اللواتي أحيانا ما يحضرن للمناسبات العائلية و ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

من خلال المعطيات السابقة يتضح لنا أن المبحوثات أغلبهن يحضرن للمناسبات والاحتفالات العائلية وذلك دليل لقوة صلة الرحم في المناطق الصحراوية ودليل على ضرورة حضور المرأة في التجمعات العائلية لكونها عنصر مهم وفعال، دون الإخلال أو ترك المهام المهنية.

### نتائج الفرضية الأولى: من خلال ما سبق نستنتج أن:

أغلبية المبحوثات لا يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج للعمل ولا يخرجن من العمل قبل الوقت من أجل الواجبات الأسرية. في حين أغلبهن تشكل لهن مسؤولية الأطفال عائقا في العمل وأحيانا ما يحضرن المناسبات والاحتفالات العائلية.

ومن جهة أخرى ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها ولا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح.

وعليه فإن الواجبات الأسرية لا تؤثر على عملها وبالتالي لا تعتبر كعائق لانضباطها في عملها، ومنه لم تتحقق الفرضية الفرعية الأولى.

الفصل الثالث:

تفسير و تحليل

نتائج

الفرضية الثانية



**تمهيد:**

في هذا الفصل نحاول تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها للفرضية الفرعية الثانية

والتي مفادها:

"تعد الواجبات الاجتماعية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها".

من خلال البيانات والمعطيات التالية:

الجدول رقم (14): علاقة حضور المبحوثات للأعراس و انجاز المهام الموكلة أليها في

وقتها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها					
	احيانا	لا	نعم			
9	1	1	7	التكرار	دائما	حضور الأعراس من طرف المبحوثات
100 %	11.1%	11.1%	77.8%	النسبة المئوية		
51	6	2	43	التكرار	أحيانا	
100 %	11.8%	3.9%	84.3%	النسبة المئوية		
60	7	3	50	التكرار	المجموع	
100 %	11.7%	5 %	83.3%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول الموضح أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن

أغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها والمعبر عنها بنسبة 83.3% أي ما

يعادل 50 مبحوثة تقابلها نسبة 5% أي 3 مبحوثات صرحن بعدم انجاز المهام الموكلة ليهن في وقتها. وبإدخال المتغير المستقل والمتمثل في حضور المبحوثة للأعراس فإن الجدول حافظ على اتجاهه العام بحيث بين لنا الجدول نسبة 84.3% تعادل 43 مبحوثة صرحن بـ أحيانا ما يحضرن للأعراس وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها، في حين نسبة 3.9% التي تعادل مبحوثتين صرحن بـ أحيانا ما يحضرن للأعراس ولكن لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وفي المقابل هناك نسبة 77.8% دائما ما يحضرن للأعراس وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

نفسر نسبة المبحوثات اللواتي صرحنا بـ أحيانا ما يحضرن للأعراس بأنهن لا يذهبن إلا لأعراس الأقارب والأصدقاء فقط، وهذا لا يؤثر على إنجازها للمهام الموكلة إليها في وقتها.

الجدول رقم (15): حضور المبحوثة للأعراس وتغيبها عن العمل عند المناسبات والافراح

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الافراح		التكرار	النسبة المئوية	حضور الأعراس من طرف المبحوثات
	لا	نعم			
9	8	1	التكرار	النسبة المئوية	دائما
100%	88.9%	11.1%	التكرار	النسبة المئوية	
51	44	7	التكرار	النسبة المئوية	أحيانا
100 %	86.3%	13.7%	التكرار	النسبة المئوية	
60	52	8	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
100 %	86.7%	13.3%	التكرار	النسبة المئوية	

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يبين لنا الجدول أعلاه أن توزيع معطياته تدل على أن اتجاه الجدول العام يشير إلى تصريح أغلبية المبحوثات بعدم تغييرهن عن العمل عند المناسبات والأفراح بنسبة تقدر بـ 86.7%، تقابلها فئة المبحوثات اللواتي صرحن بغيابهن عن العمل المناسبات والأفراح بنسبة تقدر بـ 13.3%. و بإدخالنا للمتغير المستقل الذي هو حضور المبحوثة للأعراس فإنه نسبة 88.9% من المبحوثات دائما ما يحضرن للأعراس ولكن لا يتغيبن عن العمل عند هذه المناسبات تقابلها 11.1% وهي نسبة المبحوثات اللواتي دائما ما حضرن للأعراس و يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح.

نفسر هذه النتائج بأن المبحوثات يحضرن للأفراح لكن بدون انتهاء دوام العمل خاصة إذا كان العرس يخص أحد الأصدقاء أو الزملاء حيث يجتمعن ويذهبن مع بعض وبالتالي لا يتغيبن عن العمل في الأعراس. إلا أن هناك نسبة منهن يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح عندما تكون هذه الأخيرة تخص الأقارب.

الجدول رقم (16): حضور المبحوثة للمناسبات وعلاقته بإنجاز المهام الموكلة إليها في وقتها.

المجموع	انجاز المهام الموكلة إليها في وقتها					
	أحيانا	لا	نعم			
13	2	1	10	التكرار	دائما	حضور المبحوثة المناسبات كالطهارة /السبوع و الخطوبة
100 %	15.4%	7.7%	76.9%	النسبة المئوية		
48	6	2	40	التكرار	أحيانا	
100 %	12.5%	4.2%	83.3%	النسبة المئوية		
61	8	3	50	التكرار	المجموع	
100 %	13.1%	4.9%	82 %	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج 4SPSS V.2

يبين لنا الجدول رقم 16 من خلال معطياته أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها حيث قدرت نسبتهن بـ 82% أي 50 مبحوثة، تقابلها نسبة 4.9% نسبة المبحوثات اللواتي لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها أي ما يعادل 3 مبحوثات. وبإضافتنا للمتغير المستقل المتمثل في حضور المبحوثة للمناسبات السعيدة فقد لاحظنا أن: 83.3% من المبحوثات أحيانا ما يحضرن للمناسبات السعيدة وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها، تقابلها نسبة 4.2% من المبحوثات اللواتي أحيانا ما يحضرن للمناسبات السعيدة ولا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. ومن جهة أخرى نجد أن نسبة 76.9% هي المبحوثات اللواتي دائما ما يحضرن للمناسبات السعيدة وينجزن المهام الموكلة إليهن تقابلها نسبة 7.7% للمبحوثات اللواتي دائما يحضرن للمناسبات السعيدة ولا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

نفسر هذه النسب بأن أغلبية المبحوثات يحضرن للمناسبات وخاصة التي تخص الأقارب لأن من الضروري على المرأة المتزوجة الحضور في مثل هاته المناسبات من أجل المساعدة في التجهيزات واستقبال الضيوف وغيرها من الأعمال، ومن جهة أخرى نجدهن ينجزن الأعمال الموكلة إليهن في وقتها لأنهن يرين بأنها واجب ومسؤولية وراحة للضمير.

الجدول رقم (17): علاقة حضور المبحوثة للمناسبة بتغييها عن العمل عندها.

المجموع	تغيي المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح		التكرار	دائما	حضور المبحوثة المناسبات كالظهارة /السبوع و الخطوبة
	لا	نعم			
13	12	1			
100 %	92.3%	7.7%	النسبة المئوية		
48	41	7	التكرار	أحيانا	
100 %	85.4%	14.6%	النسبة المئوية		
61	53	8	التكرار	المجموع	
100 %	86.9%	13.1%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات لا يتغيين عن العمل بنسبة 86.9% ما يعادل 53 مبحوثة. وبإدخالنا للمتغير المستقل والذي هو حضور المبحوثة للمناسبات السعيدة فقد حافظ الجدول على اتجاهه العام بحيث 92.3% هي نسبة المبحوثات اللواتي دائما ما يحضرن للمناسبات السعيدة ولا يتغيين عن العمل ما يعادل 12 مبحوثة تقابلها نسبة 7.7% للمبحوثات اللواتي دائما ما يحضرن للمناسبات السعيدة ويتغيين عن العمل عند هذه المناسبات ما يعادل مبحوثة واحدة فقط.

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع نسبة المبحوثات اللواتي لا يتغيين عن العمل عند المناسبات والأفرح السعيدة بالرغم من ذهابهن إليها وذلك يعود إلى أن المبحوثات يقمن بالواجب الاجتماعي ولا يفرطن فيه، ومنه المحافظة والالتزام بالواجبات الاجتماعية دون التقصير نحو الواجبات المهنية.

جدول رقم (18): ذهاب المبحوثة للمآتم وعلاقته بإنجاز المهم الموكلة إليها في وقتها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها					
	احيانا	لا	نعم			
40	5	2	33	التكرار	نعم	ذهاب المبحوثات إلى المآتم
100%	12.5%	5 %	82.5%	النسبة المئوية		
2	-	-	2	التكرار	لا	
100%	-	-	100%	النسبة المئوية		
16	3	1	12	التكرار	الإقارب فقط	
100%	18.8%	6.3%	75 %	النسبة المئوية		
58	8	3	47	التكرار	المجموع	
100%	13.8%	5.2%	81 %	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من معطيات الجدول المين أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها بنسبة 81% تقابلها نسبة 5.2% للمبحوثات اللواتي لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وبإدخالنا للمتغير المتمثل في ذهاب المبحوثة للمآتم فتبين لنا ما يلي: 82.5% منهن يذهبن للمآتم وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها، تقابلها نسبة 5% من يذهبن للمآتم ولا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. نستنتج من هذه المعطيات أن أغلب المبحوثات يذهبن للمآتم لأن العزاء يعتبر واجب ضروري ومن الأمور التي لا يتسامح فيها أفراد المجتمع الصحراوي ومن المعيب أنلا تذهب المرأة المتزوجة للمآتم وتقدم التعازي لأهل الميت. كما نلاحظ أن هذه الواجبات لا تأثر على فعالية إنجازها للمهم الموكلة إليها في وقتها.

الجدول رقم (19): ذهاب المبحوثة للمآتم وغيابها عن العمل عند المناسبات والأفراح.

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الافراح		التكرار	نعم	ذهاب المبحوثات إلى المآتم
	لا	نعم			
40	34	6	التكرار	نعم	
100%	85 %	15 %	النسبة المئوية		
2	2	0	التكرار	لا	
100%	100%	0 %	النسبة المئوية		
16	14	2	التكرار	الاقارب فقط	
100%	87.5%	12.5%	النسبة المئوية		
58	50	8	التكرار		المجموع
100%	86.2%	13.8%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول الموضح أعلاه أن اتجاهه العام يشير بأن أغلبية المبحوثات لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح بنسبة 86.2% أي 50 مبحوثة، وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في ذهاب المبحوثة للمآتم فإننا نجد نسبة 87.5% هي نسبة المبحوثات اللواتي يذهبن للمآتم الأقراب فقط ولا يتغيبن عن العمل عند المناسبات تقابلها نسبة 12.5% للمبحوثات اللواتي يذهبن للمآتم الأقراب ويتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح. ونجد أيضا أن 85% نسبة المبحوثات اللواتي يذهبن للمآتم ولا يتغيبن عن العمل عند المناسبات.

نفسر النسب الموضحة في الجدول رقم (19) بأن المبحوثات لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات سواء كانت سعيدة أو حزينة دون التخلي عن تقديم هذا الواجب وخاصة المآتم يمكن للمبحوثة تقديم العزاء في أي وقت خارج دوام العمل أو حتى بالهاتف حتى يتسنى لها فرصة الذهاب لبيت أهل الميت وتقديم العزاء.

الجدول رقم (20): ذهاب المبحوثة للزيارات وإنجاز المهام الموكلة إليها.

المجموع	إنجاز المبحوثة للمهام الموكلة إليها في وقتها					
	احيانا	لا	نعم			
8	2	1	5	التكرار	نعم	ذهاب المبحوثات إلى الزيارات
100%	25 %	12.5%	62.5%	النسبة المئوية		
19	-	-	19	التكرار	لا	
100%	-	-	100%	النسبة المئوية		
34	6	2	26	التكرار	احيانا	
100%	17.6%	5.9%	76.5%	النسبة المئوية		
61	8	3	50	التكرار	المجموع	
100%	13.1%	4.9%	82 %	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من معطيات الجدول المبين أعلاه أن اتجاهه العام يشير إلى أن أغلبية

المبحوثات ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها بنسبة 82% تقابلها نسبة 4.9% للمبحوثات اللواتي لا ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها. وبإدخالنا للمتغير المتمثل في ذهاب المبحوثة لزيارات فإن الجدول حافظ على اتجاهه فنجد أن نسبة 76.7% هي للمبحوثات اللواتي أحيانا ما يذهبن لزيارات وينجزن المهام الموكلة إليهن، تقابلها 5.9% للمبحوثات اللواتي أحيانا ما يذهبن لزيارة ولا ينجزن المهام الموكلة إليهن، ومن جهة أخرى نسبة 62.5% للمبحوثات اللواتي دائما ما يحضرن لزيارة وينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن المبحوثات يذهبن إلى الزيارات باعتبارها مناسبة مقدسة لهن خاصة سكان المنطقة لأنها تدخل في تراث المنطقة فهي تقام في مناطق مختلفة من الولاية إلا أن المبحوثات أحيانا ما يذهبن إليها بسبب البعد الجغرافي والمدة



الزمنية حيث مساحة الولاية شاسعة وعدد الزيارات كبير حسب كل إقليم وتصل مدتها إلى 3 أيام. لهذا نجد أن جل المبحوثات يقمن بالمهام الموكلة إليهن في وقتها ثم الذهاب إلى الزيارة.

الجدول رقم (21): العلاقة بين ذهاب المبحوثة إلى الزيارات وغياب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح.

المجموع	تغيب المبحوثة عن العمل عند المناسبات و الأفرح		التكرار	نعم	ذهاب المبحوثات إلى الزيارات
	لا	نعم			
8	5	3	التكرار		
100 %	62.5%	37.5%	النسبة المئوية		
19	18	1	التكرار	لا	
100 %	94.7%	5.3%	النسبة المئوية		
34	30	4	التكرار	أحيانا	
100%	88.2%	11.8%	النسبة المئوية		
61	53	8	التكرار		المجموع
100 %	86.9%	13.1%	النسبة المئوية		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V.24

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول الموضح أعلاه أن اتجاهه العام يشير بأن أغلبية المبحوثات لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفرح بنسبة 86.9% أي 53 مبحوثة، وبإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في ذهاب المبحوثة لزيارات فإننا نجد نسبة 94.7% هي نسبة المبحوثات اللواتي لا يذهبن لزيارات ولا يتغيبن عن العمل عند المناسبات تقابلها نسبة 5.3% للمبحوثات اللواتي لا يذهبن لزيارات ويتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفرح. ونجد أيضا أن 88.2% نسبة المبحوثات اللواتي أحيانا ما يذهبن لزيارة ولا يتغيبن

عن العمل عند المناسبات تقابلها نسبة 11.8% المبحوثات اللواتي أحيانا ما يذهبن لزيارة ويتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح.

نفسر هذه النسب أن الاعتقادات ناحية الزيارات تغيرت بتغير الوقت فنجد أن جل المبحوثات يذهبن إلى الزيارات ولا يتغيبن عن العمل، لأنهن مرتبطات بمواعيد ومهام عليهم إنجازها ومن جهة أخرى يمكنهم الذهاب إلى زيارة خارج أوقت العمل لطول مدتها.

### نتائج الفرضية الثانية

نستخلص من خلال هذه النسب والمعطيات النتائج التالية:

- جل المبحوثات يحضرن للمناسبات والأفراح وخاصة أعراس الأقارب والأصدقاء، لأنه من الضروري حضور المرأة المتزوجة في مثل هاته المناسبات من أجل المساعدة في التحضيرات والاهتمام بالولائم واستقبال الضيوف.

- غالبية المبحوثات يذهبن إلى المآتم لتأدية واجب العزاء لأنه من المعيب ألا تذهب المرأة للعزاء، وأنهن يعتبرنه واجبا لا يمكن التهاون عنه أبدا.

- معظم المبحوثات يذهبن للزيارات وخاصة التي تقام في المنطقة التي يقطن بها، وذلك لاعتقادهن ببركتها وتعتبر من الأمور المقدسة في المجتمع الأدراري.

كما نستنتج أن غالبية المبحوثات لا يتغيبن عن العمل عند المناسبات والأفراح، كما ينجزن المهام الموكلة إليهن في وقتها لأنهم يعتبرونها واجب ومسؤولية وراحة للضمير.

وعليه فإن الواجبات الاجتماعية لا تعيق المرأة عن عملها وأداء مهامه وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الثانية لم تتحقق.

## نتائج الدراسة

### نتائج الدراسة:

هنا في هذا الجزء من الدراسة سنحاول أن نبرز أهم النتائج التي تمكنا من التوصل إليها:

الفرضية الرئيسية تتمحور حول معرفة تأثير الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية على انضباطها في عملها، والتي تفرعت منها الفرضيات الفرعية التالية:

1 تعد الواجبات الأسرية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها.

2 تعد الواجبات الاجتماعية للمرأة المتزوجة العاملة بالمناطق الصحراوية أحد أهم الأسباب المعيقة لانضباطها في عملها.

وبعد تحليل وتفسير المعطيات والنسب المتحصل عليها من خلا الجدول خلصنا إلى النتائج التالية:

العاملات المتزوجات بالمناطق الصحراوية لا يفرض عليهن أزواجهن القيام بالأعمال المنزلية قبل الخروج إلى العمل وهذا راجع إلى تفهم الزوج وتقديره لزوجته العاملة إضافة إلى تقبله لعملها واحساسه بالمسؤولية التي تحملها المرأة على عاتقها.

جل العاملات في المناطق الصحراوية لا يخرجن من العمل قبل الوقت من أجل واجباتهم الأسرية، لأن معظمهن يحسن تدبير أمورهم التي تخص واجباتهم الاسرية بحيث لا تأثر على انضباطهن في العمل.

لا تشكل مسؤولية الأطفال عائقاً للمرأة المتزوجة في المناطق الصحراوية على عملها، لأن هناك كم يساعدها أو يخفف عنها مسؤولية رعاية الأطفال كدور الحضانة، أو أهلها أو أهل زوجها، أو المدرسة.

النساء العاملات والمتزوجات بالمناطق الصحراوية يحضرن للتجمعات والمناسبات والاحتفالات العائلية وهذا دليل على قوة صلة الرحم في المجتمعات الصحراوية.

من واجبات المرأة الصحراوية الالتزام بالواجب الاجتماعي كحضور الأعراس والمناسبات السعيدة (ختان/سبوع/خطوبة) وكذا حضور المآتم خاصة وإن كانت تخص الأقارب لما ضرورة وجود المرأة المتزوجة في هكذا مناسبات وتجمعات، فهي تعتبر عنصر فعال فيها ومن المعيب ألا تحضر حتى لو بعد انقضاء المناسبة لتأدية الواجب.

ضرورة ذهاب المرأة المتزوجة للزيارات خاصة التي تقام في منطقتها لاعتبار الزيارة مناسبة مقدسة ومن العادات والتي يتمسك بها المجتمع الأدراري، فهي تحضر لعدة أسباب من بينها المساعدة في التحضيرات واستقبال والاهتمام بالضيوف والزوار.

بالرغم من حضور المرأة الأدرارية للمناسبات والأفراح والزيارات والمآتم فإنها لا تتغيب عن عملها عند تزامنها مع وقت العمل، وهذا دليل على انضباطها في عملها دون التخلي عن واجبتها الأسرية والاجتماعية.

المرأة الصحراوية المتزوجة العاملة دائماً ما تتجز المهام الموكلة إليها في وقتها لأنها ترى ذلك من مسؤولياتها وواجباتها، وهي تقوم بذلك من أجل راحة ضميرها وعملا بالمثل القائل "لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد".

## نتائج الدراسة

ومما سبق ذكره نستنتج أن الواجبات الأسرية والاجتماعية للمرأة المتزوجة في المناطق الصحراوية لا تعيقها في الالتزام والقيام بواجباتها المهنية وعليه فإن الفرضية القائلة:  
"يؤثر الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية على انضباطها في عملها" لم تتحقق.

الخاتمة

## خاتمة الدراسة:

تعتبر المجتمعات الصحراوية مجتمعات متميزة لا تشبه غيرها من المجتمعات الأخرى لما لها من طقوس وعادات وتقاليد خاصة تنفرد بها في أنماط العيش والحياة اليومية. فقد تنوعت ثقافة وعادات وتقاليد وأعراف هذه المجتمعات باختلاف المناطق والوجهات والأقاليم الجغرافية التي تقع فيها.

ومن بين هذه المجتمعات الصحراوية نذكر المجتمع الأدراري "محل الدراسة" فهو مجتمع محافظ دينيا، ومحافظ على عاداته وتقاليد بل متمسك بها بالرغم من التطورات التكنولوجية والثقافية والاجتماعية التي مست أفراد هذا المجتمع، لكن هذا التمسك والتحفظ لم يمنع المرأة من بسط مكانتها وفرض وجودها فيه وبالتالي خروجها للعمل.

فالمرأة الأدرارية لها مكانتها الخاصة وهي لا تقل أهمية عن مكانة الرجل، بل وقد تتجاوزها في الكثير من الأحيان لما تحمله من مسؤوليات في العمل وتربية الأبناء والاهتمام بالزوج والبيت والالتزام بالواجبات الاجتماعية.

ومن خلال دراستنا التي أجريناها على مجموعة من الموظفات والعاملات بمديرية الخدمات الجامعية بولاية أدرار لمعرفة مدى تأثير الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية على انضباطها في عملها اتضح لنا أن المحيط الاجتماعي والموروث

الثقافي السائد في المجتمع الأدراري لا يؤثر على عمل المرأة من حيث انضباطها في عملها وقيامها بكافة واجباتها المهنية، وهذا راجع إلى قدرتها على تحمل المسؤولية وقدرتها على الموازنة بين واجباتها الأسرية، الاجتماعية، وكذا المهنية.

فهي تحاول بهذا إبراز كفاءتها ودورها الفعال في المجتمع داخل الأسرة أو في العمل من خلال المشاركة في جميع المجالات مظهرة قوة شخصيتها.

فبناءً على المجتمع الصحراوي عامة والنساء الأدراريات خاصة استطعن إثبات وجودهن من خلال دراستهن العليا وكفاحهن في مختلف الميادين ووضع بصمتهن في المجال المهني بمختلف أشكاله.

وهذا ما جعلهن منضبطات وقادرات على التوفيق بين واجباتهن الأسرية والاجتماعية وكذا واجباتهن المهنية.

فكلما كانت المرأة واعية ومثقفة قادرة على ترتيب أولويتها والالتزام بواجباتها كلما كانت لها مكانة بارزة داخل المجتمع.



التوصيات والاقتراحات

وسنعرض هنا بعض التوصيات التي خلصت اليها الدراسة عليها تسهم ولو بقسط قليل في تسليط الضوء على قضية هامة وضرورية ألا وهي عمل المرأة في المناطق الصحراوية:

- توفير الأدوات والأجهزة الكهرومنزلية لأنها تتطلب في استعمالها جهد أقل وتسهيل العمل المنزلي مع مراعاة خفض أثمانها في الأسواق حتى تتمكن المرأة العاملة من اقتناءها.

- نظرا للإرهاق والتعب الذين تتعرض لهن النساء العاملات بسبب تحمل مسؤولية المضاعفة في البيت والعمل فإنه يتطلب من الزوج والأطفال خاصة القادرين مشاركة أهم في أعمال المنزل. إذ كما يطالب المجتمع المرأة بأن تساعد في عملية النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاج. كذلك للمجتمع حق بأن يطالب الزوج بمد يد المساعدة في العمل المنزلي.

- المرأة العاملة تعاني الأمرين بسبب ضيق الوقت وقلة الجهد بسبب كثرة ساعات العمل وهذا ما يدفع هذه الأخيرة إلى عدم القدرة على التنسيق بين واجباتها الأسرية والاجتماعية.

- تشجيع الدراسات المتعلقة بعمل المرأة في المجتمع الجزائري.

- تشجيع المؤسسة للعاملات بمشاركتهن في اتخاذ القرار بغض النظر عن مكانتهم داخل المؤسسة ومستواهن التعليمي وهذا بتهيئة كل الظروف الخاصة والعامة من أجل ممارسة نشاطهن.

- ضرورة وعي المجتمع بضرورة تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة لها ضمن نظام مطور لممارسة العمل فأهمية المرأة ومركزها داخل الأسرة والمجتمع يجعل مسألة تقديم السند والدعم اللازمين ضرورة حتمية.

## قائمة المصادر والمراجع

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أ- المصادر

القرآن الكريم.

#### ب- المراجع

#### \* الكتب:

- 1- احمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعة، الاسكندرية، 2112 - 2113.
- 2- أسماء باشيخ، الانثروبولوجيا و الصحراء، عمان: دار الأيام للنشر و التوزيع، 2020.
- 3- البادري، سعود بن مبارك، تطبيقات علم النفس، الإمارات : دار الكتاب الجامعي، 2011.
- 4- براء رجب تركي، المشكلات الإدارية، ط1، دار الراجية للنشر و التوزيع، عمان، 2015.
- 5- بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، ط2، عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2011.
- 6- جماعة من المختصين، الإنسان و المجتمع. لبنان: دار مكتبة الحياة، 1979.
- 7- حسان الجيلاني، قضايا اجتماعية معاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 8- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية. ط2. الجزائر: جسر للنشر و التوزيع. 2012.
- 9- رائد جميل عكاشة، منذر عرفات الزيتون، الاسرة المسلمة في ظل التغيرات المعاصرة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، و م أ، 2015.
- 10- سميرة محمد شند، الاضطرابات العصابية للمرأة العاملة، ط1، مصر: مكتبة زهراء الشرق، 2000.
- 11- شائم الهمزاني، علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبان، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن سعد الإسلامية، الرياض، 1998.

## قائمة المصادر والمراجع

- 12-عدنان أبو مصلح،معجم علم الاجتماع،دار أسامة المشرق الثقافي،عمان الاردن،2010.
- 13-عميرأوي حميدة،زاويةسليم،واخرون،السياسة الفرنسية في الصحراء الجزائرية(1844-1916)،الجزائر: دار الهدى،2009.
- 14-كامليا عبد الفتاح،سيكولوجية المرأة العاملة،بيروت:دارالنهضة للطباعة و النشر.1987.
- 15-كمال راتب نوفل،أثرالانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعة الحكومية في قطاع غزة،2015.
- 16-لمحاسنة، محمد إبراهيم،إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق . الأردن: دار جرير للنشر.2013.
- 17-محمد الصالح حوتية،توات و الازواد،الجزائر: دار الكتاب العربي،2007.
- 18-محمدعبد محجوب. الانثربولوجياالاجتماعية .مصر: دار المعرفة الجامعية ،2007.
- 19-مصطفى محمودأبوبكر،الموارد البشرية مدخل لتحقيق ميزة تنافسية"، الدار الجامعة، الاسكندرية.

## \*المذكرات :

- 1-أم الغيث عائشة،"تأثير العوامل الديمغرافية و السوسيو-اقتصادية على خصوية المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية"،أطروحةدكتوراه،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعةابو القاسم سعد الله،الجزائر،2020.
- 2- سكو أمين أنيس،خداوي محمد سعيد،دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر،كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية،جامعة سعيدة،2016.
- 3- عثمان،صادق."عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار"مذكرة ماجيستر،جامعة محمد خيضر بسكرة.2014.

## قائمة المصادر والمراجع

4- مراد سهيل مطر يزيد ، "عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر" ،  
مذكرة ماجستير منشورة ، كلية الشريعة والقانون ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ،  
2007.

## \*معاجم:

1- قاموس المعجم الوسيط اللغة العربية المعاصر , قاموس عربي عربي.

2- قاموس المعجم المعاني الجامع، قاموس عربي عربي.

## \*مواقع إلكترونية:

1- أنس إمام، الانضباط في العمل...كيف يمكن للشركات استغلاله لزيادة إنتاجية  
الشركات، مجلة الرجل، 2020/04/08.

2- أناس ابن الشيخ، العائلة و القرابة في النظام العائلي  
لصحراوي، 2021، 23:09/04/25. <https://ribatalkoutoub.com/>.

3- بلقاسم، بين زنين. المرأة الجزائرية والتغيير  
<https://journals.openedition.org/insaniyat/13678> 11/03/2021 ; 15 :28

4- جملة العلوم اجتماعية، "ظاهرة الغياب في العمل الصناعي" ، تاريخ التصفح  
2021/03/11 [www.swmsa.net](http://www.swmsa.net) 21:16

5- حنان العتال، التأخر المتكرر عن الوظيفة  
<https://alghad.com> 09:52/2021/04/29/

6- رنيم، عطفة. من أشهر قبائل الهنود الحمر. <https://www.arageek.com/>  
08/03/2021.

7- إبراهيم بن عبد الله، الأداء <https://ribatalkoutoub.com/>- 2021، 23:09/04/25

8- أناس ابن الشيخ، العائلة و القرابة في النظام العائلي الصحراوي.

## قائمة المصادر والمراجع

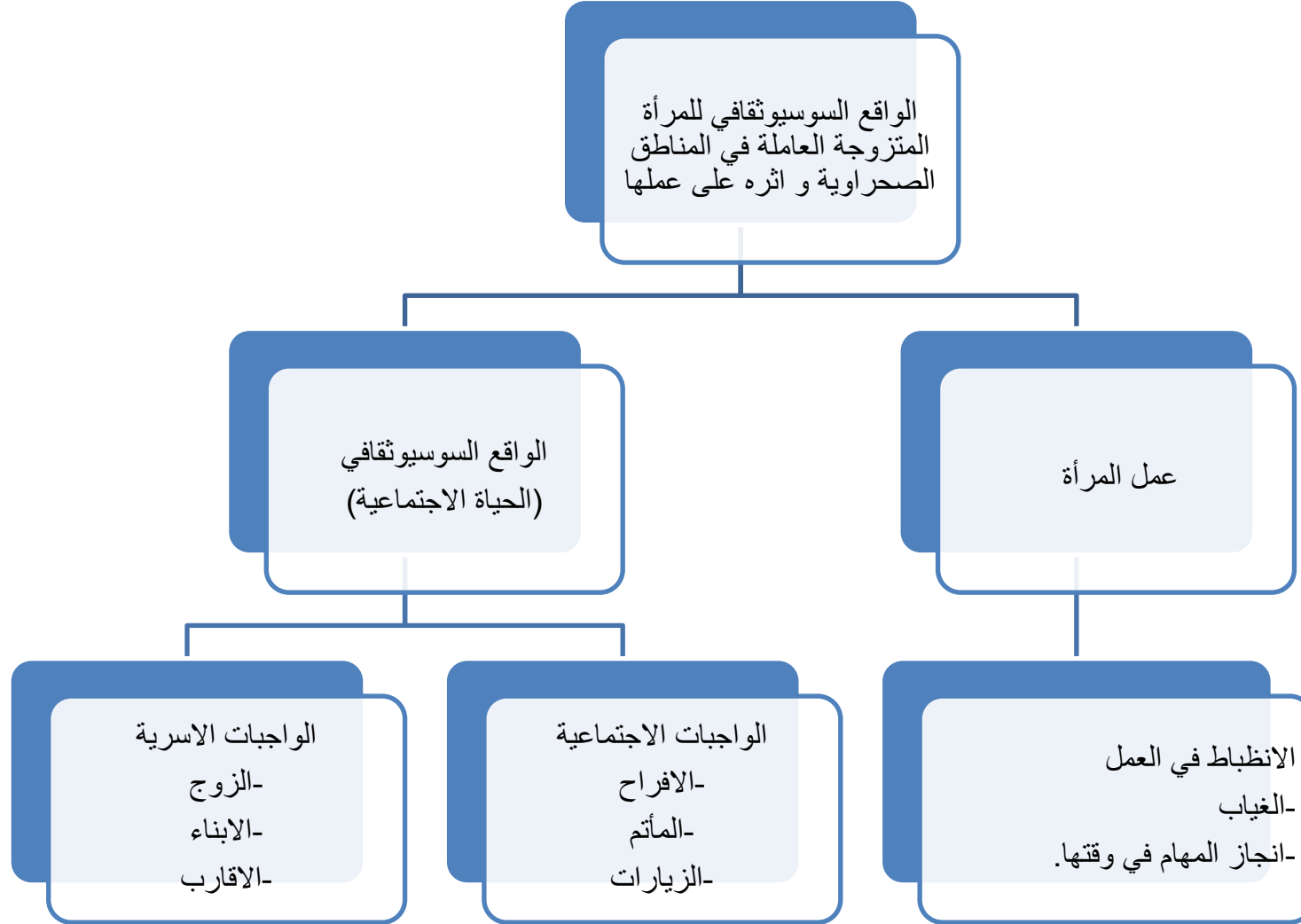
9-الحقوق و الواجبات <https://www.onefd.edu.dz>

10-فاروق أحمد مصطفى أحمد أبوزيد والبدعوة في الوطن العربي  
23:34 2021/04/22 <https://www.aranthropos.com/>

11-سيف الدين الأتاسي، الصحراء العربية،مقال منشور.

الملاحق

# نموذج الدراسة



## المحور الأول : البيانات الشخصية

جامعة العقيد أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

تخصص علمك اجتماع التنظيم و العمل

### استمارة بحث

تحية عطرة و بعد :

في اطار انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان :الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة في المناطق الصحراوية و أثره على عملها ، نرجو منكن التفضل بمساعدتنا في ملأ الاستمارة و ذلك بوضع العلامة (X) أمام الاقتراح المناسب لإجابتك ،و التعليق على الأسئلة المفتوحة ، ونعلمن بأن اجابتك سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط . و في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام.

اشراف الدكتورة:

من اعداد الطالبتين:

ام الغيث عائشة

الشيخ بوبكر ليلي

فارورو لندة

الموسم الجامعي:

2021/2020

- 1-العمر:أقل من 26 من 26 إلى 35 من 36 إلى 45 من 46 فما فوق.
- 2-الأصل الجغرافي: من ولاية أدرار خارج ولاية أدرار
- 3-الأصل الجغرافي للزوج:من ولاية أدرار خارج ولاية أدرار
- 4-عدد الأطفال ان وجدوا:.....طفل

## المحور الثاني :الواجبات الاسرية.

- 1-هل تقيمين مع أهل زوجك: نعم لا
- 2-هل تحضرين المناسبات و الاحتفالات العائلية؟  
دائما أحيانا
- 3-هل تحضرين التجمعات العائلية لأهل زوجك أرضااء له؟  
نعم لا
- 4-هل تحضرين التجمعات العائلية لأهل زوجك ارضااء له؟  
نعم لا
- 5-هل يتدخل زوجك و يفرض حضورك في الملتقيات العائلية لأهله؟ نعم لا



### المحور الثالث: الواجبات الاجتماعية

6- هل يفرض عليك زوجك القيام بالأعمال المنزلية ككي الملابس

و تحضير الغداء و تنظيف المنزل قبل العمل؟

نعم  لا

7- هل مواعيد الأكل مضبوطة في البيت؟ دائما  أحيانا

8- هل تخرجين من العمل قبل انتهاء الدوام من اجل القيام

بواجباتك الاسرية؟ نعم  لا

9- هل تعتقدين سيدتي أن الأجهزة الكهرو منزلية تساعد المرأة في

أعمال بيتها و منها تريحها في وظيفتها خارج البيت؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب لا :فضلا لو تعطينا وجهة نظرك في جملة أو

جملتين.....

.....

.....

10- هل تعتقدين سيدتي أن الأطفال و مسؤوليتهم تشكل لك

عائق في عملك؟ نعم  لا

11- هل لديك خادمة تساعدك بأعمال البيت؟

نعم  لا

1- هل تحضرين للأعراس؟ دائما  أحيانا

إذا كانت اجابتك ب أحيانا. منهم الذين تحضرين أعراسهم؟

الأقارب  الأصدقاء المقربين

2- هل تحضرين للمناسبات السعيدة الأخرى

(طهرة/سبوع/خطوبة) ؟ دائما  أحيانا

إذا كانت اجابتك ب أحيانا من هم الذين تحضرين لهم؟

الأقارب  الأصدقاء المقربين

3- هل تذهبين الى المأتم؟ نعم  لا  الأقارب فقط

4- هل تذهبين الى السلكة التي يقمها أهل الميت؟

نعم  أكتفي بالعزاء فقط

5- تعرف المنطقة بموسم الزيارات. هل انت من المرتدين

عليها؟

نعم  لا  أحيانا

6- تقم الزيارات في مناطق مختلفة من الولاية .

أحضر لها كلها تقريبا  التي تقام في منطقتي فقط

## المحور الرابع : الواجبات المهنية.

1- إذا تعرض زوجك أو أحد أبنائك لوعكة صحية ألزمتهم

الفرش. هل تتغيبين عن العمل؟

نعم  لا  أطلب من أحد الأقارب البقاء معهم

2- إذا تعرض زوجك أو احد أبنائك إلى وعكة صحية

تلتزمهم البقاء في المستشفى. هل تتغيبين عن العمل؟

نعم  لا  اطلب من أحد الأقارب البقاء معهم

3- اذا تعرض والديك أو والدي زوجك للمرض هل تتغيبين

عن العمل للبقاء إلى جانبهم؟

نعم  لا  حسب شدة المرض

4- إذا زارك أحد أقاربك إلى البيت هل تتغيبين عن العمل؟

نعم  لا

5- إذا تصادفت المناسبات و الأفراح و وقت العمل هل

تتغيبين عن عملك؟

نعم  لا  عند الأقارب فقط

6- إذا تزامنت السلكة و وقت العمل. هل تتغيبين عنه؟

نعم  لا  سلكة الأقارب فقط

7- إذا تزامن الزيارة مع أيام العمل هل تتغيبين عنه؟

نعم  لا  التي يقيمها الأقارب فقط

8- إذا حدث و تغيبت عن العمل ما هو موقف رئيسك الذي

يتخذه ضدك؟ .

.....

9- ماهي المبررات التي تقدمينها إلى رئيسك لتبرير غيابك؟

عطلة مرضية  عطلة استثنائية  أكتفي بطلب الإذن فقط

10- هل تتجزين الأعمال الموكلة إليك في وقتها؟

نعم  لا  أحيانا

لماذا؟.....

11- في حال تغيبت عن العمل من الذي يقوم بإنجاز

مهامك؟

أنجزها قبل الغياب  أنجزها بعد الغياب  أفوضها إلى أحد

زملائي

## ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آثار الواقع السوسيو-ثقافي على عمل المرأة المتزوجة بالمناطق الصحراوية حيث ألقينا نظرة شاملة حول المجتمعات الصحراوية وما تتميز به عن غيرها وفيما بينها في جميع النواحي، إضافة إلى التركيز على الواجبات الأسرية والاجتماعية للمرأة الصحراوية الأدرارية.

أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفات والعاملات بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار حيث بلغ عددهن 61 امرأة، مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوعنا وقد استعملنا أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات لدراستنا.

وتوصلت الدراسة أن الواقع السوسيو-ثقافي للمرأة المتزوجة في المناطق الصحراوية والذي يتكون من واجباتها الأسرية والاجتماعية لا يعتبر كعائق لانضباطها في عملها وبالتالي فهو لا يؤثر عليه.

## الكلمات المفتاحية:

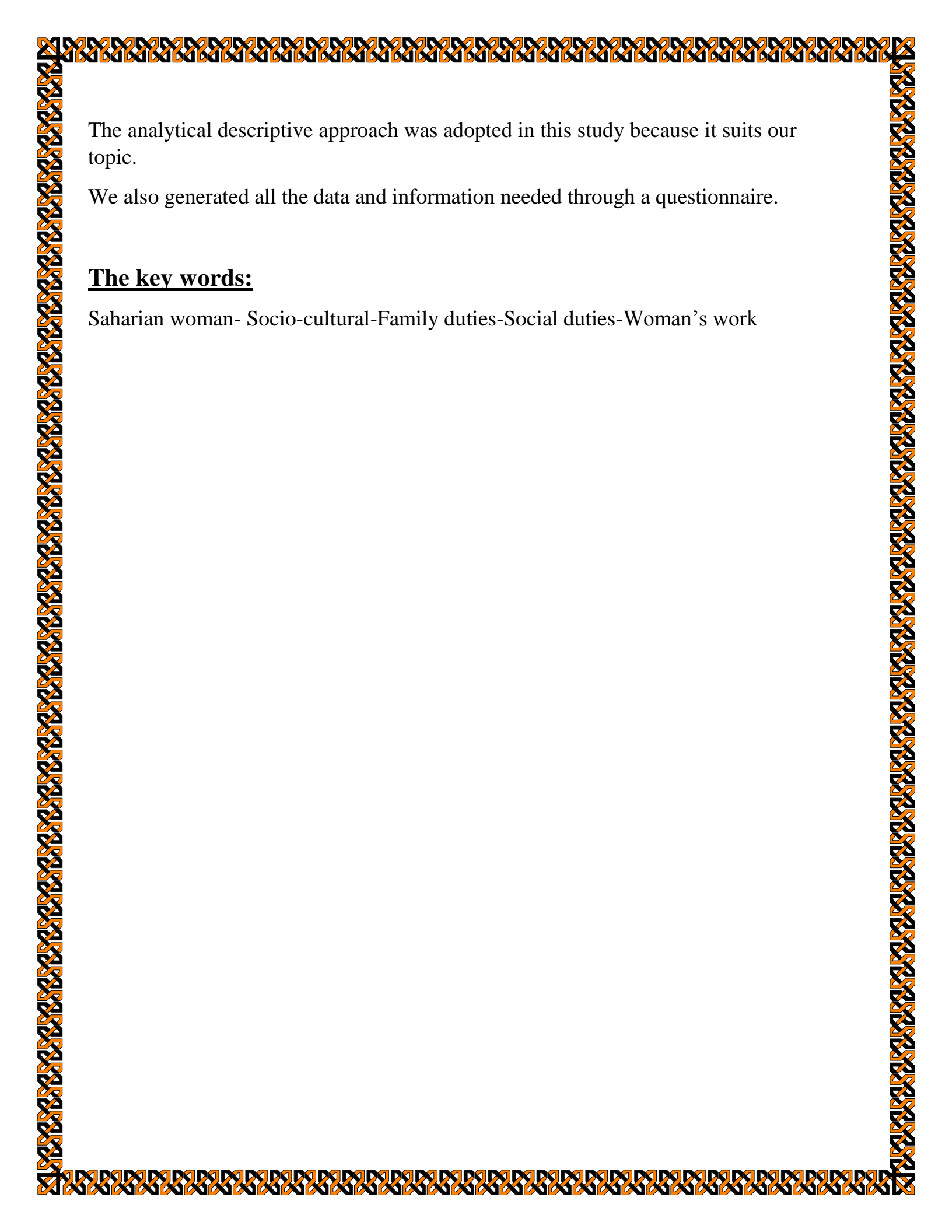
المرأة الصحراوية - السوسيو-ثقافي - الواجبات الأسرية- الواجبات الاجتماعية- عمل المرأة.

### Abstract:

The purpose of the study is to identify the effects of socio-cultural reality on the work of married woman in desert areas. We took a comprehensive look at Saharian societies and highlighted among other societies.

We focused as well on the family and social duties of Saharian woman Adrarian in particular.

The study was conducted on a group of 61 female employee in the directorate of university services of ADRAR.



The analytical descriptive approach was adopted in this study because it suits our topic.

We also generated all the data and information needed through a questionnaire.

**The key words:**

Saharian woman- Socio-cultural-Family duties-Social duties-Woman's work