

فضاء العمل وإعادة الهندسة الجندرية:
نحو قراءة سوسيولوجية في إعادة تشكيل الأدوار والتمثيلات

**Workspaces and Gender Reconfiguration: A Sociological Reading
on Reshaping Roles and Representations**

تاريخ النشر: 2026/06/12

تاريخ القبول: 2026/06/08

تاريخ الإرسال: 2026/05/08

سميرة مشري¹

¹ جامعة بسكرة، الجزائر، EMAIL : samira.mecheri@univ-biskra.dz

<https://orcid.org/0009-0003-9024-6142>

الملخص

يتناول هذا المقال التنظيم المؤسسي باعتباره فضاء سوسيوثقافي متعدد المستويات؛ حيث يتم إعادة إنتاج السلطة والمعنى والهوية داخل مؤسسات العمل، حيث يبدأ التحليل بمفهوم تقسيم العمل، موضحا تباين مستوياته الظاهرة والمضمرة، وآلية إعادة إنتاج التراتبية والامتيازات الرمزية. كما يستعرض المقال الهيمنة الرمزية داخل البنية المؤسسية، موضحا كيف تتحقق السلطة عبر القيم والمعايير المضمرة، يستلهم التحليل مقاربة فاطمة المرنيسي في التأكيد على أن إعادة تصور التنظيم تتطلب مساءلة الافتراضات الثقافية والاجتماعية الضمنية، وتوسيع تعريف الفاعلية والقيادة بما يضمن العدالة والاعتراف بكافة الفاعلين. توصلت الدراسة إلى أن اعتماد منظور جندري نقدي في تحليل التنظيم يشكل مدخلا لإعادة بناء المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التنظيم المؤسسي؛ الجندر؛ تقسيم العمل؛ الهيمنة الرمزية.

المؤلف المرسل: سميرة مشري، الإيميل: samira.mecheri@univ-biskra.dz

Abstract:

This article examines organizational structure as a multi-layered socio-cultural space in which power, meaning, and identity are continuously reproduced within work institutions. The analysis begins with the concept of the division of labor, highlighting the distinction between its visible and latent dimensions, as well as the mechanisms through which hierarchies and symbolic privileges are reproduced. The article further explores symbolic domination within the institutional structure, illustrating how authority is exercised through implicit values and norms. The analysis draws on Fatima Mernissi's approach in emphasizing that reimagining organization requires questioning underlying cultural and social assumptions, and expanding the definitions of agency and leadership in ways that ensure justice and recognition for all actors. The study concludes that adopting a critical gender perspective in organizational analysis constitutes a key entry point for reconstructing the institution.

Keywords: nstitutional Organization; Gender; Division of Labor; Symbolic Domination.

1. مقدمة:

لم يعد فضاء العمل، في التحليل السوسيولوجي المعاصر، مجرد حيز للإنتاج الاقتصادي أو مجالاً لتبادل المنافع المادية؛ بل تغير منسوبه الإبتيمولوجي وأضحى نسقاً مركباً تتداخل فيه الأبعاد التنظيمية بالرمزية، وتتقاطع داخله علاقات السلطة مع المعاني الثقافية والتمثيلات الاجتماعية. فالعمل، بوصفه ممارسة اجتماعية مؤطرة تاريخياً ومؤسّساتياً، يسهم في إنتاج أنماط التراتب الاجتماعي وإعادة إنتاجها، وفي مقدّمها التراتبات الجندرية. إنّ التقسيم المهني، وآليات التقييم والترقية، وأنماط القيادة، وحتى الإيحاءات اليومية داخل المؤسسة، تشكّل جميعها آليات دقيقة تعيد من خلالها المؤسسة تشكيل علاقات النوع الاجتماعي، وترسيخها أو تعديلها. ومن هذا المنظور، يغدو فضاء العمل

موقعاً استراتيجياً لتحليل كيفية تشكّل الفوارق الجندرية، باعتبارها معطى ثقافياً وبناءً اجتماعياً يُعاد إنتاجه باستمرار داخل البنيات التنظيمية.

في هذا السياق يبرز مفهوم «إعادة الهندسة الجندرية» بوصفه أفقاً تحليلياً نقدياً يتجاوز منطق الإدماج الكمي أو التمثيل العددي للنساء داخل القطاعات المهنية. فالمسألة لا تتعلق بمجرد فتح أبواب مهن كانت تاريخياً حكراً على الرجال، بل بتفكيك البنيات الرمزية والمؤسسية التي أسست لهذا الاحتكار وأضفت عليه مشروعية ضمنية. إنّ إعادة الهندسة الجندرية تفترض مسألة عميقة للمعايير التي تعرّف الكفاءة، وللقيم التي تحدّد معنى القيادة والانضباط والنجاح، وللآليات التي تُوزّع عبرها الموارد والسلطة داخل المؤسسة. وعلى هذا الأساس، تتحوّل الهندسة الجندرية إلى عملية تدخّل واعٍ - تشريعياً وتنظيمياً وثقافياً - تستهدف إعادة توزيع الأدوار وإعادة تعريفها، بما يتيح إزاحة التحيزات المضمرّة التي تُقنّع غالباً بلغة الحياد والموضوعية.

وانطلاقاً مما سبق، تطرح هذه الدراسة إشكالية مركزية مفادها: إلى أيّ حدّ يشكّل فضاء العمل بنيةً محايدةً تنظيمياً، أم أنّه فضاءٌ مُجنَدرٌ في عمقه الرمزي والمؤسسي؟ وكيف يمكن الانتقال من سياسات دمج شكلي تكتفي بتحقيق حضور عددي، إلى مسار تحوّل بنيوي يعيد صياغة الثقافة التنظيمية ذاتها؟ إنّ الرهان لا يكمن في سنّ تشريعات مناهضة للتمييز فحسب، بل في إعادة بناء المخيال المهني الذي يربط الحزم بالذكرورة والرعاية بالأنوثة، ويرتّب الأدوار وفق ثنائيات تقليدية مستقرة. وعليه، يسعى هذا المقال إلى مقارنة فضاء العمل باعتباره حقلاً لإعادة تشكيل الهوية الجندرية، وموقعاً ممكناً لتحويل المؤسسة من آلية لإعادة إنتاج التفاوت إلى أداة لإعادة توزيع الفرص والاعتراف، من خلال مسألة بنيتها العميقة لا مظاهرها السطحية فحسب.

2. الجندر كنسق اجتماعي داخل التنظيم المؤسسي

حين ننطلق من التنظيم المؤسسي بوصفه نسقاً عقائرياً يسعى إلى ضبط الفعل الجماعي عبر توزيع الأدوار وتراتبية السلطة وتقنين المسارات المهنية، فإنّنا نميل، على

مستوى التحليل الأولي، إلى اعتباره بنية تقنية محكومة بمنطق الكفاءة والفعالية والنجاعة. ويُعرّف التحول التنظيمي عند D. Holt بأنه «عملية مدروسة ومخططة، تمتد عادةً على فترة زمنية طويلة، وتنصبّ على الخطط والسياسات أو الهيكل التنظيمي أو السلوك التنظيمي أو الثقافة التنظيمية وتكنولوجيا الأداء وإجراءات وطرائق وظروف العمل، وغيرها، بغرض تحقيق المواءمة والتكيف مع تغيّرات البيئة الداخلية والخارجية من أجل البقاء والاستمرار والتميز» (قرة، لعريط، ومذكور، 2020، ص 26). غير أنّ هذا التصوّر، على أهميته، يظلّ قاصرًا ما لم ننسبه إلى أنّ كلّ تنظيم هو، في العمق، بناء اجتماعي متجذّر في سياق ثقافي وتاريخي محدّد، وأنّ انتظامه لا يتحقّق فقط عبر القواعد الرسمية والإجراءات المكتوبة، بل أيضًا عبر شبكة كثيفة من المعاني الضمنية والتوقعات المعيارية التي تنظّم سلوك الفاعلين وتوجّه تمثلاتهم لأنفسهم ولغيرهم؛ فالمؤسسة ليست مجرد فضاء لتسيق المهام، بل حقل لإنتاج المعنى ومجال لإعادة صياغة الهوية ومسرح تتقاطع فيه السلطة بالثقافة، والتقني بالرمزي، والموضوعي بالمتخيل الاجتماعي.

ضمن هذا الأفق يبرز الجندر بوصفه نسقًا اجتماعيًا متكاملًا يتغلغل في قلب التنظيم، لا كمتغيّر ثانوي بل كأحد المحدّدات البنيوية التي تشكّل هندسته الداخلية وتعيد إنتاج انتظامه اليومي. وانطلاقًا من تعريف آن أوكلي ((Ann Oakley، التي ميّزت بين الخصائص البيولوجية (الجنس) والخصائص السوسيوقثافية (الجندر)، يُفهم الجندر بوصفه بناءً اجتماعيًا مكتسبًا يختلف باختلاف السياق الثقافي والاجتماعي، ويمثّل نظامًا من التمثيلات والقيم والتوقعات المرتبطة بالاختلاف الجنسي (قريدي، 2020، ص 40). هذا النسق لا يشتغل داخل المؤسسة عبر نصوص قانونية صريحة، بل من خلال آليات دقيقة وغير مرئية غالبًا، تتجسّد في اللغة المهنية وأنماط التواصل والصور النمطية حول القيادة والكفاءة والانضباط.

فعندما تُربط القيادة بالحزم والصلابة والقدرة على اتخاذ القرار السريع، وتُربط الرعاية بالإنصات والدعم العاطفي، نكون إزاء توزيع رمزي للخصائص ينعكس، ولو بشكل غير مباشر، على توزيع المواقع التنظيمية؛ فتنحوّل بعض المناصب إلى امتدادات

«طبيعية» لتمثيلات جندرية راسخة، فيُنظر إلى الرجل بوصفه قائداً بالفطرة، وإلى المرأة بوصفها داعمة بطبعها، حتى وإن لم تُعلن المؤسسة ذلك صراحة. ويتجلى هذا بوضوح في تقسيم العمل، حيث تُسند غالباً إلى النساء مهام تتطلب صبراً وتواصلاً وعنايةً بالتفاصيل، بينما تُحتكر مواقع القرار الاستراتيجي والتمثيل الخارجي من قِبَل الرجال، في إعادة إنتاج لما يمكن تسميته «التراتبية الجندرية للسلطة»، لا على مستوى توزيع المناصب فحسب، بل أيضاً على مستوى تقييم الأداء ذاته.

في هذا السياق تكتسب ملاحظات فاطمة المرينسي في «الحريم السياسي» راهنية خاصة؛ إذ ترى أنّ «إشكالية تحرير المرأة هي في النهاية إشكالية سياسية» (المرينسي، 1993، ص 5)، أي أنّ وضعيّة النساء تُفهم باعتبارها نتاجاً لعلاقات قوة متجذّرة في البنى التنظيمية التي تُنتج السلطة وتوزّعها. ومن ثمّ، فإنّ تحرير المرأة داخل التنظيم لا يُختزل في إدماجها العددي أو تحسين شروط عملها، بل يقتضي مساءلة القواعد الضمنية التي تمنح الامتياز لجندر معيّن وتحول الهيمنة إلى «طبيعة» مؤسسية. بهذا المعنى يصبح الجندر عدسة خفية تُؤطر الإدراك والتقييم وتؤثر في مسارات الترقية والاعتراف دون أن يُصرّح به كمعيار رسمي.

ويتجلى ذلك أيضاً في نموذج «الموظف المثالي» الذي يفترض ضمناً ذاتاً متفرّغة كلياً للعمل، قادرة على التنقل المستمر، وغير مثقلة بمسؤوليات الرعاية الأسرية؛ وهو نموذج يستبطن تصوّراً جندرياً للزمن والعمل والحياة الخاصة، ويقصي ضمناً كلّ من لا يستطيع الامتثال له، بما ينعكس غالباً على المسارات المهنية للنساء. ومن زاوية التفاعل اليومي، يشغل الجندر عبر «طقوس دقيقة للتواصل المهني» تُستشفّ من أسئلة من قبيل: من يقاطع في الاجتماعات؟ ومن يُمنح وقتاً أطول للكلام؟ مَنْ تُؤخذ اقتراحاته بجديّة؟ ومن تُعاد صياغتها لتُقبل حين ينطق بها شخص آخر؟ هذه التفاصيل، وإن بدت هامشية، تراكم آثاراً بعيدة المدى وتُسهّم في تشكيل مسارات مهنية متفاوتة، بحيث يتحوّل الجندر إلى بنية خفية تعيد تشكيل التنظيم من الداخل.

غير أنّ تحليل الجندر كنسق داخل التنظيم لا يعني اختزاله في بُعد الهيمنة فقط، بل يفتح أيضاً أفقاً لفهمه كساحة صراع وتفاوض وإعادة تعريف؛ فالتنظيم فضاء ديناميّ يتغيّر بتغيّر الفاعلين ووعيهم النقدي، وعندما تُطرح أسئلة العدالة الجندرية وإعادة توزيع السلطة والاعتراف، لا يمسّ ذلك البعد الأخلاقي للمؤسسة فحسب، بل يعيد مساءلة هندستها ذاتها في سياق «حالة من البطيركية والتوجّس من كلّ ما هو أنثويّ خارج فضاء البيت والعائلة والمؤسسات التقليدية» (مقراني وحامي، 2018، ص 46)، وفي ضوء الحدود المتحوّلة بين الخاص والعام. وعليه، تصبح مقارنة الجندر داخل فضاء العمل مدخلاً أساسياً لتفكيك المنطق الرمزي الذي تنتظم وفقه المؤسسة، ولمساءلة الأسس الثقافية التي تعرّف الكفاءة والشرعية والقيادة، بوصف الجندر بُعداً تأسيسياً لفهم كيف يُبنى الانتظام، وكيف تُنتج السلطة، وكيف يُعاد توزيع الاعتراف داخل فضاء العمل.

3. التنظيم المؤسسي كفضاء لإعادة انتاج الهيمنة الرمزية

إذا كان التنظيم المؤسسي يُقدّم في الأدبيات الإدارية بوصفه أداةً لعقلنة الجهد الجماعي وضبطاً تقنيّاً للموارد والأدوار، فإنّ القراءة السوسيولوجية النقدية تكشف أنّ هذا الانتظام الظاهري يخفي اشتغالات أعمق يتجاوز الوظيفة التقنية نحو إنتاج أنماط من السيطرة لا تعتمد على الإكراه المباشر بقدر ما ترتكز على الإقناع الضمني وإعادة تشكيل الوعي. فالمؤسسة تمارس سلطتها عبر القوانين الداخلية وسلّم العقوبات، وأيضاً عبر قدرتها على تعريف ما هو مشروع، وما هو مهني، وما هو «طبيعي» داخل فضاء العمل؛ ومن ثمّ يغدو التنظيم فضاءً لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية، أي تلك السلطة التي تُمارس عبر المعنى وتُستبطن من قِبَل الفاعلين بحيث تبدو لهم امتثالاً طوعياً لا خضوعاً مفروضاً.

تتجلى أولى آليات هذه الهيمنة في احتكار المؤسسة لسلطة التصنيف؛ فهي التي تمنح الألقاب، وتعرّف الكفاءات، وتحدّد معايير الاستحقاق، وتُضفي الشرعية على مسارات معيّنة دون غيرها. ونتيجة هذا الاحتكار يتحوّل التصنيف المهني إلى أداة لإعادة ترتيب المكانة الاجتماعية داخل فضاء يبدو محكوماً بالجدارية، بينما يعكس في العمق توازنات قوّة كامنة.

كما تعمل الهيمنة الرمزية عبر اللغة المؤسسية نفسها؛ فوفق تصور بورديو، السلطة ليست شيئاً متموضعاً في مكان محدد، بل هي شبكة من العلاقات المتشابكة. وفي السياق المؤسسي تُنتج التقارير والخطابات الإدارية ومواثيق القيم قاموساً خاصاً يعيد تعريف الواقع المهيمن بمفاهيم مثل المرونة والالتزام وثقافة الأداء العالي؛ وهي مفاهيم تبدو تقنية في ظاهرها، لكنها تعيد تشكيل تصوّر الفاعلين لذواتهم، وتجعلهم يقيسون قيمتهم وفق معايير محدّدة سلفاً. وهكذا لا يخضع الموظف فقط لتقييم خارجي، بل يتعلّم تدريجياً أن يراقب نفسه ذاتياً، وأن يعيد ضبط سلوكه بما يتوافق مع الصورة التي تنتجها المؤسسة عن «العامل المثالي»، لتتحوّل السلطة من قوة خارجية إلى قناعة داخلية، ومن أمر مباشر إلى معيار مُستبطن يُعاد إنتاجه عبر الممارسة اليومية.

ويُسهم التنظيم في ترسيخ الهيمنة أيضاً عبر آليات تبدو محايدة، مثل شبكات العلاقات المهنية، وأنماط الانتقاء والترقية، وثقافة «الملاءمة» مع روح المؤسسة. فهذه العناصر، وإن لم تنصّ صراحةً على معايير إقصائية، تشتغل كمرشحات رمزية تُفضّل أنماطاً معيّنة من السلوك والخلفيات الاجتماعية، بما يُبقي على استمرارية أنماط الهيمنة دون إعلانها. فالفاعلون الذين يمتلكون رأس مال ثقافياً أو لغوياً أو علانقياً منسجماً مع ثقافة المؤسسة يجدون أنفسهم في موقع امتياز؛ لأنّ النظام يُصرّح بذلك، بل لأنّه بُني أصلاً على افتراضات تشبههم، فتُعاد صياغة الامتياز في صورة استحقاق، ويُقدّم التفوّق الاجتماعي بوصفه نتيجة «طبيعية» للكفاءة الفردية.

ومن جهة أخرى، يرسّخ التنظيم الهيمنة عبر هندسة الزمن والمكان داخل فضاء العمل؛ إذ يحدّد إيقاع الأداء، ويعيد توزيع أوقات الراحة، ويضبط الحضور والانصراف، فيتحوّل الجسد ذاته إلى موضوع للانضباط الرمزي. وتُفهم الجسدية الإنسانية، على حدّ لوبروتون، بوصفها «مادّة مُتمنّجة ومُجسّدة إلى حدٍّ ما للعلاقات الاجتماعية»، أي معطى حاملاً للمعنى وموضوعاً تُنقش عليه البنيات الاجتماعية والرمزية. وعند إسقاط هذه الفكرة على المؤسسة يتّضح أنّ «تأديب الأجساد» يشكّل آليةً مركزيةً للهيمنة الرمزية؛ فداخل التنظيم يُعاد تشكيل الجسد عبر تقنيات دقيقة: الزيّ المهني، وضبط الحركات، ونبرة

الصوت، وإيقاع الزمن، وطريقة الجلوس، وحتى تعابير الوجه. تبدو هذه الممارسات في ظاهرها تنظيمية أو وظيفية، لكنها تؤسس في العمق لما يمكن تسميته «أخلاقيات جسدية مؤسسية»، يُنتج من خلالها التنظيم جسداً مطيعاً ومنضبطاً ومتوافقاً مع نموذج معياري محدّد. هنا يصبح الجسد أداة إدماج وإقصاء في آنٍ واحد: من يتمّاء مع النموذج الجسدي السائد يُعدّ مهنيّاً ومنضبطاً، ومن ينحرف عنه يُوسّم بعدم الجدية أو ضعف الكفاءة؛ كما يُعاد إنتاج هذا الانضباط عبر ثقافة مؤسسية تمجّد الانخراط الكلي وتربط القيمة الذاتية بالإنتاجية المستمرة، فتجعل من الامتثال لإيقاع المؤسسة علامةً على الجدية والاحتراف.

إنّ أخطر ما في الهيمنة الرمزية داخل التنظيم أنّها تُمارس في سياق يعلن الحياد والمساواة والموضوعية، ممّا يجعل مساءلتها عسيراً، لأنّ أدواتها غير مرئية وتُقدّم بوصفها شروطاً بديهية لعمل المؤسسة. غير أنّ التحليل المتأنّي يكشف أنّ ما يُطرح كمعيار تقني هو، في كثير من الأحيان، تعبير عن رؤية معيّنة للعالم، وأنّ انتظام التنظيم هو، في آنٍ واحد، ترتيبٌ للمعاني والمواقع الاجتماعية. فالمؤسسة بهذا المعنى ليست جهازاً لتنسيق العمل فحسب، بل حقلاً تُعاد فيه صياغة الشرعية والاعتراف، وتُكتب فيه الفوارق الاجتماعية بلغة مهنية تبدو عقلانية ومحيدة. وانطلاقاً من ذلك، فإنّ فهم التنظيم المؤسسي كفضاءٍ لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية يقتضي الانتقال من تحليل الهياكل الظاهرة إلى تفكيك البنية الدلالية التي تمنحها مشروعيتها، ومن قراءة القواعد المكتوبة إلى مساءلة الافتراضات الضمنية التي تشكّل وعي الفاعلين وممارساتهم؛ ففي المسافة الفاصلة بين النص الإداري والتفاعل اليومي تتجسّد السلطة في صورتها الأكثر رسوخاً: سلطة تُقنع أكثر ممّا تُكره، وتطبع أكثر ممّا تُعلن، وتستمرّ لأنّها تُمارس بوصفها أمراً طبيعياً لا يحتاج إلى تبرير.

4. تقسم العمل بين الظاهر والمضمّر: من دوركهايم إلى المقاربات الجندرية

يشكّل مفهوم تقسيم العمل إحدى الركائز المؤسّسة للتفكير السوسيولوجي في الحداثة؛ إذ ارتبط، منذ بداياته، بالسؤال عن إمكان الانتظام الاجتماعي في مجتمعات تتزايد فيها التخصصات وتباین فيها المواقع. وعندما صاغ إميل دوركهايم أطروحته حول التحوّل

من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي، لم ينظر إلى تقسيم العمل باعتباره مجرد توزيع تقني للمهام، بل بوصفه مبدأً أخلاقياً يُنتج شكلاً جديداً من الترابط، حيث يصبح الاختلاف الوظيفي مصدراً للتكامل لا للانقسام. ويرى دوركهايم أنّ تقسيم العمل ظاهرة قديمة رافقت المجتمعات البشرية منذ أشكالها الأولى، غير أنّ بعدها الاجتماعي لم يغدُ واضحاً إلا مع التحولات الكبرى في أواخر القرن الثامن عشر، خصوصاً مع الثورة الصناعية وبروز المجتمع الصناعي؛ ففي المجتمعات التقليدية كان تقسيم العمل محدوداً وبسيطاً، وغالباً ما يستند إلى القرابة أو العمر أو الجنس، لذلك لم يكن يُدرك كنسق مستقل بل كامتداد «طبيعي» للتنظيم الاجتماعي القائم، أمّا مع تعقّد البنى الحديثة فقد تحوّل إلى مبدأ بنيوي ينظّم العلاقات بين الأفراد، وصار أساساً لنمط التضامن العضوي القائم على التخصّص والتكامل بدل التشابه.

في هذا المستوى الظاهر، يبدو تقسيم العمل تجسيداً للعقلنة الحديثة: كلّ فرد يشغل موقعاً محدّداً، ويؤدّي وظيفة متخصّصة، ويسهم من خلالها في استمرارية الكلّ الاجتماعي. غير أنّ هذا التصور، على ما يحمله من بُعد تفسيري مهمّ، يظلّ منصبّاً على البنية المعلنة للعلاقات المهنية، أي ما يُرى في شكل وظائف ومهن واختصاصات، دون أن ينفذ إلى الطبقات المضمرّة التي تمنح هذا التوزيع معناه الاجتماعي وحدوده غير المصرّح بها. ومع تطوّر التحليل السوسيولوجي اتّضح أنّ تقسيم العمل يُنتج تكاملاً كما يُنتج ترانبيات دقيقة، وأنّ ما يبدو توزيعاً وظيفياً محايداً قد يخفي أشكالاً من التمييز الرمزي وإعادة إنتاج الفوارق الاجتماعية؛ وهنا ينتقل التحليل من النظر إليه كضرورة تنظيمية إلى مساءلته كبنية تعيد تشكيل السلطة والاعتراف. فالاختصاص لا يعرف فقط بطبيعته التقنية، بل أيضاً بقيمته الرمزية داخل الحقل الاجتماعي: مهن مشحونة بدلالات الهيبة والقيادة، وأخرى تُوسم بالدعم أو التنفيذ، فيُعاد ترتيب الفاعلين وفق سلّم غير مكتوب من المكانة. الظاهر في تقسيم العمل هو توزيع المهام، أمّا المضمّر فهو توزيع القيمة.

ومع بروز المقاربات النقدية، خصوصاً التي حلّلت علاقات القوة في البنى الاجتماعية، صار تقسيم العمل يُقرأ كذلك بوصفه آلية لإنتاج الامتثال؛ إذ تُصاغ

التخصصات على نحو يربط الفاعل بوظيفته إلى درجة يعيد معها تشكيل هويته وحدود طموحه، فيُطَبَّع التفاوت ويُقدَّم كحصيلة «منطقية» لمسار مهني أو تعليمي، بينما هو مشروط ببُنى أوسع لتوزيع الفرص. وقد كشفت المقاربات الجندرية بوجه خاص أنّ هذا التقسيم لم يكن يوماً محايداً من حيث النوع الاجتماعي؛ فحتى في سياقات تعلن المساواة القانونية، يستمرّ توزيع المهام محكوماً بتمثيلات ثقافية حول الأدوار الملائمة للرجال والنساء، فيُفضَّل الرجال في مجالات معينة لا استناداً إلى معايير موضوعية بل إلى تصوّرات جندرية راسخة، ويتحوّل السؤال من: كيف تُوزَّع الوظائف؟ إلى: كيف يُعاد إنتاج الفصل بين العمل المُعترف به كإنتاجي ذي قيمة سوقية والعمل الرعائي أو المنزلي المؤدّى في الظلّ؟

هكذا يتّضح أنّ تقسيم العمل يقوم على مستويين متداخلين: مستوى ظاهر يُقيّن الاختصاصات داخل السوق والمؤسسة، ومستوى مضمّر يوزّع الأعباء الرمزية والرعاية في المجال الخاص، بما يُبقي على ترابط غير متكافئ بين المجالين. ومن هذا المنظور لم يُلغِ التقسيم الحديث الأنماط التقليدية بقدر ما أعاد صياغتها في لغة جديدة: فالنساء، رغم دخولهنّ المكثّف إلى سوق العمل، ما زلن مُوجّهات أساساً نحو قطاعات الرعاية والخدمة والتعليم، بينما تظلّ قطاعات التقنية والقرار الاستراتيجي أكثر ارتباطاً بالرجال؛ وهو ما يعكس نسقاً من التوقعات غير المكتوبة يُعاد إنتاجه عبر التنشئة والتعليم وثقافة المؤسسة، ويجعل حرية الاختيار محاطةً بأفق مهندس جندريّاً.

كما نهت هذه المقاربات إلى أنّ تقسيم العمل لا يتعلّق بتوزيع الوظائف فحسب، بل بتوزيع الاعتراف أيضاً؛ فالأعمال الرعاية تُعامل غالباً كامتداد «طبيعي» لدور النساء فتتدنى قيمتها الرمزية والمادية، في حين تُمنَح الأعمال المرتبطة بالإدارة والابتكار والقيادة مكانة أعلى وتُربط بصفات تُصنّف ثقافياً كذكورية. ومن ثمّ لا يعكس تقسيم العمل مجرد اختلاف في المهام، بل يسهم في بناء سرديّة حول من يستحقّ التقدير ومن يُنتظر منه العطاء الصامت.

إنَّ الانتقال من قراءة دوركهايم الوظيفية لتقسيم العمل إلى المقاربات الجندرية لا يمثّل قطيعة مع فكرة التكامل الاجتماعي، بل تعميقاً نقدياً لها؛ فالتضامن العضوي القائم على الاختلاف الوظيفي قد يُخفي في بنيته لا مساواة في توزيع السلطة والقيمة. وعليه، يُفهم تقسيم العمل كبنية متعدّدة الطبقات: طبقة ظاهرة تنظّم التخصصات وتضمن استمرارية النظام، وطبقة مضمرة تعيد تشكيل العلاقات الجندرية والطبقية. بهذا المعنى يغدو تقسيم العمل في آنٍ واحد آلية تقنية لتنظيم المجتمع، وحقلاً تتقاطع فيه الأخلاق بالاقتصاد، والثقافة بالسلطة، والهوية بالممارسة اليومية، ما يفرض تجاوز اعتباره ضرورة وظيفية خالصة إلى مساءلة شروط إنتاجه ومَن يستفيد من ترتيباته، وكيف يُقدّم كحصول «طبيعية» للتخصّص وهو في جوهره نتاج تاريخ من التمثلات والتوازنات غير المتكافئة.

5. نحو إعادة تصور التنظيم من منظور جندري: قراءة في ضوء فكر فاطمة المرنيسي

إنَّ إعادة التفكير في التنظيم المؤسسي من منظور جندري لا تعني مجرد إضافة بُعد «النساء» أو إدراج مؤشرات كمية حول التمثيل والمساواة، بل تستلزم مساءلة الأسس المعرفية والثقافية التي بُني عليها مفهوم التنظيم ذاته. فالتنظيم، الذي قُدِّم في صيغته الحديثة كفضاء عقلاني محايد تحكمه قواعد موضوعية وتديره كفاءات فردية مستقلة عن الانتماءات الاجتماعية، يخفي في الواقع تاريخاً طويلاً من الإقصاء الرمزي وتعريف المجال العام بوصفه فضاءً ذكورياً بالأساس؛ وهنا يصبح المنظور الجندري مدخلاً لتفكيك هذه البنية المتخيّلة وإعادة بنائها على نحو يعترف بتعدّد الذوات واختلاف تجاربها داخل فضاء العمل.

في هذا الأفق تقدّم فاطمة المرنيسي إطاراً تحليلياً غنياً، إذ تكشف قراءتها النقدية للتراث والبنى الاجتماعية المعاصرة أنّ دونية المرأة ليست حتمية دينية بل نتاج تأويلات تاريخية وممارسات اجتماعية تعيد تعريف من يحق له الظهور في الفضاء العام ومن يُدفع إلى الهامش. وإذا نُقل هذا التحليل إلى التنظيم المؤسسي، بدا أنّ المؤسسة، في ظاهرها مكان

للعمل، وفي باطنها فضاء رمزي يُعاد فيه ترسيم الحدود بين المركز والهامش، وبين الصوت المسموع والصوت المؤجّل.

انطلاقاً من ذلك، تقتضي إعادة تصوّر التنظيم مسألة مفهوم الفضاء المهني نفسه؛ فالمؤسسة لا تُبنى بالجدران واللوائح فقط، بل أيضاً عبر تصوّر معيّن للعامل «المثالي» الذي يُفترض فيه التفرّغ المطلق والتحرّر من الالتزامات الأسرية، وهو نموذج يستبطن تاريخاً ذكورياً لدور الرجل في المجال العام. لذلك يصبح الإصلاح الجندري مراجعة لتعريف الالتزام، ولهندسة الزمن المهني، ولمكانة تجارب الحياة الخاصة في فهم مسارات العمل، بما يكسر الفصل الوهمي بين العام والخاص.

كما تبرز المرنيسي علاقة السلطة بالجسد والحركة في الفضاء، ما يفتح أفقاً لقراءة التنظيم كبنية تنظّم الحضور والظهور: مواقع تمنح الرؤية والقرار وأخرى تبقى في الظلّ. ومن منظور جندري، لا يتعلّق الأمر بتوزيع المناصب فقط، بل بإمكان الوصول إلى المعلومة والمشاركة في صنع القرار وبناء الشبكات المهنية، أي بتوزيع «إمكان الظهور» ذاته، بحيث يكون الحضور النسوي فاعلية كاملة في إنتاج المعنى المؤسسي لا حضوراً تزيينياً.

ومن خلال تساؤلاتها حول القيادة النسوية تكشف المرنيسي أنّ مقاومة حضور المرأة في مواقع القرار ليست مسألة كفاءة فردية، بل نتاج معايير تاريخية تحدّد مسبقاً من يُتصوّر في موقع القيادة. وعليه، فإنّ إعادة التفكير في القيادة داخل التنظيم تعني مسألة جذورها الثقافية والبحث عن أنماط بديلة تُعرّف القيادة بوصفها قدرة على الإصغاء وبناء التوافق وإدارة الاختلاف، لا احتكار القرار.

في ضوء ذلك، يتجاوز المنظور الجندري المستلهم من المرنيسي نقد البنية نحو توسيع أفق التخيل المؤسسي: تحويل المؤسسة من هرم جامد إلى فضاء حوار يعترف بالاختلاف، وإعادة النظر في آليات التمثيل وطرائق اتخاذ القرار ولغة الخطاب الداخلي، بحيث تصبح العدالة الجندرية جزءاً من تعريف الفعالية ذاتها لا مطلباً أخلاقياً مضافاً. ومن هنا يغدو الانتقال من الإدماج الشكلي إلى التحوّل البنيوي مشروطاً بسؤال أعمق: كيف نعيد بناء

التنظيم بحيث لا يُقصي أحداً من خلال تعريفه للفضاء والسلطة والمعنى؟ في هذا الأفق يُفهم التنظيم كمشروع مفتوح لإعادة البناء، وتغدو المقاربة الجندرية أداة لإعادة التفكير في أسسه المعرفية والأخلاقية، بما يتيح إنتاج فضاء عمل أكثر عدلاً وتعددية وقدرة على استيعاب التحوّلات الاجتماعية العميقة.

6. خاتمة:

سعى هذا المقال، عبر تتبع مفاهيم التنظيم وتقسيم العمل والجندر، إلى تفكيك الصورة الاختزالية للمؤسسة بوصفها جهازاً تقنياً محايداً، وإعادة قراءتها باعتبارها فضاءً ثقافياً يُعاد فيه تشكيل السلطة والمعنى والهوية. وقد تبين أنّ التنظيم، إلى جانب كونه ترتيباً للإجراءات والوظائف، هو نسق حيّ يتفاعل فيه الفاعلون مع منظومة من القيم والافتراضات غير المعلنة التي تحدّد مَنْ يُعرّف بوصفه فاعلاً «محترقاً»، ومَنْ يُدفع إلى المواقع الثانوية أو الهامشية. ومن خلال تحليل تقسيم العمل في مستوييه الظاهر والمضمّر، ظهر أنّ توزيع المهام لا يعكس كفاءةً محايدةً بقدر ما يندرج ضمن سيرورات تاريخية واجتماعية تُعيد إنتاج التراتبيات وتُطبع الفوارق الرمزية بين الفاعلين، بما يجعل الاختصاصات أدواتٍ لإعادة توزيع السلطة والاعتراف وتجسيد معادلات ثقافية واجتماعية أعمق من أيّ تنظيم شكلي.

كما أظهر المقال أنّ الهيمنة الرمزية داخل البنية المؤسسية تُمارس بشكل «ناعم» عبر الخطاب والمعايير غير المعلنة ولغة التقييم المهني، بحيث يتحوّل الامتثال للمعايير الداخلية إلى ممارسة ذاتية للسلطة، ويغدو التنظيم قادراً على ضبط السلوك والمعنى دون اللجوء إلى القوّة المباشرة. وعند إدماج بُعد الجندر في التحليل، يتضح أنّ المؤسسة تشكّل حقلاً مركزياً لإعادة إنتاج الاختلافات الاجتماعية، ليس فقط عبر القوانين الصريحة، بل أيضاً عبر التمثلات والافتراضات المضمرة التي تحدّد ما يُنتظر من الرجال والنساء، ومَنْ يُتصوّر في موقع القيادة أو الدعم، ومَنْ يُمنَح الاعتراف أو تُقلّل قيمة عمله. وهكذا يُفهم الجندر، لا كبعد إضافي في تحليل التنظيم، بل كبعد تأسيسيّ يتداخل مع

الهيكل التنظيمي ذاته، مؤثراً في تعريف الكفاءة والسلطة والاستحقاق، وفي توزيع الموارد والفرص داخل المؤسسة.

بناءً على ذلك، فإنّ أيّ مشروع لإصلاح التنظيم أو إعادة هيكلته لن يحقق أثراً فعلياً إذا اقتصر على تغييرات شكلية أو سياسات إدماج سطحية، بل يقتضي مساءلة نقدية عميقة للافتراضات الضمنية التي رافقت نشأة التنظيم وتطوّره، وإعادة التفكير في لغة المؤسسة، ومعايير التقييم، وآليات القيادة، وطرائق توزيع الاعتراف والفرص. إنّ العدالة الجندرية، بهذا المعنى، ليست مجرد شعار أخلاقي، بل شرط لإعادة بناء هندسة مؤسسية أكثر وعياً بذاتها وأكثر قدرة على استيعاب التعدّد والاختلاف، بحيث تتحوّل المؤسسة من فضاء لإعادة إنتاج التراتبيات التقليدية إلى حقلٍ لإمكانات جديدة للمعنى والسلطة والقيادة.

وهذا يقدّم المقال إسهاماً في إبراز أنّ إعادة تصوّر التنظيم من منظور جندري تعني الانتقال من التركيز على تعديل الهياكل والإجراءات إلى النظر إليه كعملية ثقافية وسياسية متكاملة، تُدرّك فيها المؤسسة كفضاء متعدّد المستويات يتقاطع فيه الرمز بالهيكل، والاختلاف بالانسجام، بما يفتح الأفق أمام إعادة تنظيم العمل وفق معايير أكثر عدالة وشمولية.

7. قائمة المراجع:

1. ابراهيم حلباوي. (2025). كرونولوجيا التحول البنيوي للهيمنة الرمزية: من السيادة إلى فوضى التراكم الدلالي في عصر المجتمعات الافتراضية. مجلة /فاق للبحوث والدراسات، 08(02)، 360-376.
2. الطاهي لقوس علي، و أحمد ملاح. (2016). السلطة الرمزية عند بيير بورديو. مجلة /الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 08(02)، 39-46.

3. أنور مقراني، و حسان حامي. (2018). سوق العمل في الجزائر ووهم
الهيمنة النسوية الجندر في محك المخيال الاجتماعي. مجلة العلوم الاجتماعية،
12 (02)، 43-53.
4. حرايرية، ع. (2020). ظاهرة تقسيم العمل وأبعادها الاجتماعية في الفكر
الدوركيهامي: بين عوامل التشكل وعيون منتقديه. دراسات في علم اجتماع
المنظمات، 02(14)، 86-96.
5. سميرة مشري، و رمزي فارح. (2024). المقابلة النسوية في الجزائر: قراءة ثقافية.
11 (2)، 665-678.
6. عتيقة حرايرية. (2020). ظاهرة تقسيم العمل وأبعادها الاجتماعية في الفكر
الدوركيهامي: بين عوامل التشكل وعيون منتقديه. مجلة دراسات في علم اجتماع
المنظمات، 02(14)، 86-96.
7. فاطمة المرنيسي. (1993). الحريم السياسي النقي والنساء. (عبد الهادي عباس،
المترجمون) دمشق: دار الحصاد.
8. قرة، ا.، لعريط، و &، مذكور، ر. (2020). التغيرات التنظيمية والهيكلية للمؤسسة
العمومية الجزائرية ودلالاتها وتجلياتها على الاقتصاد الوطني. الأكاديمية
للدراستات الاجتماعية والانسانية. 34-25، 12(01)،
9. لوبروتون، د. (2013). سوسيولوجيا الجسد. القاهرة: روافد للنشر والتوزيع.
10. ليلي قريدي. (2020). مفهوم الجندر واشكاله الترجمة. التمكين الاجتماعي،
02(04)، 38-49.