

العامل الجزائري المغترب بين الممارسات الثقافية المحلية والغربية
-التدين بمدينة مونتريال الكندية أمودجا-

The Algerian immigrant worker between local and western cultural practices - Religiosity in Montreal, Canada, as a model

حنصالي يوسف¹

¹جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

hansaliyoucef@hotmail.com

أ.د/ مزوار بلخضر²

²جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

mezouarb@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2021/04/03

تاريخ الاستلام: 2021/02/11

ملخص

تكتسي دراسة ظاهرتا العمل والممارسات الدينية والثقافية بتعدد أنماطها أهمية بالغة لدى الباحثين في مجال العلوم الإنسانية بمختلف تخصصاتها، ومع تنامي ظاهرة الهجرة الذي تشهده اليد العاملة الجزائرية نحو الدول الغربية، والتي لا تقل أهمية من حيث التأثير على حياة الفرد، وهويته وتمثلاته في مختلف جوانبها، خلال مسار انتقاله: من المجتمع الأصلي إلى المجتمع المستقبل. انطلاقاً من هذا، هدفت دراستنا الميدانية واعتماداً على الاستبيان إلى رصد أهم الممارسات الثقافية السائدة في أوساط العمال الجزائريين المغتربين بمطار مدينة مونتريال الدولي بكندا، ومدى تأثيرها على السلوك الاجتماعي والمهني. إلى جانب البحث في جوانب العلاقة الجدلية الموجودة بين القناعات، وأدوات الضبط لدى العامل الجزائري المغترب المتمثلة في: الدين والقيم والعادات والتقاليد، وإرادته لتقديس اهتماماته الشخصية في العمل.

الكلمات المفتاحية: العمل، العامل المغترب، الدين، التمثلات، الممارسات الثقافية.

* المؤلف المرسل: حنصالي يوسف، الإيميل: hansaliyoucef@hotmail.com

Abstract :

The study of the two phenomena of work and religious and cultural practices, in their various forms is of great importance to researchers in the field of human sciences in their various specializations, and with the growing phenomenon of migration that the algerian workforce are leaving for western countries, which is no less important in terms of the impact on the life of the individual ,and his

identity and his representations in various aspects, during the course of his transition. : From the original community to the future society. Based on this, our field study, based on the questionnaire, to monitor the most important cultural practices prevailing among the algerians immigrants workers at Montreal international airport, Canada, and the extent of their impact on social and professional behavior. And research in the aspects of the dialectical relation that exists between convictions, and the tools of control of the algerian immigrant worker, represented by: religion, values, customs and traditions, and his will to sanctify his personal interests at work.

Keywords:

work, migrant worker, religion , representations, cultural practices .

مقدمة:

يعتبر المجتمع كيانا بشريا يمتاز بحركية مستمرة، وينتج عن هذه الحركية عدة ظواهر اجتماعية مختلفة، ومن بين هذه الظواهر: الممارسات الثقافية بمختلف أنماطها وفي مقدمتها: العادات والتقاليد، والممارسات الدينية، التي تعدّ موضوعا مركزيا في الأنثروبولوجيا. وهي بمثابة جزء من الإرث الثقافي العام لكل مجتمع، يحافظ بها على امتداده التاريخي واستمراره، وذلك بتوارثها عبر الأجيال كلغة رمزية تمكّنهم من الاتصال بالماضي الذي يمثل لهم جانبا من مخيالهم الاجتماعي، كما تساهم في بناء هويتهم الاجتماعية والمحافظة على نزعتهم الوجودية. لذلك لا يمكن الحديث عن أي مجتمع دون الحديث عن قيمه وعاداته وتقاليدته وكل ممارساته الثقافية التي يتميّز بها الأفراد خاصة، باعتبارهم العناصر والنواة الأساسية التي يقوم عليها المجتمع الإنسان،

لأنّ الفرد هو من يشكّل في نهاية المطاف وحدته الأساسية، حيث يمارس عاداته وتقاليده، وقيمه، ومختلف ممارساته الثقافية التي تعكس نمط تفكير وتدبير مادية من اجل مجابهة متطلبات الحياة.

يخضع هذا الفرد خلال تنشئته الاجتماعية الأولى إلى تلقين يكسبه المجتمع من خلاله رصيذا يحوي بصورة عامة، ممارساته الدينية، وقيمه، وعاداته وتقاليده عبر الزمان والمكان، كما بإمكانه حملها خارج بيئته الاجتماعية. ووفقاً لمنهج دوركهايم، "فالملاحظة تكشف لنا عن وجود نوع من الظواهر، التي يطلق عليها التصورات. وهي ظواهر تتميز بصفاتها الخاصة، عن لظواهر الطبيعية الأخرى". (دوركهايم، علم اجتماع وفلسفة، 1966، صفحة 23/22) من هذا المنطلق يمكن استنباط معرفة انثروبولوجية تعترف بحقيقة الظواهر وثباتها، إلى جانب استمراريتها التي تسهم في تشكيل التقاليد والحياة الدينية، وتشرك الأفراد والجماعات الإنسانية بعمق، وتحدد كيف يجب على الإنسان أن يتصرف مع الأشياء وخاصة المقدسة. كما يعتبر دوركايم الدين نظاماً تضامنياً للمعتقدات المرتبطة بأشياء مقدسة، تنتج عنها معتقدات وممارسات توحد وتجمع الأعضاء داخل الجماعة الأخلاقية نفسها، ويستمد الفرد منها قوته الدينية، وشعوراً بالانتماء إلى تلك الجماعة .

وفي ظلّ تنامي ظاهرة الهجرة التي تجبر الفرد على التنقل خارج جماعته، والسفر من مكان لآخر يتلقى بموجبه تنشئة تختلف عن الأولى، كما أنه يضطر أحياناً إلى الهجرة خارج الوطن سعياً للعمل والبحث عن ظروف معيشية لم يجدها في وطنه، وذلك مرده لأسباب متعددة منها ذات الطابع الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو السياسي (كاللجوء) ... الخ. وغالباً ما تكون هذه الهجرة "تمهيداً لبداية مرحلة جديدة قائمة على فردانية تسعى إلى تحقيق الذات" (بلعباس، ظاهرة الهجرة عند عبد المالك صياد : من السياق التاريخي إلى النموذج

السوسيولوجي <https://journals.openedition.org/insaniyat/14325>، 2013) كما يفسر ذلك السوسيولوجي الجزائري "عبد المالك صياد" في كتابه الذي طبع بعد وفاته: الغياب المزدوج: من أوهام المهاجر إلى معاناة المغترب.

هنا تتداخل عدة عوامل يتشابك فيها النفسي بالاجتماعي، وفي المقابل تغيّر مفهوم القيم والعادات الاجتماعية والممارسات الثقافية بمختلف أشكالها، وتقاربت الرؤى بعد أن أصبح العالم قرية صغيرة ليس لها حدود نتيجة العولمة الجارفة، والتقدم في خضم التغيرات المتسارعة التي دفعت الفرد أحياناً إلى السفر و

المغامرة بحثاً عن حياة أفضل، ومغادرة وطنه للعمل بغية تحسين ظروف معيشته، وبذلك تغيرت هوية هذا الفرد أمام تلك التحديات، بعدما أصبحت المصلحة العنصر الأساسي و المحدد الرئيسي الذي يضبط تلك الممارسات. كما أنّ أدوات الضبط الاجتماعي لهذا الفرد الذي أصبح عاملاً مغترباً بحكم حاجاته البيولوجية وظروفه المعيشية، والتي تشمل منظومته القيمية وممارساته الثقافية الدينية إلى جانب العادات والتقاليد، قد تأثرت بتلك العوامل والظروف التي تواجه الفرد والجماعة. رغم أنّ المجتمعات الليبرالية الحديثة تقدم نفسها على أنّها مجتمعات التعدد الثقافي، وقادرة على تجاوز الحدود الضيقة للخصوصيات الاثنية والهويات الدينية، ولكنّ الواقع يعكس غير ذلك، لأنّ التعدد الثقافي من وجهة نظر "فرنسيس فوكوياما"، هو جلب للتنوع في الألبسة و الوفرة في أنواع المأكولات، إضافة إلى تقاليد ذات عمق تاريخي، بينما فرضت هذه المجتمعات قيمها الخاصة، المتعلقة بالمساواة الفردية في الحقوق والواجبات. لذا فإن هذا الفرد مجبر على مواجهة رهانات عديدة، زادت من تعقيد واقعه وصعوبة الاستجابة لتعاليم تنشئته الأولى، داخل البيئة المستقبلية له، ويتجلى ذلك في ميدان عمله وحياته الاجتماعية، ومن خلال ممارساته اليومية. ونجد ضمن هذا العامل الثقافي و القيمي الذي ترك بصمته في شخصية العامل المغترب وسلوكاته، وحسبما جاء في طرح مجموعة من الباحثين في دراستهم بعنوان (individu et société) الفرد والمجتمع:

(Dans nos sociétés industrialisées le travail constitue un agent de socialisation important...)

(individu et) (Robert Campeau, Individu et société, 2009) P15
société(3)، وبالرجوع إلى مدرسة شيكاغو الرائدة في مسألة الهجرة، وأهمّ ما جاء في تعريف " جورج سيميل "Simmel G" للحياة المتربولة وقيمها،"على الشكل الآتي: 1- المتربول هو مجال "الاستقلال الفردي، 2- المتربول هو مجال "أولوية العقل على العاطفة"، 3- المتربول هو مجال "سيادة العقل التجريدي"، 4- المتربول هو مجال سيادة "العقل الحسابي"..."8- المتربول هو مجال "العقلنة والفردنة" (المالكي، 2019،ص44) هذا ما أثار لدينا عدة انشغالات و تساؤلات على ضوء استطلاعاتنا وملاحظاتنا الميدانية طيلة إقامتنا بمدينة مونتريال، تمخض عنها الإشكال الذي ينقلنا إلى إشكالية موضوع دراستنا وهو:

هل للقيم والممارسات الدينية التي تربي عليها العامل الجزائري المغترب تأثير على حياته المهنية في البلد المستقبل ؟

وللإجابة عن تساؤلنا كان لزاما علينا اعتماد فرضية تتوافق مع طبيعة الإشكالية المطروحة والتي تمثل محور دراستنا، وهذا ما دعانا إلى صياغة الفرضية الآتية:
نجد أنه كلما زاد مستوى العقلنة سعى العامل الجزائري المغترب لإشباع حاجاته المادية، وكلما غابت العقلنة زاد تأثير ثقافته التقليدية على تمثلاته الاجتماعية.

الهدف من هذه الدراسة هو التطرق إلى مدى تأثير العامل الديني والقيم والممارسات الثقافية بمختلف أنماطها، التي تشكل رواسبا ونواة جوهرية في التنشئة الاجتماعية للعامل الجزائري المغترب، رغم أنها في غالب الأحيان تكون بمثابة تنشئة أولية. كما عرجنا في موضوعنا إلى طبيعة الدور والوظيفة الاجتماعية التي تلعبها هذه الممارسات بصورة عامة في تحديد توجهات الفرد. وتكمن أهمية البحث الميداني وبخاصة في موضوع الممارسات الثقافية "على مستوى التمثلات والسلوك هي ظاهرة متعددة الأبعاد وأن العلاقة بين أبعادها المختلفة هي ليست علاقة ثابتة ومتكاملة." (عزي، الاسلام والتمثلات السياسية: دراسة ميدانية حول التدين والثقافة السياسية، عدد 2004/01، 2004، صفحة 177) وقد اعتمدنا في منهجية دراستنا على المنهج الوصفي لما له من خصائص ومميزات تتلائم وموضوع دراستنا، وذلك من خلال المعطيات التي جمعناها بمدينة مونتريال بكندا و التي اخترناها كميدان للدراسة، لتمرکز الجالية المسلمة ومنها الجزائرية على وجه الخصوص، وتحديدًا بفرعي شركتي: AAACanada، و Latécoère. واعتمادا على الأساليب الإحصائية ومختلف الأدوات البحثية من استمارات "الاستبيان" وجدولة المعطيات ووضعها في شكل نسب مئوية، وفئات وتكرارات من خلال تفرغ الاستمارات التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة، تم طرحها على مجموعة من العمال الجزائريين المغتربين بمدينة مونتريال الكندية، والتي تمثل العينة المختارة للبحث، حيث أدلوا بمختلف آرائهم ومواقفهم حول موضوع الدراسة.

1- دراسة مجتمع البحث و المقاربة الميدانية:

اخترنا عينة لهذه الدراسة في إطار مجتمع البحث والذي يتشكل من عمال الصناعات الفضائية بمدينة مونتريال الكندية (Montréal) بمقاطعة الكيبك (Québec)، لاسيما العمال المغتربين الجزائريين، من

المقيمين الدائمين أو مزدوجي الجنسية (حاملي الجنسية الكندية إلى جانب الجنسية الجزائرية الأصلية)، من خلال فرعين لشركتي: AAACanada ، Latécoère ، في الورشات التابعة لهاتين الشركتين، والتتين تعتبران كذلك شركات مناولة في مجمل ورشات المصنّع الكندي للطائرات BAMBARDIER المحاذي لمطار مونتريال الدولي، والمتواجدتان أيضا في مصنع Canadian Aviation Electronics، وتسمى اختصارا CAE Inc، مقرّها ليس ببعيد عن مطار ترودو E.Trudeau أيضا، بجانب الطريق السيار الكندي Transcanadien A40 بمدينة مونتريال.

2- واقع العامل الجزائري المغترب تمثّلات وممارسات:

من خلال استطلاعنا للميدان ودراستنا لمجتمع البحث، خصصنا مجموعة من الأسئلة في شكل استمارة، من أجل حساب النسب المئوية في إطار جداول مفرغة بتكرارات ومفرعة باحتمالات حسب طبيعة الأسئلة الموجهة للمبحوثين، و يتم من خلالها الاطلاع على آراء وتوجهات العمال الجزائريين المغتربين من حيث التمثّلات والواقع المعاش.

الجدول رقم (01): الممثل لسؤال (01) حول اضطلاع العامل الجزائري المغترب بمهامه على

أحسن وجه.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
73.33	11	71.42	25	نعم
6.66	01	5.71	02	لا
6.66	01	14.28	05	لا أدري
13.33	02	8.57	03	آخر
99.98%	15	99,98%	35	المجموع

يظهر جليًا من خلال النسب المسجلة بالجدول السابق أن التكرارات التي تنفي أو تشكك في أداء العامل الجزائري المغترب قد انحصرت بين حالة واحدة إلى 5 حالات، والتي نتجت عنها أعلى نسبة قدرت بـ 14.28%، وتعتبر جدّ متديّة مقابل 71.42% من العمال من جنس ذكر يرون أنهم يؤدّون مهامهم على أكمل وجه، وهذه نسبة جد معتبرة، وتقابلها نسبة أعلى منها بقليل من جنس إناث بـ 73.33% وهذا ما يدعم تصريحات العمال من كلا الجنسين، ويدل عن انخراطهم في مجال عملهم، وحرصهم على القيام بواجباتهم، ويمكننا تفسير ذلك من خلال الاعتماد على الكفاءات والمهارات والانتقائية المعتمدة في ظل سياسة التشغيل الكندية، إلى جانب هذا فقد لاحظنا أنه في أغلب الأحيان نجد أن هناك "فسيفساء" من كل القارات و مختلف الجنسيات تندمج مع بعضها لتحقيق أهداف المؤسسة في عالم تهيمن عليه الفردنة "Individualisme" التي تلمي على الفرد قيمة وثقافة تجعله ينصاع للإكراه الذي يمارسه المجتمع الغربي من خلال النظام البيروقراطي في ظل الحدائثة والعقلنة. كما جاء في دراسة ماكس فيبر للبيروقراطية في كتابه سوسيولوجيا الدين والسياسة، حيث "انتقلت السيطرة من الشخص إلى التكنولوجيا والآلة والمؤسسات الكبرى التي أصبحت تخضع الإنسان ليس للإنسان فحسب، ولكن لنظام الأشياء، وذلك عن طريق وضع استراتيجيات واختيار أفضلها واستخدام التقنية لبلوغ الغاية المحددة. وهو ما يتم من دون الأخذ بعين الاعتبار المصلحة الفردية أو النشاط الاجتماعي ككل". (فيبر، سوسيولوجيا الدين والسياسة، 2013، الصفحات 29-30)

الجدول رقم (02): الممثل للسؤال رقم (02) هل الأخلاق تلعب دورا في احترام العامل الجزائري المغترب للوقت في مجال عمله.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
33.33	05	31.42	11	نعم
53.33	08	48.57	17	لا
13.33	02	20	7	لا أدري
99.99%	15	99.99%	35	المجموع

على ضوء الإحصاءات المسجلة في الجدول 02 نرى أن هناك نسب ترجح بالنسبة للجنسين (48.57% ذكور و53.33% إناث) الرأي الذي ينفي اعتماد الأخلاق المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية للفرد في ميدان العمل، خاصة عند العنصر النسوي، فإننا نلاحظ نسبة مرتفعة عن الرجال نوعا ما أي أن النساء يرون أن بنسبة كبيرة لا مجال للأخلاق في حياتهن المهنية. بينما سجلت نسبة 31.42% لدى الذكور ونسبة 33.33% لدى الإناث لمن يرون أن للأخلاق دور في ميدان العمل. كما سجلنا تكرارات بنسبة 20% لدى العمال من جنس ذكر ممن ليس لهم رأي ثابت مقابل نسبة 13.33% للعمال اللواتي يفتقرن أخلاقهن عن حياتهن المهنية، وهي نسب جد ضعيفة من ناحية التكرارات غالبا ما كانت لدى فئة العمال من جنس ذكر.

تبين النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (02) أن العامل الجزائري المغترب لا يرى أنّ للأخلاق دور في ممارسة الرقابة، أو تأثير على سلوكه في ميدانه المهني. وهذا ما إلتمسناه لدى الأغلبية من كلا الجنسين، حيث أن النسب المسجلة المؤكدة للنفي، غالبا ما كانت لدى فئة العمال الجزائريين المغتربين الذين تفوق مدة إقامتهم: 03 سنوات (أي المتحصلين على الجنسية الكندية، بعد أن اجتازوا اختبار الجنسية وهو بمثابة آخر خطوة معتمدة في مسار الاندماج ضمن المجتمع الكندي). أما بالنسبة لأنصار الرأي الذي يرى أن للأخلاق دور حاسم أو المتذبذبة منها، فغالبا ما كانوا من العمال الوافدين الجدد الذين لا تتجاوز

مدة إقامتهم 03 سنوات، وذلك حسب ما توصلنا إليه بعد تفريغ الاستمارات (اعتمادا على السؤال: هل مدة إقامتك تتراوح: 1- من 0 إلى أقل من 3 سنوات، 2- من 3 سنوات فأكثر، 3- آخر: حدد....). ما يمكننا استخلاصه من خلال هذه المعطيات وقياسا بما جاء به السوسيولوجي "عبد المالك صياد" في دراسته السوسيولوجية للهجرة، نستنتج أنه في سياق "المسار" الذي يمر به العامل الجزائري المغترب عبر محطات عديدة، ينتج عنها بما يسميه بيار بورديو P. Bourdieu: الهايتوس العمالي، وهو عبارة عن عملية إعادة إنتاج تستوجب البحث في جوانبها ومتغيراتها، وهذا ما يستدعي حسب عبد المالك صياد: "ضرورة تناول إعادة تكوين مسارات المهاجرين بصورة جذرية. إنه يستعمل لذلك مفهوم "المسار" من أجل دراسة الحركة الاجتماعية للأجيال المختلفة من المهاجرين في ذهابهم و إياهم، عندما يكونون شبابا و عندما يُحالون على التقاعد". وهذا ما يملي على العامل الجزائري المغترب إعادة بناء بناء قيمه وسلوكاته وأخلاقه في سياق تحولاته الثقافية، وكمثال آخر "ميز صياد بين "المتغيرات الأصلية" والتي هي مجموعة الخصائص الاجتماعية المتمثلة في الاستعدادات المحددة اجتماعيا والتي يحملها المهاجرون قبل هجرتهم من بلدهم الأصلي، وبين "المتغيرات النهائية" وهي مجموعة المتغيرات التي ستحدد مآل المهاجرين في بلد الاستقبال". (بلعباس، ظاهرة الهجرة عند عبد المالك صياد : من السياق التاريخي إلى النموذج السوسيولوجي <https://journals.openedition.org/insaniyat/14325>، (2013) الرابط: <https://journals.openedition.org/insaniyat/14325>

الجدول رقم (03): الممثل للسؤال رقم (03) هل ينجز العامل الجزائري المغترب مهامه في الوقت المحدد لها.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
80	12	82.85	29	نعم
00	00	5.71	02	لا
20	03	11.42	04	لا أدري
%100	15	%99.98	35	المجموع

حسبما توصلنا إليه من خلال المعطيات التي سجلناها في الجدول رقم 03 نجد نسبة 82.85% من العمال (ذكور)، ونسبة 80% من العاملات، يعتقد كلاهما أن العامل الجزائري المغترب يقوم بواجباته في وقتها المحدد. بينما سجلت نسبة 5.71% من العمال جنس ذكر ترى دون ذلك، وتقابلها نسبة معدومة فيما يخص العاملات. بينما نجد نسبة 11.42% من العمال مع نسبة 20% من العاملات وهي الفئة التي اكتفت بعدم درايتها.

وعلى ضوء تلك النتائج المتوصل إليها، ومن خلال التكرارات التي سجلت، نرى نسبا جد عالية بالنسبة للعمال الذين يرون أن العامل الجزائري المغترب يقوم بواجباته المنوطة به في وقتها المحدد. الملاحظ أن بيانات الجدول تنفي ما هو شائع عن عدم قدرة العمال الجزائريين على التحكم في أداء مهامهم كما هو مطلوب، وقد أصبحت صورة نمطية على مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية، وحتى السياسية منها. وقد ظهر لنا جليا أن العامل الجزائري من خلال استطلاعاتنا الميدانية، أنّ الظروف المهنية وعلى وجه الخصوص منها الراتب (السؤال المقترح في الاستمارة: كيف تحدد راتبك الذي تتقاضاه شهريا: 1- أقل من CA\$1000 ، 2- من CA\$1000 إلى أقل من CA\$2000 ، 3- من CA\$2000 إلى أقل من CA\$3000 ، 4- أكثر من CA\$3000 ، 5- آخر: (مثلا عقد سنوي) حدد.....). وعليه فقد

اتضح لنا أن معظم العمال هم من الشطر الثالث والرابع لشبكة الأجور المعتمدة، وهي غالبا ما تفوق 20 CA\$/الساعة. وهو أجر جد معتبر مقارنة بالحد الأدنى للأجر القاعدي لسنة 2020 في مقاطعة الكيبك =13.10 CA\$/الساعة (ويتغير حسب المقاطعة لاعتماد كندا للنظام الفيدرالي، مثلا: في أونتاريو=15.70 CA\$/الساعة، وهو الأفضل على مستوى كل المقاطعات). هذا ما يتيح للعمال الجزائري المغترب قدرة شرائية تسمح له بتوفير حاجاته وإشباع حاجات أسرته، الى جانب مستوى معيشي جيد يسمح له بتحقيق ذاته ومتطلباته، واندماجه في المجتمع الكندي. وذلك ما يمكن تفسيره من وجهة رائد مدرسة شيكاغو "تالكوت بارسونز" من خلال دراسته لمجتمعات أمريكا الشمالية، حيث يقدم "رؤية اندماجية" للمجتمع الأمريكي. فالأفراد يخلصون، وهم يبحثون عن عمل ثابت، وبلا استقرار وبتشييد منزل لهم، وبالنجاح في مهنة ما. وفي الفترة ذاتها جعل هولاند Holland وميوري Murray في هارفارد من الachievement (انجاز الذات) الدافع النهائي للدوافع البشرية. ومن وجهة النظر هذه تبدو نظرية بارسونز بمثابة سوسيولوجيا الطريقة الأمريكية في الحياة. " (دورتيه، 2010، صفحة 110) وذلك هو النموذج السائد

في المجتمع الرأسمالي لأمريكا الشمالية والذي يتجسد في فكرة الأب الروحي للاقتصاد الليبرالي آدم سميث القائلة أن: "الدوافع والمصالح هي من تحكم العالم".

الجدول رقم (04): الممثل للسؤال رقم (04) هل للتدين حضور في المحيط المهني للعمال الجزائري المغترب

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	04	11.42	02	13.33
لا	26	74.28	11	73.33
لا أدري	05	14.28	02	13.33
المجموع	35	99.98%	15	99.99%

تبيّن لنا الإحصاءات المسجلة في الجدول أعلاه أن هناك نسبة تكرارات تعادل 11.42% من العمال (ذكور) و 13.33% من العاملات يرون أنه يمكن أن يكون للدين حضور في مجال عملهم، بينما اكتفت نسبة 14.28% من العمال من جنس ذكر، تقابلها نسبة 13.33% من جنس إناث، اكتفوا بعدم درايتهم. كما سجلنا نسبة تكرارات جد عالية ممن يفصلون تدينهم عن حياتهم المهنية، وكانت نسبهم كالأتي: 74.28% من العمال من جنس ذكر، و 73.33% من العاملات.

ما يمكننا استنتاجه أن العامل الجزائري المغترب قد انخرط في مجال عمله، وتجرع قيم الحدائثة (بفصل حياته الدينية عن حياته العملية) إلى حد كبير، وفق إستراتيجية تجعله فاعلا اجتماعيا يلتزم بالفعل الجماعي (أي الاختيار العقلاني) وفق مبرراته التي لا تتعارض مع جانبه المقدس، إلا أن القيم الروحية تصبح ضعيفة إن لم تتوافق مع المصلحة الذاتية. لكي نكون أكثر عمقا، قد نجد أنّ أهم تعريف أنثروبولوجي للدين، هو ذلك المفهوم الذي قدّمه "غيرتز"، عندما أدمج "البعد الثقافي في التحليل الديني"، فهو يرى أن الدين عبارة عن نظام من الرموز يعمل لإنتاج حالات نفسية، وحوافز قوية وشاملة ودائمة في الناس، عن طريق صياغة مفهومات عن نظام عام للوجود وإضفاء الواقعية على هاته المفهومات، بحيث تبدو هذه الحالات النفسية والحوافز أكثر واقعية بنمط فريد، وبواسطة هذه الأشكال الرمزية يمكن أن يتواصل الناس، وبها يطوّرون معارفهم حول الحياة ومواقفهم عنها. وهكذا يكون "غيرتز" قد ركز على الحياة الاجتماعية الواقعية للناس، عبر تداولهم لتلك المعاني والمفاهيم والرموز الدينية، ونظرتهم للكون. هذا ما يمكننا استخلاصه مما جاء على لسان بعضهم: "العمل كذلك عبادة"، وهذا ما هو إلا خطاب توفيقى تلفيقي "البريكولاج" بلغة "ليفي ستروس"، ما يفسر جليًا قوّة المجتمع المعقلن على سحق كلّ الخصوصيات الثقافية والدينية والقيمية، مما أدى إلى إنكار كل أنماط العمل الأخرى ليصبح العمل المأجور الصفة الأخلاقية الوحيدة للمجتمع المعاصر" (دليلة، 2010، صفحة 126)، وهنا يحضرنا الطرح الذي جاء به ماكس فيبر في كتابه: "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية"، الذي يفسر كيف أصبحت "الكالفينية" حافزا لزيادة الإنتاج، وجعلت علاقة الإنسان بربه هي علاقة فردية محضة، أي أن الله يبارك لعبده من خلال ما يقوم به من أعمال، ولكي يعرف هذا العبد إذا كان الله راض أو غير راض عنه، يجب أن يراقب سلوكه، فإن كانت أعماله

تبوء بالنجاح ويعيش عيشة راضية، فالله بذلك راض عنه. وإذا كانت سلوكاته غير معتدلة، وعمله غير ناجح، فالله بذلك غير راض عنه (هنا يصبح مبدأ الرضا حافزا من أجل العمل الأكثر مردودية).
الجدول رقم (05): الممثل للسؤال رقم (05) حول مدى التزام العامل الجزائري المغترب بقيمه

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	10	28.57	03	20
لا	19	54.28	10	66.66
لا أدري	06	17.14	02	13.33
المجموع	35	99.99%	15	99.99%

تبيّن الإحصاءات المبينة في الجدول أن نسبة 28.57% من العمال يرون أن العامل المغترب الجزائري يلتزم بقيمه الدينية، أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 20% اللواتي يوافقن العمال (الذكور) نفس الرأي. بينما اكتفى 17.14% من العمال (ذكور) و 13.33% من فئة العاملات بعدم درايتهم .
من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن نسبة 54.28% وهم الأغلبية التي ترى أن العامل الجزائري المغترب لا يلتزم بقيمه الدينية كما ينبغي، وتشاطرهن الرأي نسبة 66.66% من العاملات، وهي الأعلى على مستوى النسب المسجلة. وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى البيئة المهنية ونوعية الثقافة العمالية التي تسبغ الفرد بقيم العقلنة، ليصبح مجبرا على التنازل عن قيمه الدينية الأولى، و التعامل في آن واحد مع هذا التباين الذي ينتج عنه صراع يملي عليه تأمين مصالحه أولا (كما جاء على لسان أحد الباحثين: لازم تخدم براسك ! **qui dit mieux** : يعني من يعرض عليك أجرا أحسن.). وذلك ما جاء في الفكر الدوركامي وما تفرضه المجتمعات الصناعية الحديثة، أين نجد الروابط ذات بعد عقلائي، ويظهر من خلالها تشابك في

المصالح، وتبعية متبادلة من خلال تقسيم العمل المعقد، الذي يحمل طابعا تعاقديا وتعاونيا إراديا(عضويا). "عكس المجتمعات الدنيا حيث نرى التضامن تكفله وحدة العقائد والمشاعر خاصة. فمهما تكن الروابط التي تنشأ عن تقسيم العمل متوترة في تلك المجتمعات البدائية، فإن التلاحم الاجتماعي لا تنهدده الأخطار عندئذ، لأن تلك الروابط ليست هي التي تشدّ الفرد إلى المجتمع هنالك شداً قويا. " (دوركايم، 1982، صفحة 431) كما يرى أيميل دوركايم " أن العلاقات التعاقدية تنمو بالضرورة مع نمو تقسيم العمل، لأنّ تقسيم العمل لا يكون ممكنا بدون التبادل الذي يعدّ التعاقد صورته القانونية " (دوركايم، 1982، صفحة 428) وروحه تلك القيم التي يفرضها منطق العقلنة، وهي من الأشكال الرئيسية للتضامن العضوي.

الجدول رقم (06): الممثل للسؤال رقم(06): حول تمثّل العامل الجزائري المغترب للقانون الداخلي للمؤسسة ، وتأثيره على أدائه.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
86.66	13	88.57	31	نعم
00	00	5.71	02	لا
13.33	02	5.71	02	لا أدري
%99,99	15	%99,99	35	المجموع

يظهر من خلال التكرارات المسجّلة في الجدول رقم 06 أن هناك نسب جدّ متديّة فيما يخص كلا الجنسين، لاسيّما في آرائهم حول عدم فعالية القانون الداخلي للمؤسسة على أداء العامل الجزائري المغترب. حيث سجلنا نسبة 5.71% لدى العمال من جنس ذكر، ونفس النسبة التي عبرت ب: لا ادري. أمّا فيما يخصّ الامارات فقد سجلنا نسبة معدومة 00% فيما يخصّ عدم تأثير القانون الداخلي للمؤسسة على أداء العامل الجزائري المغترب، وتقابلها نسبة جدّ ضعيفة فيما يخصّ اللواتي اكتفينّ بعدم درايتهنّ.

إذن من خلال النتائج المسجلة يظهر جليا الأغلبية الساحقة من العمال (ذكور) وبنسبة 88.57%، ونسبة لا تقل أهمية لدى العاملات 86.66% يرون أن للقانون الداخلي للمؤسسة دور كبير على مردودية العامل الجزائري المغترب وأدائه. وهذا إن دلّ على شيء فإنما يدلّ على مدى التزام العمال بما تملّيه القوانين الداخلية للمؤسسة، والقواعد التنظيمية لها. باعتبار " أن القانون هو مجموعة من القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع تنظيما يحقق الخير للفرد، ويكفل التقدم للجماعة، والتي تتولى تنفيذها قسرا على الأفراد سلطة عليا في تلك الجماعة." (ابوالغار، علم الاجتماع القانوني والضببط الاجتماعي، 1985، صفحة 30) وإذا سلمنا أن القانون في عالم الحداثة والعقلنة لا يهتم إلا بالسلوك الظاهر، فلا يمكننا أن ننفي رقابته على النوايا بصفة عامة، لأنه يهتم بهذه النوايا إذا ارتبطت بمظاهر ماديّة. (ويبرز ذلك من خلال تصريحات أحد الباحثين عند سؤاله، والتي تطابقت مع عدة مبحثين: لماذا تقوم بساعات إضافية: لمضاعفة مردودك وزيادة راتبك أو لغرض آخر؟ فكان جوابه: نعم، كاش mise à pieds يشوفوني كنت نزيد over time (بمعنى: ساعات إضافية) يشدوني!).

الجدول رقم (07): الممثل للسؤال (07) حول سلوكيات وممارسات العامل الجزائري المغترب في مجال عمله.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
نعم	74.28	26	73.33	11
لا	8.57	03	6.66	01
لا أدري	17.14	06	20	03
المجموع	99.99 %	35	99.99 %	15

كما بيّن لنا الجدول رقم 07 أنّ عدد التكرارات الذي يشكلّ نسبة 74.28% من العمال (ذكور) يرون أنّ من سلوكياته داخل مجال عمله، ويوافقهم في ذلك نسبة 73.33% من العاملات (إناث). كما سجلنا نسبة 8.57% من العمال (ذكور)، إلى جانب نسبة 6.66% من فئة العاملات يرون عكس

ذلك. بينما اكتفى بعدم درايتهم ما نسبة 17.1% من العمال (ذكور) وتدعمهم في ذلك نسبة 20% من العاملات وهي نسب ضعيفة مقارنة بالمؤيدين.

من خلال تحليلنا للنسب التي أفرزها الجدول رقم 07 هنا يأتي دور السوسولوجيا في فهم وتفسير وتحليل الظاهرة، قصد فهمها وتفسير حركتها الإجرائية، وعلى ضوء نظرية التحليل الاستراتيجي التي اعتمدها " ميشال كروزي" في فهم وتحليل المواقف والأنساق الثقافية. يمكننا القول أن العامل الجزائري المغترب يضبط مواقفه وفق نسق معين من الاستراتيجيات تتيح له التكيف مع بيئته، فيتمحور حول وسيلة الضبط التي تتمثل في السلطة التنظيمية للمؤسسة ويتمرد عليها في بعض الأحيان (حيث لاحظنا خلال استطلاعنا في احد أيام الجمعة أن هناك مجموعة من العمال المغتربين (مغاربة وجزائريين)، غادروا أماكن عملهم في غياب المسؤول متوجهين خفية إلى مسجد قريب من المطار الدولي لمونتريال لأداء صلاة الجمعة، وفي باقي الأيام يقيمون صلاة الجماعة خلصة، كلما أتاحت لهم الفرصة في أحد المخازن). تعتبر هذه السلوكيات التي تتغير وفق الوضعيات حزمة من الاستراتيجيات ينتجها الفرد للتكيف مع محيطه المهني، وهي ردة فعل بديهية مردها أنّ الفرد في حالة العمل لا يمكن تحديد سلوكه كلية، ولا أن نتحكم فيه أو أن نتنبأ به. وفي ظلّ التعقيد والتشابك الواقع في مجال تدبير المؤسسة، "يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل، الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية، التي يضعونها وضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم." فالعامل الجزائري المغترب عقلائي إلى حد بعيد رغم تبنيه لقواعد وقيم العقلنة، وغالبا ما يستعمل المواقف التي يواجهها في فائدته، وكفاعل اجتماعي نجده غالبا ما يفضل نسج علاقات ضمن مجموعة بجد فيها بقايا تنشئته الأولى، لتحقيق ذاته بإعادة إنتاج الممارسات الأولى من خلال رواسته الثقافية. (خريش، 2011، انترنيت) الرابط:

<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/human/images/stories/573-599.pdf>

الجدول رقم (8): الممثل للسؤال (8) حول أولوية المصلحة الشخصية والمصلحة العامة لدى العامل الجزائري المغترب.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
73.33	11	71.42	25	أولوية المصلحة الشخصية
13.33	02	8.57	03	أولوية المصلحة العامة
13.33	02	20	07	لا أدري
99.99%	15	99.99%	35	المجموع

تبين لنا الإحصاءات المتحصل عليها في الجدول رقم 8 أن نسبة 71.42% من العمال (ذكور) ترى أن للمصلحة الشخصية أولوية عن المصلحة العامة، وتشاركهم في ذلك نسبة 73.33% من العاملات. بينما سجلت نسبة 8.57% من العمال (ذكور) تنفي ذلك وتجعل المصلحة العامة في مقدّمة أولوياتها، وتوافقها في ذلك نسبة 13.33% من العاملات، إلى جانب نسبة 20% من العمال (ذكور) ونسبة 13.33% من العاملات وهي الفئة التي اكتفت بعدم درايتها.

إذن من خلال التكرارات المحصلة في الجدول رقم 8 يمكننا أن نخلص إلى نسبة 72.37% ترى أنّ للمصلحة الشخصية أولوية على المصلحة العامة. وهذا أمر طبيعي ومتأصل في الإنسان باعتباره الكائن الوحيد الذي لا يتصرف بشكل غريزي، وإنما باختيار إرادي، وبما يحقق له أكبر قدر من "المصلحة". فتجده يتناول كل ما يعود عليه من فائدة أو ما يدفع عنه ضررا. فمصلحة الفرد تتوقف على ما يحققه من المكاسب أو ما يتجنبه من الخسائر. وبطبيعة الحال، فإن العامل الجزائري المغترب في هذه الحالة هو الأصل في الحكم و مصدر كل قرار، فهو يعرف ما يعتبره نفعاً له أو ما يسبب له خسارة، خاصة وأنه يتواجد وسط مجتمع

نشيط ونمط عيش يملي عليه دفع عدة نفقات: كالإيجار، التأمين، الأكل، الدراسة والنقل والضريبة على الدخل... الخ. وهكذا فإن إخضاع سلوك هؤلاء الأفراد لمنطق «المصلحة» هو تعبير عن غريزة حب البقاء، الذي يسعى إليه كل أفراد الجماعة وبالتالي يمكن أن نخلص إلى تحقيق "المصلحة العامة" لهاته الجماعة في ظلّ "تضامن عضوي" لهذه البنية الاجتماعية. فبقاء الفرد أو الجماعة مرهون بتوفير احتياجاتهم المادية والمعنوية، ولذلك تجد العامل الجزائري المغترب في تنقل دائم بين مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الكندية، باحثا عن العمل أو الوظيفة (ذات أجر أحسن، وامتيازات: كالتأمين الاجتماعي الخاص، والمساهمة في صندوق التقاعد بنسب متفاوتة) التي يمكن لها أن تحسن من أوضاعه الاجتماعية، وتسمح له بالحفاظ على توازنه. وهذا ما يؤكد إميل دوركايم في كتابه "في تقسيم العمل الاجتماعي": "فلكي يؤدي تقسيم العمل إلى التضامن لا يكفي إذن أن يكون لكل فرد عمله، وإنما ينبغي كذلك أن يكون هذا العمل مناسبا له." (دوركايم، 1982، صفحة 422)

الجدول رقم (9): الممثل للسؤال (9) نظرة العامل الجزائري المغترب لبعض الممارسات المنبوذة أو المحرمة: كالكذب والتدليس والسرقة... ؟

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	03	8.57	02	13.33
لا	25	71.42	09	60
لا أدري	03	8.57	03	20
أخر	04	11.42	01	6.66
المجموع	35	99.99%	15	99.99%

يظهر لنا من خلال التكرارات المبينة في الجدول رقم 9 أن هناك نسب جدّ ضعيفة بين فئات العمال المبحوثين الذين يؤكّدون حضور بعض الصفات المدمومة لدى العامل الجزائري المغترب.

حيث سجلنا نسبة

8.57% من العمال (ذكور) ممن يدعمون هذا الرأي، ونسبة 13.33% من العاملات. وهناك من اكتفوا بعدم درايتهم بنسبة 8.57% من العمال (ذكور) وتقابلها نسبة 20% من العاملات، كما سجلنا نسبة 11.42% من العمال (جنس ذكر) ممن كان لهم رأي آخر، و توافقها نسبة 6.66% من العاملات.

انطلاقاً من الجدول يمكننا القول أنّ الغالبية من المبحوثين لدى الجنسين (ذكور وإناث)، يرون أن العمال الجزائريين المغتربين يتحاشون الصفات الذميمة، وهذا ما يعكس مدى التزامهم بأخلاق وقيم تساهم في بناء روابط الأمان والثقة مع بعضهم وداخل مجتمعهم، فيشعر الفرد بأنّه آمنٌ. ونجد للأخلاق أثرٌ واضحٌ على بناء المجتمع والإنسان، فهي مقياس على مدى صلاحيته، وعلى مدى الالتزام بالمكارم والصفات الحسنة، خاصة أنّ الأخلاق تُساهم بشكلٍ كبير في دفع المجتمع ليكون مجتمعاً فاضلاً، ويمكنه التخلص من كلّ العادات السيئة التي تمنع تطوّر العمل والإنسان. من جانب آخر، تعتبر الأخلاق داخل المجتمعات الغربية والمعلّنة منظومة قيم يعتبرها الناس بشكل عام جالبة للخير وطاردةً للشرّ وفقاً للفلسفة الليبرالية، وهي ما يتميز به الإنسان عن غيره. وقد قيل عنها إنها شكل من أشكال الوعي الإنساني.

غالباً ما تظهر هذه الصفات لدى العمال الجزائريين المغتربين من خلال سلوكياتهم، و ممارساتهم اليومية في محيط عملهم (فقد وجدنا مثلاً عدة سترات وهواتف ذكيّة ذات قيمة، قد تركها أصحابها لأخذ استراحة أو لتناول الغذاء، إلى جانب الكثير من الدواليب تحوي أغراضاً دون أقفال...) وهذا ما يعكس تفاعلهم مع منظومة القيم الجديدة عبر مسار اندماجهم في المجتمع المستقبل، إلى جانب مستوياتهم التعليمية التي غالباً ما نجدها ذات تكوين عالٍ (42 جامعيًا، 3 تقني سامي، 5 آخر) إضافة إلى رصيدهم الثقافي الذي اكتسبوه عن طريق تنشئتهم الأولى في بلدانهم الأصليين. وبالنظر إلى الأصالة في ميزان الفكر الانثروبولوجي، نجدها تعبر عن موروث ثقافي وممارسات وقيم اجتماعية، تميّز مجموعة من أفراد مجتمع معيّن عن غيرهم من المجتمعات، ومما لا شك فيه أن الدين كأحد أهم هذه الموروثات الثقافية، ومقارنة بالممارسات الأخرى، فإنه يأخذ قسطاً كبيراً ويلعب دوراً محورياً داخل الهيكل العام في حياة الفرد والمجتمع، فهو يطوف فوق كل أفاق المعمورة،

و بملاً مسارب الحياة اليومية وشقوقها ، ويتجلى في كل نشاط و كل فكر، أو منظومة قيم وفعل، أو سلوك فردي أو جماعي، ويوجه و يراقب كل مجال اجتماعي وخاصة ميدان العمل، وذاك ما لمسناه من خلال تصريحات العديد من المبحوثين(وقد استدللّ أحدهم على سبيل المثال بالحديث الشريف " إنما بُعِثْتُ لأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ"، كما دعمَ مباحث آخر بقوله صلّ الله عليه وسلّم: "عليكم بالصدّق. فإنّ الصّدقَ يهدي إلى البرّ، وإنّ البرّ يهدي إلى الجنّة، وما يزالُ الرّجلُ يصدّقُ ويتحرّى الصّدقَ حتّى يُكتبَ عند الله صدّقاً. و إيّاكم والكذب، فإنّ الكذبَ يهدي إلى الفجور...". صدق رسول الله). كما كان لنا في سياق بحثنا ملاحظة في غاية الأهمية تندرج ضمن الرصيد الثقافي الكندي، حيث وجدت إحدى العاملات الكنديّات أداة قيّمة ضاعت من صاحبها ولما سألناها عن كيفية تعاملها مع ما وجدت، فقالت: cest mon cadeau du jour !! أي هديتي لهذا اليوم، بمثابة غنيمة لا تحتاج إلى إرجاعها أو البحث عن صاحبها!. ما يعكس مدى التناقض بين العامل المغترب ذو خلفية إسلامية الذي يتلبس بتعاليم دينه، والعامل الكندي الذي يغلب على طابعه الثقافي تلك الأبعاد النفعية المصلحية.

الجدول رقم(10): الممثل للسؤال (10) حول مدى تكيف العامل الجزائري المغترب واندماجه في

محيطه المهني

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
86.66	13	80	28	نعم
00	00	5.71	02	لا
13.33	02	14.28	05	لا أدري
99,99%	15	99,99%	35	المجموع

تبيّن لنا التكرارات المسجّلة في الجدول رقم 10 أنّ نسبة 5.71% من العمال ذكور يرون أنّ العامل الجزائري المغترب يواجه عدّة تحديات في مسار اندماجه و صعوبات في تكيفه مع محيطه المهني، بينما لم

نسجل أي نسبة عند العاملات. كما سجلنا نسبة 14.28% من العمال (ذكور) اكتفوا بعدم درايتهم، الى جانب نسبة 13.33% من العاملات.

يتضح لنا من خلال النسبة 80% المسجلة لدى العمال (ذكور)، من يؤكدون على نجاح العامل الجزائري المغترب في مختلف مراحل اندماجه في المجتمع لكندي، وتكيفه مع رهانات محيط عيشه الجديد. وتشاظرهم الرأي نسبة 86.66% من العاملات الجزائريات المغتربات. وهي نسب جدّ معتبرة للتأكيد على مدى قدرة العامل الجزائري على رفع التحديات التي يطرحها المجتمع المستقبل. من جهة أخرى، نجد أنّ التكيف والاندماج كلاهما مفهومان ينطويان على عمليّة سلوكية معقّدة، تعكس توافق الإنسان مع محيطه العام، والغاية منها تحقيق التوازن بين الفرد والتغيرات التي تطرأ على المحيط العام، ويضمّ في مجمله عدة تغيرات، كما يفسّرها سوسيولوجي الهجرة "عبد الملك صياد" من خلال دراسته للعامل المغترب الجزائري بفرنسا: "إن الانطلاق من البلد الأصلي، لا يعني فقط الحديث عن المهاجر قبل الخطاب حول المَغْتَرِب. يعني هذا الاهتمام بالفرد في كليلته، التثبيت بتحديد المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها هذا الفرد في الأصل، بممارساته، بسلوكاته اليومية وبقناعاته التي ستضطره الغربية حتما لإعادة النظر فيها" (بلعباس، ظاهرة الهجرة عند عبد الملك صياد : من السياق التاريخي إلى النموذج السوسيولوجي <https://journals.openedition.org/insaniyat/14325>، 2013). وتنطوي على الدوافع والحاجات والخبرات والقيم التي يحملها العامل الجزائري المغترب، وهي جميعها تؤلّف ما يسمى بالمحيط النفسي الداخلي. ورغم كلّ الرهانات التي يضعها المجتمع المستقبل في مسار العامل الجزائري المغترب لاجتثاث مشروعه السابق، لصالح مشروع جديد يفرض سلطته وقيمه، يسعى هذا الأخير دوماً إلى إعادة إنتاج الجماعة الأولى (وهذا ما لمسناه من خلال استجوابنا: 1- هل تحافظ على الشعائر الدينية: كالصوم، صلاة الجمعة، الأعياد؟: نعم، لا، أخرى حدّد: 2- كم مرة تزور شارع جان طالون شرق) المعروف بالجمالية الجزائرية) للقاء الأصدقاء؟ Bvd Jean Talon est. Montréal 01 مرة في الأسبوع، 01 مرة في الشهر، أخرى حدّد:.....). هذا ما يؤكد تمسك العمّال الجزائريين المغتربين بتنشئتهم الأولى، وذلك من أجل استحضر ممارساتهم الثقافية الأصلية: كالأحتفال بالأعياد، صلاة الجمعة (بمسجد الأرقم، مسجد البدر،

ومسجد التوحيد)، السهرات الرمضانية و الجلوس في المقاهي، ولقاء الأصدقاء (كمقهى Café Safir ,Le Fennec ,Le Sable d or ,Café Mondial ،... الخ). عكس العلامات الجزائريات المغتربات اللواتي اكتفين بالشعائر الدينية في إطار جدّ محدود.
الجدول رقم (11): الممثل للسؤال (11) حول مدى تأثير الممارسات الدينية في الحياة المهنية العامل الجزائري المغترب

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	06	17.14	04	26.66
لا	25	71.42	09	60
لا أدري	04	11.42	02	13.33
المجموع	35	99.98%	15	99.99%

تبيّن لنا الإحصاءات المسجلة في الجدول رقم 11 نسبة متفاوتة نوعا ما. حيث سجلنا نسبة 17.14% من العمال (ذكور) يرون أن هناك تأثير للممارسات الدينية في مجال عملهم، أمّا فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 26.66%. كما سجلنا نسبة 11.42% من العمال (ذكور) ممن اكتفوا بعدم درايتهم، تقابلها نسبة 13.33% لدى العاملات.

نلاحظ من خلال نفس الجدول أنّ نسبة 71.42% من العمال (من جنس ذكر) لا ترى أنّ هناك تأثير للدين على الحياة المهنية، إلى جانب نسبة 60% من العاملات يوافقهنّ الرأي. أي أنّ نسبة 65.71% من إجمالي العمال الجزائريين المغتربين يرون أنّ الدين لا يلعب دورا محوريا في بيئتهم المهنية، هذا ما يفسر لنا قوّة القيم التنظيمية للمؤسسة، أمام تراجع القيم الدينية لهذه الفئة. هذا نتيجة التنشئة الثانوية التي تلقاها العامل الجزائري المغترب في مجتمع يمتاز بالتنوع الثقافي والاثني. إلّا أنّ هذا لا ينفي أنه كائن متدين فطريا، نظرا لنشئته في مجتمع يحوز على جانب كبير من المقدّس، الذي يتجسّد في قسط كبير من

تمثلاته ومعتقداته خارج مجال عمله. وهذا ما يمكن تفسيره من خلال الطرح الذي جاء به السوسيولوجي "جمال غريد": "عندما نمنع النظر في الدراسات المتعلقة بالعمال الصناعيين فإننا نلاحظ وجود اقترابين اثنين مختلفين لكنهما يلتقيان عند الأمور الجوهرية: الفهم الشائع للماركسية وعلم الاجتماع الليبرالي. فكلاهما ينظران إلى المصنع كعالم العقلانية والفعالية ويعتبرانه كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية وللتثقيف" (غريد، مجلة إنسانيات، 1997) الرابط: <https://journals.openedition.org/insaniyat/11389>. وباعتبار المنظمة مجتمعاً صناعياً، فهي أساس وجود الفرد العامل، وهو بمثابة إكراه يخضع له الأفراد (Contrainte qui assujettit les individus)، في صورة قيم ومعايير يفرضها على الأفراد، الذين يخضعون لها بدورهم، وينتجون تصرفات تبعاً لهذه القيم التي فرضت عليهم. (ففي تصريح لبعض من العمال عند استطلاعنا قال أحدهم: "مادام كاين البساس رانا لباس!" كلمة "البساس" مصطلح متداول في أوساط الجالية، اختصاراً ل: le bien aide social: وهي عبارة عن إعانات حكومية تصرف شهرياً لكل مواطن أو مقيم يعاني أزمة مالية، كبرنامج لدعم الفئات الهشة في المجتمع). وهذا دليل على اعتماد العامل الجزائري المعترب استراتيجيات بصورة عقلانية غائية للحفاظ على مصالحه. وهنا نستحضر الطرح الذي جاء به تونيز F.Tönnies في مجال انتقال الأفراد من التجمعات البشرية التي تنتج عنها المجتمعات، "من خلال هذه الفكرة حاول البحث عن كيفية تجاوز المجتمعات الحديثة للصراعات الناتجة من تقسيم المصالح ومن الاستراتيجيات الفرادية الأنانية (فيبر، سوسيولوجيا الدين والسياسة، 2013، صفحة 64)، في مجتمع يغلب عليه الطابع العقلائي على مستوى العلاقات الاجتماعية، في الوقت الذي ينحو خطاب العولمة إلى سحق كل الخصوصيات الثقافية والدينية والقيمية.

الجدول رقم (12): الممثل للسؤال رقم (12) تمثيلات العامل الجزائري المغترب للعمل الخيري أو التطوعي ذو طابع اجتماعي

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
13.33	02	14.28	05	نعم
53.33	08	68.57	24	لا
20	03	8.57	03	لا أدري
13.33	02	8.57	03	آخر
%99,99	15	%99,99	35	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم 12 أنّ نسبة 14.28% من العمال (ذكور) يوافقون على القيام بالعمل الخيري أو التطوعي ذو طابع اجتماعي، وتساندهم في ذلك نسبة 13.33% من العاملات. كما سجلنا نسبة 8.57% من العمال (ذكور) اکتفوا بعدم درايتهم، إلى جانب نسبة 20% من العاملات. بينما نلاحظ أيضا نسبة 8.57% من العمال (ذكور)، إلى جانب 13.33% من العاملات، كانت لهم آراء أخرى. المستخلص من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول أنّ نسبة 68.57% من العمال (ذكور) لا تجبّد الانخراط والمشاركة في العمل الخيري أو التطوعي ذو طابع اجتماعي، وتشاركهم الرأي نسبة 53.33% من العاملات. ما يمكننا استنتاجه من خلال التكرارات التي أفرزتها نتائج الجدول، أنّ العامل الجزائري المغترب يفضّل العمل المأجور على العمل التطوعي. وهذا ما يعكس لنا التفكير العقلاني الذي يطغى على مختلف جوانب حياته (كما جاء في تصريح احدهم عند سؤاله: هل تقوم بأي عمل تطوعي في أوقات فراغك أو عطلتك؟ فكان جوابه: نفتش على خدمة تحت الطابطة نعاون روعي!. أي بمعنى: أجر إضافي دون تصريح ضريبي)، رغم أنّ العمل التطوعي جزء لا يتجزأ من ثقافته الدينية التي تلقاها خلال تنشئته الأولى، وهو ما يمكن تعريفه على أنه كل "عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغي

منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية." (عراي، مجلة النبأ، 2001) إلا أننا نجد العامل المغترب الجزائري لا يفضل القيام بالعمل الخيري، أو ذو منفعة عامة. نجد أنّ أهم ما يميّز المجتمع الكندي العمل الجمعي، إلى جانب مختلف النشاطات التطوعية، في إطار مساعدة المهاجرين الجدد بتقديم النصائح والاستشارات ومرافقتهم في مسار اندماجهم، وإعادة بناء مشروعهم الجديد. وهو ما دأبت عليه الحكومة الكندية بقسميها (حكومة مقاطعة الكيبك والحكومة الفيدرالية أي المركزية) على دعمه وتحفيزه وتطويره. حيث تلقى هذه الجمعيات والمراكز ذات الطابع الاجتماعي دعماً كبيراً على الصعيدين المادي والمعنوي، وتشاركها في ذلك المؤسسات الدينية كالكنائس (التي تنشط تحت مسمى: جيش

الإنقاذ) (armée de salut)، والجمعيات الإسلامية التابعة لمختلف المراكز الثقافية الإسلامية (التي تأخذ طابع مساجد تمارس فيها مختلف الشعائر). إلا أنّ العامل الجزائري المغترب يفضل أداء شعائره من فرائض دون سواها من الأعمال التطوعية، عكس عمله اليومي المأجور الذي يوليه أهمية وألوية بالفتن، حيث يتجاوز في أغلب الأحيان ما تمليه عليه فرائضه الدينية في سبيل الحفاظ على مكاسبه المادية (كتأخير الصلاة أو جمعها، وغالباً ما يتخلف عن صلاة الجمعة بحكم أنه ليس يوم عطلة، وذلك بداعي العمل).
الجدول رقم (13): الممثل للسؤال (13) حول مدى اندماج العامل الجزائري داخل المجتمع الكندي.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	30	85.71	13	86.66
لا	02	5.71	00	00
لا أدري	03	8.57	02	13.33
المجموع	35	99,99%	15	99,99%

يتضح لنا من خلال التكرارات المسجلة في الجدول رقم 13 أنّ نسبة 85.71% من العمال ذكور يرون أنهم قد استطاعوا الاندماج في المجتمع الكندي بنجاح، وتوافقهم الرأي نسبة 86.66% من العاملات. وسجلنا نسبة 5.71% من العمال (ذكور) من يرون أنه كانت لهم صعوبات في مسار اندماجهم، بينما لم نسجل أي حالة لدى العاملات. كما اكتفت نسبة 8.57% من العمال ذكور بعدم درايتها، وتقاسمها الرأي نسبة 13.33% من العاملات.

تبين النتائج المتحصل عليها أنّ نسبة 86.18% من مجموع العمال الجزائريين المغتربين من كلا الجنسين، يعتقدون أنهم استطاعوا أن يسجلوا نجاحا فيما يخصّ الانتقال من مجتمعهم الأصلي والاندماج داخل المجتمع الكندي، باعتباره مجتمعا مستقبلا لهذه الجالية بمختلف أصنافها. وبالرجوع إلى موضوع الهجرة ومسار الاندماج الاجتماعي للعامل المغترب الجزائري، فإننا نقف أمام تقاطع السياسة الكندية وما يتطلبه بناء مجتمع الكندي في سياقه الحدائي. هذا ما استدعى تبني مشروع الهجرة كوسيلة لإشراك مختلف الجاليات والإثنيات في هذا البناء، حيث تمّ استقدام اليد العاملة المؤهلة ضمن برامج مختلفة (programme des travailleurs qualifiés du Québec, programme des candidats des provinces, programme entrée express, travailleurs autonomes حسب الموقع الرسمي: <https://www.canada.ca/fr>) دون أن ننسى حصة اللاجئين، وهذا قبل سنة 1867م، أي قبل قيام النظام الفيدرالي الكندي (بالرجوع إلى إحصائيات متحف التاريخ الكندي، الرابط:

<https://www.museedelhistoire.ca/cmc/exhibitions/tresors/immigrat>
[ion/imf0308f.html](https://www.museedelhistoire.ca/cmc/exhibitions/tresors/immigrat/ion/imf0308f.html))، ما أكسبها خبرة في مجال الهجرة، جعلها نموذجا رائدا في ميدان التعايش والتكفل بالمهاجرين وكفالة اللاجئين. كما استحدثت شروطا جد انتقائية في اختيار المهاجرين: كالمستوى والخبرة والكفاءة... الخ، ووضع آليات وقوانين ساعدت كثيرا في خلق المناخ الاجتماعي المناسب لهؤلاء القادمين الجدد، ليتمّ إدماجهم بطرق سلسلة، وتحويلهم إلى قوّة اجتماعية واقتصادية فعّالة، تساهم بصورة ايجابية في بناء المجتمع

الكندي، رغم كلّ التناقضات الدينية (سنيّ، شيعي، مسيحي، هندوسي، بوذي، يهودي...)، والاختلافات الثقافية الأخرى (لغة، عادات وتقاليد...)، إلى جانب الفسيفساء التي صنعها التعدّد العرقي.

الجدول رقم (14): الممثل للسؤال (14) حول تمثيلات العامل الجزائري المغترب للثقافة الكندية

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	23	65.71	11	73.33
لا	03	8.57	02	13.33
لا أدري	09	25.71	03	20
المجموع	35	99.98%	15	99.99%

تبيّن لنا الإحصاءات المسجلة في الجدول رقم 14 أنّ نسبة 8.57% من العمال (ذكور) ترى من خلال تجربتها أنّ لديها صعوبات في التكيف مع الثقافة الكندية، وتوافقهم في ذلك نسبة 13.33% من العاملات. كما اكتفت نسبة 25% من العمال (ذكور) بعدم درايتهم، وتوافقهم في ذلك نسبة 20% من العاملات.

يتضح لنا من خلال تكرارات الجدول السابق، أن نسبة 65.71% من العمال (ذكور) ترى أنّها قد استطاعت التكيف مع محيطها الثقافي الجديد وإبراز وجودها، وتوافقها الرأي نسبة 73.33% من العاملات. إذن يمكننا القول أن نسبة كبيرة في حدود 69.52% ترى أنه للثقافة الكندية دورا كبير في اندماجهم، وهذا رغم التحديات التي واجهتها هذه الفئة من الجالية الجزائرية، ومازالت تواجهها خلال مسارها، الذي يفرض على العمال المغتربين الجزائريين استئصالا ثقافيا، يصاحبه الشعور بالوحدة، والعزلة الاجتماعية، والاعتزاب. ونحن نعلم أن "اللهجرة خصوصياتها وميزاتها التي تتجاوز كل الاعتبارات. فمغادرة البلد الأم تشكّل بحدّ ذاتها صدمة نفسية كبيرة. وخاصة إذا كانت الفروق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية كبيرة، بين البلد الأم والبلد المضيف." وهذا ما عانى منه أغلب العمال المغتربين الجزائريين ويصفونه بالفترة "العصبية" (

حسب تصريحاتهم) في بداية مراحل اندماجهم في المجتمع الكندي (وهذا ما يسمى بمرحلة الصدمة الثقافية الأولى، أو بمرحلة الانبهار بالحضارة الغربية)، خاصة وأنهم وجدوا أنفسهم أمام تحديات كثيرة و نمط عيش جديد، كشف لهم عن اختلاف المعايير والقيم الثقافية، وفرض عليهم واقعا جديدا، يجب التعامل مع رهاناته لبناء نموذج جديد. وكما "يرى الباحث Abric, C-J (1994) أنّ التمثلات الاجتماعية هي منتوج ونظام لنشاط عقلي بفضله الشخص أو الجماعة تعيد بناء الواقع الذي تواجهه وتسند له رموزا خاصة. كما يعتبره نسق لترجمة الواقع الذي يحكم العلاقات مع الأفراد ومحيطهم، موجهة للفعل أو للبنية الاجتماعية - المعرفية". الرابط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/95694> العمل في تمثيلات العمال، مقال مجلة الحوار الفكري.

الجدول رقم (15): الممثل لسؤال (15) حول مدى تعلق العامل الجزائري المغترب برواسبه الثقافية (عاديات. تقاليد... خارج مجال العمل).

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	27	77.14	14	93.33
لا	03	8.57	00	00
لا أدري	05	14.28	01	6.66
المجموع	35	99.99%	15	99.99%

نلاحظ من خلال الإحصاءات المسجلة في الجدول 15 أنّ نسبة 8.57% من العمال (ذكور) لا يرون أنّ لهم ارتباط دائم بممارساتهم الثقافية الأولى خارج مجال عملهم، بينما لم تسجل العاملات أي تكرار. بينما اكتفت نسبة 14.28% من العمال بعدم درايتها، و تشاركهم الرأي نسبة 6.66% من العاملات.

كما تبين لنا النتائج المحصل عليها في الجدول السابق أنّ نسبة 77.14% من العمال (ذكور) يؤكدون على ارتباطهم الدائم برواسبهم الثقافية، إلى جانب نسبة 93.33% من العاملات، وهي أعلى نسبة سجلتها العاملات خلال في هذه الدراسة. وعليه يمكننا القول أن العامل الجزائري المغترب مرتبط ارتباطا وثيقا بتنشئة مجتمعه الأصلي، وتظهر العاملات الجزائريات المغتربات أكثر تعلقا، وذلك ما تؤكد الإحصاءات المبيّنة في الجدول. هذا إذا سلمنا أنّ المرأة ككائن اجتماعي يضطلع بوظيفة اجتماعية، وأن دورها كأمّ يعدّ محوريا في إنفاذ قواعد الضبط الأسري، لتحقيق الانضباط الاجتماعي للفرد. وتبقى الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الفرد وهي المسؤول الأول فطريا عن تنشئته، وتطبيعته اجتماعياً. كما تعتبر هذه المؤسسة كنموذج مثالي للجماعة الأولية، التي يتفاعل الفرد عبر وسائلها المتاحة مع أعضائها دون وسيط، ويتوحد مع أعضائها، ويعتبر سلوكهم سلوكاً نموذجياً. ثم يأتي دور " البيئة الاجتماعية وما يوجد بها من مؤثرات وما تتيح للفرد من فرص التعليم واكتساب الخبرات وتنمية مهاراته وقدراته واستعداداته، وعلاقة الطفل بأبيه ثم بأخواته في المدرسة والنادي، وأخيرا علاقة زملاء العمل. " (العيصوي، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، 1985، صفحة 29). وهذا ما يفسّر لنا حالة العامل الجزائري المغترب الذي بقي مشدودا بين عاداته وممارساته وقيمه الأولى، التي اكتسبها عبر حاضنته الأسرية وتنشئته الأولية، التي تلتها داخل مجتمعه الأصلي، وتلك العوامل التي أثرت عليه عبر انتقاله إلى المجتمع المستقبل، مع اتساع دائرة العلاقات، المصاحبة لمنظومة القيم والسلوكيات التي فرضها المجتمع الجديد. وبالتالي فقد نخرت تلك المنظومة قسما كبيرا من التنشئة الأولى، التي تنازلت بدورها وتراجعت في عدّة جبهات، خاصة في مجال العمل، واحتفظت ببعض القيم والممارسات الرمزية وغالبا ما تكون مفرغة من روحانياتها، (وذلك ما لاحظناه خلال استطلاعنا في مزرعة بشرق مونتريال لشركة ATLAS Marché خلال مناسبة عيد الأضحى. فالكثير من العمال الجزائريين المغتربين لم يحضروا عملية الذبح مع عائلاتهم، أو ذبحوا والتحقوا مسرعين بمناصب عملهم، وبعضهم أتى بعد ساعات العمل مساء، ومنهم من أتى في اليوم الموالي أو استلمه مذبوحا وجاهزا).

الجدول رقم (16): الممثل للسؤال (16) حول المقارنة بين الممارسات في المجتمع الأصلي والمجتمع المستقبل للعامل الجزائري المغترب.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
80	12	74.28	26	راض
6.66	01	5.71	02	نادم
13.33	02	20	07	لا أدري
99.99%	15	99.99%	35	المجموع

يتبين من خلال الإحصاءات المسجلة في الجدول 16 أن نسبة 5.71% من العمال (ذكور) يرون أنهم غير راضين عن نمط العيش الجديد، وتساندهم في ذلك نسبة 6.66% من العاملات. بينما اكتفت نسبة 20% من العمال (ذكور) بعدم درايتها، وتشاركها الرأي نسبة 13.33% من العاملات. يظهر لنا من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، أنّ نسبة 77.14% من مجموع العمال (من كلا الجنسين) يؤكدون على كامل رضاهم عن نمط الحياة الجديد داخل المجتمع الكندي، الذي يعدّ المجتمع المستقبل لهذه الفئة الجزائرية المغتربة، وهذا ما التمسناه من خلال تصريحات الباحثين عبر سؤالنا الأتي: ما هو انطباعك حول نمط عيشك الجديد مقارنة بنظام حياتك القديم (من ناحية: القوانين، العمل، الخدمات، مستوى المعيشة...)? (راض، نادم، لا ادري). ولفهم ذلك التحوّل الذي مرّت به فئة العمال الجزائريين المغتربين، علينا التطرّق للسيرورة التاريخية، التي قامت بتعديلات عميقة على مستوى مختلف البنيات المكوّنة لهذه الفئة (الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية...). وهذه السيرورة التي "يدعوها نوربرت الياس بسيرورة الحضارة، والتي تحيل إلى مفهوم شديد التجريد لهوية "نحن-أنا" وإلى فرضية الانتقال من أشكال جماعية (سيطرة ال "نحن") إلى أشكال فردانية (سيطرة ال "أنا") للمماثلة، والسيرورة التي يدعوها ماكس فيبر بسيرورة العقلنة" (دوبار، أزمة الهويات، تفسير تحول، 2008، صفحة 39). وهذا ما سجّله العامل الجزائري المغترب عبر

مساره الذي أحدث لديه عدة تغيرات على مستوى العلاقات، و ترك ندوبا في سياق الانتقال من المجتمع الأصلي إلى المجتمع المستقبل، بدايتها ذلك الاجتثاث الذي حدث على مستوى مكونات الهوية، والذي كان خارجا عن نطاقه، إلا أنّ تلك النزعة التطورية للمجتمعات الغربية جعلت العامل الجزائري المغترب ينصهر، ويعيد تشكيل منظومته القيمية وفق ما تمليه العقلنة، مقابل عدة إغراءات وامتيازات اجتماعية واقتصادية تنال رضاه .

النتائج:

من خلال دراستنا الميدانية لشركة AAACanada وشركة Latécoère واللذان تعتبران من بين شركات المناولة، والناشطة أيضا في ميدان التكنولوجيا وصناعة الطائرات في أوروبا وأمريكا الشمالية، وبيئة مهنية تجمع بين مختلف الثقافات، والإثنيات والجنسيات، ومن بينهم العمال الجزائريين المغتربين بكندا. وعلى ضوء ملاحظتنا الميدانية و النتائج المتحصل عليها، التي أثبتت لنا أنّ:

– العامل الجزائري المغترب قد استطاع و رغم كلّ الظروف أن يثبت وجوده، ويَعبر بقيمه وممارساته الثقافية بمختلف أشكالها التي اكتسبها في مجتمعه الأصلي إلى المجتمع المستقبل له. لكن هذه القيم والممارسات سجّلت

تراجعا أمام الإكراه الممارس من طرف ثقافة العقلنة المسيطرة على المجال المهني، وقيم الحداثة التي تسجّل تركيزا داخل المجتمع الكندي، باعتباره مجتمعا مستقبلا، وحاضنة لمشروعه الجديد.

– هناك اغتراب اجتماعي وثقافي قد تعرّض له العامل الجزائري المغترب، بعد الاجتثاث الذي نتج على مستوى القيم والممارسات الثقافية والسلوكيات عبر السيرورة التاريخية لاندماجه، وهذا من خلال دينامية التحوّل الهوياتي التي ظهرت عندما واجه العامل الجزائري المغترب تنافراً في مجتمعه الأصلي، ما دفعه إلى إيجاد حل للحفاظ على الهوية الإيجابية لذاته، ومن خلال ما نتج عن انتماءه كفرد إلى جماعة يقدرها سلباً، بينما كان يرغب دوما في الاندماج إلى جماعة مرجعية يقدرها بشكل إيجابي .

– للحوافز المادية والاجتماعية التي يوفرها المجتمع الكندي دور كبير على مردود العامل الجزائري المغترب وأدائه، وإعادة تشكيل الروابط و القيم والمعايير التي اكتسبها في وسط متضامن آليا في أغلب أحواله، إلى مجتمع متضامن عضويا في جميع مجالاته، ما أكسبه "فردنة" سعى من خلالها إلى تحقيق ذاته وبلوغ غاياته.

-العامل الجزائري المغترب قد تلبس تعاليم دينه التي تلقاها عبر تنشئته الأولى، وما تزال معيارا ذا قيمة في مختلف جوانب حياته الاجتماعية رغم تراجعها أمام التحديات والرهانات التي تمتاز المجتمعات الغربية. - إنَّ الدور الوظيفي الذي تلعبه ممارسة العادات والتقاليد في البناء الثقافي للعامل الجزائري المغترب، يكشف عن حقيقة العلاقة بين العمليات الثقافية التي تتضمن مختلف الأنماط السلوكية التي يمارسها العامل الجزائري المغترب في ظل رواسب ثقافية قديمة ومنظومة القيم الحداثية. حيث يسعى جاهدا للعودة إلى الماضي، ومعايشة التحديث من خلال تحوير و عصرنة ممارساته التي تلونت وامتزجت بالحياة الثقافية الكندية، تحت سلطة الإكراه التي تفرزها قيم الحداثة.

- رغم الأولوية التي يوليها المجتمع الكندي للحريات الفردية ومنها حرية المعتقد، نجد أنّ الممارسات الثقافية وخاصة الدينية للعامل المغترب الجزائري قد انكمشت واختفت عن الواجهة، خاصة في المجال المهني، أمام ثقافة المصنع و تفوق النموذج الغربي، الذي يقَدِّس القيم المادية للمجتمع الصناعي.

- إعادة التنشئة الاجتماعية التي اكتسبها العامل المغترب الجزائري في المجتمع المستقبل(الكندي)، كان لها أثر بالغ في إعادة إدماجه في بنيات بيروقراطية بالمفهوم الفيبري، والتي تمتاز بعلاقتها الوظيفية والعقلانية واللاشخصية، عكس تنشئته التقليدية الأولى المعروفة بسخاء العلاقات الإنسانية.

الخاتمة :

في محاولة منّا لدراسة أثار التحديث على تمثّلات العامل الجزائري وإعادة تشكيل هويته، ومختلف ممارساته الثقافية، من عادات وتقاليد إلى جانب ممارساته الدينية، يمكننا القول أنّ حياة العامل الجزائري المغترب تنتظم حول قطبين يتعارضان في كلّ شيء: أولها نظام اجتماعي تقليدي في البلد الأصلي، وآخر حداثي في البلد المستقبل، وثقافتان مختلفتان، بل ومتناقضتان في شتى جوانب الحياة: بداية من الممارسات الدينية التي تكتسح مجالا واسعا وتسجّل حضورا كبيرا في تنشئته الأولى، مروراً إلى القيم وبقية الممارسات الثقافية بمختلف أنماطها. مما فرض على العامل الجزائري المغترب تحوّلا عبر سيرورة تاريخية بين الضفتين، كما يسميه سوسولوجي الهجرة "عبد المالك صباد" مسارا، والذي يعتبره انتقالا ضمن فضاء متغيّر في حدّ ذاته. فكان هذا " الانتقال "بالغ الصعوبة، من نسق

تقليديا تجتمع فيه بوتقة من التمثلات والممارسات الثقافية، تجعل الفرد ينصهر داخل الجماعة ويحتمي بها، إلى نظام تطغى عليه قيم العولمة وسلطتها، التي لم تؤثر على جوانبه المادية فقط، ولكن أثرت أيضا على اتجاهاته وسلوكاته وقيمه، وحتى ممارساته الاجتماعية على اختلاف أنماطها. نتيجة لذلك برزت لدى هذا الأخير بما يسمى: "أدوات التحديث"، التي تكفلت بعملية "الفردنة"، و أثرت بدورها على بنيتة الذهنية وخصوصياته الثقافية، وكذلك في جميع أساليب حياته. ليتوَلَّد لديه مزيج حقيقي بين رواسب الممارسات التقليدية وأطرها الأولى، والقيم العالمية التي تحملها الحداثة، وتجعلها في صلب مشروعه الجديد.

في نهاية دراستنا، كان لزاما علينا تسليط الضوء على فئة العمال الجزائريين المغتربين التي تنتمي بدورها إلى المجتمع الجزائري، و لطالما عانت من التهميش، وهذا رغم نجاحها في الاندماج داخل المجتمع الكندي، و محاكاة نموذجها الغربي المتقدم، إلا أن هشاشة جانبها القيمي، وضعف الروابط الاجتماعية في محيطه الاجتماعي الجديد، تجعل العامل الجزائري المغترب منطوي على ذاته، رغم تحسن ظروفه المادية، بحكم أنه ليس "أصيلا" في هذا المجتمع، أمام تزايد حدة التباينات الاجتماعية، والتنوعات في المورفولوجية الاجتماعية، و ما أفرزته العولمة من تحديات ورهانات.

ختاما لما سبق، لا يسعنا إلا أن نقول أن "الاغتراب" الذي يعانيه العامل الجزائري المغترب بأبعاده النفسية والاجتماعية، غالبا ما يولّد ضعف الانتماء، و يشعر الفرد أنه معزول عن ذاته، أو مجتمعه، أو كليهما. لأنّ الهجرة من منطلق الموقف الوظيفي هي فعل اجتماعي، لا يفعله الفرد انطلاقا من اختياراته وأفكاره، بل هو فعل امتثالي لا يسع الفاعل إلا القيام به، استجابة لمتطلبات الواقع.

المصادر و المراجع باللغة العربية والأجنبية:

- 1- القرآن الكريم
- 2- إميل دوركايم، في تقسيم العمل الاجتماعي، ترجمة حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت (لبنان)، 1982.
- 3- إميل دوركايم، علم اجتماع وفلسفة، ترجمة محمود أنيس، مكتبة الانجلو المصرية، ط1، القاهرة (مصر)، 1966.
- 4- إبراهيم ابوالغار، علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، مكتبة نضرة الشرق، القاهرة (مصر)، 1985.
- 5- انترنيت، الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/95694> العمل في تمثلات العمّال، مقال مجلة الحوار الفكري، Volume 12, Numéro 13, Pages 258-296

- 6- بلال عراي، مقال: دور العمل التطوعي في بناء المجتمع، مجلة النبأ، عدد 63، بيروت (لبنان)، 2001/11.
- 7- شارب مطاير دليمة، الفضاء المنزلي والعمل، الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية (رسالة دكتوراه)، جامعة وهران (الجزائر)، 2010/2009.
- 8- عبد الله بلعباس، مقال: ظاهرة الهجرة عند عبد المالك صياد : من السياق التاريخي إلى النموذج السوسولوجي، مجلة إنسانيات، وهران، الرابط:
<https://journals.openedition.org/insaniyat/14325>
- 9- عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية (مصر)، 1985.
- 10- عبد الرحمان المالكي، مدرسة شيكاغو ونشأة سوسولوجيا التحضر والهجرة، إفريقيا الشرق للنشر والتوزيع ط2، الدار البيضاء، 2019.
- 11- غريد جمال، مقال: العامل الشائع، عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات CRASC، وهران (الجزائر)، 1997، الرابط:
<https://journals.openedition.org/insaniyat/11389>
- 12- فيليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، علم الاجتماع من النظريات الكبرى الى الممارسات اليومية، أعلام وتواريخ وتيارات، ترجمة إياس حسن، دار فرقد ط1، دمشق (سورية)، 2010.
- 13- كلود دوبار، أزمة الهويات، تفسير تحوّل، ترجمة رندة بعث، المكتبة الشرقية ط1، بيروت (لبنان)، 2008 .
- 14- محمد فريد عزّي، مقال: الإسلام والتمثلات السياسية: دراسة ميدانية حول لتدين والثقافة السياسية، دفاتر مجلة إنسانيات عدد 2004/01 CRASC، وهران، 2004.
- 15- ماكس فيبير، سوسولوجيا الدين والسياسة، ترجمة إكرام عدني، منتدى المعارف ط1، بيروت (لبنان)، 2013.
- 16- مقال عبد القادر خريش، مقال: التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي مجلة جامعة دمشق العدد 1 و 2 مجلد 27، الرابط:
<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/human/images/stories/573-599.pdf>
- 17-Robert Campeau, Michèle Sirois, Elisabeth Rheault, Individu et société, Gaëtan Morin, 4^e édition, Montréal, 2009, P159