جامعة الاسكندرية
كلية الآداب
قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية

الوظيفية المحـــدثة فى عـــلم الاجتماع

رسالة مقدمة من

ذياب على محمود عيوش

للحصول على درجة الماجستير فى الآداب
من قسم الدراسات الفلسفيه والاجتماعية

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد عاطف غيث

أستاذ علم الاجتماع

بكلية الآداب – جامعة الاسكندرية

PUL CHECKED

١٩٧٤

تعقيب وخاتمة عامة

ليس المقصود من هذا التعقيب تلخيص ما للوظيفية وماعليها - اذا جاز التعبير - لأننا نعتقد ان هذا الموضوع قد اعطى حقه من خلال المادة السابقة وان اعادته قد تصبح من قبيل التوتولوجيا ، خاصة وقد ناقشنا في الفصلين الاخيرين كفاءة الاتجاه الوظيفي ، ثم طبيعة وموقع وبدائل الوظيفية المحدثة في علم الاجتماع واهم المسائل النقدية فيها ، والمحاولات التوفيقية التي تبذل بينها وبين الاتجاه الماركسي من اجل الوصول الى نظريات اجتماعية ، تتخلص من مواطن الضعف في الاتجاهين وتأخذ بمواطن القوة فيهما وصولا الى نماذج مشتركة اكثر كفاءة وادق بناء. ونعتقد ان هذه المحاولة التوفيقية هي موضوع الساعة لدى كثير من علماء الاجتماع في الشرق والغرب على السواء ، وذلك بعد ان اظهر كل من الاتجاهين قدرته على الاستمرار والتوافق ، برغم مايمكن ان يسببه ذلك التوافق من بعض التوترات الداخلية الهامة في بعض الأحيان .

ومن الجدير بالذكر ان الطابع العام الذي يسود الوظيفية والاطار التصوري الذي يميز عمل غالبية الوظيفيين ، يدلان على توافق كبير في اكثر الاحيان وان كان ذلك لايعني عدم وجود بعض الاختلافات ، تصل احيانا الى حد الخروج عن هذا الاتجاه كما فعل هومانز وكنجزلي ديفز ، حين ادعى الاول ان الوظيفية السوسيولوجية المحدثة لاتملك قضايا سوسيولوجية عامة ، وانها تفتقر الى القضايا الاحتمالية ، وانها لم تقدم معالجة ملائمة لعلاقة الفرد بالمجتمع وحين ذهب الاخر الى ان اعتبار التحليل الوظيفي منهجا متميزا داخل الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع ، اسطورة ستتبدد مع الايام .

الا اننا اعتبرنا ذلك من صنو الخلافات العائلية لسببين على الاقل :

الاول : ان اعمالهما الاساسية استمانت بالاتجاه الوظيفي ، كما ان مؤلفاتهما

كتبت بروح وظيفية خاصة كتاب " الجماعة البشرية " للأول ، و " المجتمع البشري " للثاني .

ثانيا : ان انتقاداتهما لم تؤثر على الطابع العام للاتجاه الوظيفي ، بل ربما كان لها اثر ايجابي في العمل على تطوير الاتجاه وتقنين مفاهيمه .

وبصرف النظر عن هذه الاختلافات " العائلية " يبقى الاتجاه الوظيفي اكثر الاتجاهات السوسيولوجية وعدا . وليس ذلك ناتجا عن اتساع هذا الاتجاه وامتداده الى كافة العلوم الاجتماعية ولا عن سيطرته على معظم علم الاجتماع الغربي واتجاهه نحو الشرق الى حد ما ، ولا عن انتصاره على النظريات التطورية والانتشارية السابقة له ، بل عن الامكانيات النظرية والمنهجية التي يتمتع بها هذا الاتجاه . وما يصاحبها من مفاهيم جديدة ومتميزة ومثمرة في دراسة النظم الاجتماعية والمجتمعات .

والتحليل البنائي ـ الوظيفي المحدث ، اتجاه متميز بسبب الجوانب التي يهتم بها في دراسة الواقع الاجتماعي الذي يسعى لتفسيره ، وبسبب تخلصه من النزعات العضوية الفجة ، واتجاهه نحو المعنى ، ورفض اخضاع علم الاجتماع للقياس ، فهذا الاتجاه يصف الواقع الاجتماعي في ضوء البناءات والوظائف والعمليات والميكانزمات . ولهذه المفاهيم اهمية ، خاصة في النظريات الثقافية والاجتماعية . وليس ذلك التحليل متميزا لاستخدامه هذه المفاهيم في وصف الواقع الاجتماعي ، بل للطريقة الخاصة التي تستخدم فيها تلك المفاهيم .

واذا اتفقنا على ان كافة الاتجاهات السوسيولوجية لم تتمكن ، حتى الان من تقديم نظريات ومناهج كاملة وعامة ، فان الكفاءة النسبية كثيرا ما تسير مؤشراتها باتجاه النماذج الوظيفية . ويظهر ذلك بصورة غير مباشرة ، من خلال فشل الخصوم في تقديم بدائل حاسمة لافتراضات ونماذج الوظيفيين ، لأن معظم محاولاتهم تكشف عن ارتباك شديد في كثير من القضايا ، وفي تعليل رفضهم للوظيفية .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ،لو اخذنا جارفى ،كأحد نماذج خصوم الوظيفية الذين يطالبون بابعادها من الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع ، من خلال ورقته المعنونة " Limits to Functionalism and Alternatives to it in Anthropology ".

والتى قدمها سنة خمس وستين وتسعماية والف ،لوجدنا انه يرفض الوظيفية كنظرية تفسر "كيف تعمل المجتمعات " ويقبلها "كمنهج لدراسة المجتمعات " مع انه يعترف فى ورقته ذاتها ان النظريات الوظيفية تجلب الانتباه الى النتائج غير المقصودة للأفعال . ولسنا ندرى كيف لهيدرك ان النظرية التى تستطيع تعريف الباحث بالنتائج غير المقصودة هى النظرية الاقوى التى تستطيع ، بسهولة ،ان تعرفه بالنتائج المقصودة ايضا .

ان جارفى يفسر اتباع الوظيفية واستمرارها فى الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع وبرغم اوجه النقص التى رميت بها ،على حد قوله ،بمنطق عجيب حين يذهب الى ان النظريات السابقة لها كانت تفسر حالات المجتمعات البدائية السابقة فى ضوء حدود تخمينية لا تقبل الاختبار ،وقد جاءت الوظيفية فركزت على الدراسات المتزامنة ، ورفضت ماقبلها ،فقبلها الناس على علاتها ،وخاصة لمنفعتها الظاهرة كموجه او ميثودولوجيا ومن ثم لحصانتها الميتافيزيقية .

والواقع ان غرابة هذا القول تظهر بصورة اوضح حين يقول فى الورقة ذاتها "ان المنهج الوظيفى منهج عام وسليم ،وان اى بديل له سوف يكون مرفوضا " ولا نعتقد ان نظرية تتمتع بمنهج عام وسليم " لا يمكن رفضه لقوته " هى نظرية لا يمكن قبولها لضعفها وزيفها " ،لان النظرية والمنهج هما حسب المفهوم الوظيفى (الميرتونى) صنوان متكاملان .

ولعل ماهو افضل مماذهب اليه جارفى القول بان الوظيفية قدمت افكارا ومفاهيم جديدة واكثر صدقا واهمية مماقدمته النظرية السابقة لها ،وانها بذلك استطاعت اجتذاب علماء الاجتماع اليها ، وبذلك لا يكون استمرارها قائما على بقايا

التطورية والانتشارية ، بل على افكار ومفاهيم جديدة خاصة بها ، وان كان ذلك لا يتعارض مع استفادتها بالتراكمات العلمية السابقة التي استطاعت ان تهضمها وتأخذ منها ما يتفق ومسارها الخاص .

وبالاضافة الى رمى الوظيفية بالايديولوجيا المحافظة ، وعدم قدرتها على معالجة التغير الاجتماعي ، فان من الاخطاء الشائعة التي تفشل في فهم البناء المنطقي للحجة الوظيفية ، الزعم بان ذلك البناء المنطقي غير كاف لتفسير وجود النظم او الظواهر الاجتماعية او المجتمعات ذاتها . والواقع ان هذا مغالطة ربما لا تكون مقصودة لان التحليل الوظيفي لا يهتم بتفسير وجود ظاهرة ، او نظام ، او مجتمع ، وانما يهتم بتفسير استمرار تلك الظاهرة او ذلك النظام ، او المجتمع .

وعلى اية حال ، فانه لا يمكن القول ان الوظيفيين المحدثين قد توصلوا الى وضع نظريات عامة مقبولة ، وان مفاهيمهم وقضاياهم التي طرحوها بعيدة عن النقد ، والضعف احيانا ، الا ان عمليات التقنين المستمرة ، والاضافات الجديدة ، تدل على ان الاتجاه الوظيفي لا يزال قادرا على تقديم المزيد . واننا نشارك تيماشيف القول بان عالم الاجتماع الوظيفي سيظل واقفا على ارض آمنة ، طالما قيد نفسه بالاجابة على التساؤلات التي تدور حول الاسهامات التي تؤديها الاجزاء المختلفة من اجل تدعيم الكل وتأكيده (او العكس) ، وطالما ظل مهتما بدراسة طبيعة ومدى تكامل عناصر النسق الاجتماعي .

هذا ويمكن ايجاز اهم الاضافات التي قدمت للوظيفية السوسيولوجية المحدثة على النحو التالي :

اولا ، ما اضافه زنانيكي :

واهم ما فيه فكرته عن النسق " المغلق " والنسق المحدود "

ثانيا : ما اضافه بارسونز :

١ـ تركيزه على مفهوم النسق واعطائه صفة تجريدية عامة .

٢ـ محاولاته الجادة في بناء نظرية عامة على اساس مفهوم الوظائف الاربع

٣- فكرة حفظ الحدود ، وفكرة المدخل والمخرج فى الانساق الاجتماعية .
٤- مفهوم البدائل النمطية او متغيرات النمط ، التى تمثل الامكانيات التى تحدد فيها العناصر المعيارية للتنظيمات النسبية .

وصحيح ان فكرة البدائل النمطية ليست جديدة ، وان كلا من زنانيكى وميلز ، وثوماس ، وميرتون قد تكلموا عنها ، ولكن ماهو جديد فى ما اتى به بارسونز ، انما يكمن فى معالجته خمسة من اشكال المقولات المتنوعة للفعل كاشكال سابقة ومحدودة للمجتمع - او على الاقل محددة للتوقعات النسبية التى بالمقابل ، تعرّف المجتمع .

٥- مفهوم الملزمات الوظيفية الاربع ، وهى المشاكل الوظيفية المستقلة التى يجب مواجهتها اذا اريد حفظ توازن النسق او استمراره فى الوجود .

ثالثا : ماأضافه ميرتون :

١- مزاوجته بين النظرية والبحث ، حيث يذكر ان التركيز على دور النظرية فى قيادة البحث واهمال الجانب المعاكس يخلق علاقة من جانب واحد . ولكن طالما ان ثمة تفاعلا بين الاثنين ، فمن الاجدى عرض الجانب الاخر للعلاقة ، وهو دور البحث الامبريقى فى نمو النظرية الاجتماعية .
٢- اضاف الى مفهوم الوظيفة مفهوم المعوق الوظيفى . وصحيح ان دوركايم (فى حديثه عن الانومى) ، ورادكليف براون (فى حديثه عن الشرط الاجتماعى للنظام والصحة Eunomia فى مقابل الاعتلال الاجتماعى Dysnomia قد تكلما عن ذلك بطريقة او باخرى ، الا ان المعوقات التى قال بها ميرتون وسّعت هذا المفهوم الى وحدة النسق الوظيفى .
٣- هناك اضافة هامة اخرى قدمها ميرتون الى الوظيفية السوسيولوجية المحدثة وهى التمييز بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة . وصحيح ان تشابن وفرويد قد تنبها الى مفهوم الكامن والظاهر قبله ، ولكن

ميزة ماقدمه ميرتون هى فكرته بان الوظائف الظاهرة تشير الى النتائج الموضوعية التى تحدثها سمة اجتماعية او ثقافية معينة وتفرض على الافراد تبنيها والتوافق معها (فهى نتائج يتوقع الافراد حدوثها) وان الوظائف الكامنة هى تلك الوظائف غير المقصودة وغير المقررة .

٤ـ وبالاضافة الى التمييز بين الوظائف الظاهرة والكامنة قدم ميرتون "نموذجا مثاليا" للتحليل الوظيفى ، فى علم الاجتماع . وهذا النموذج يعتبر اسهاما خطيرا للنظرية الوظيفية لانه يمثل اطارا تصوريا منظما للوظيفية من خلال عرض دقيق لجوهر التحليل الوظيفى واساليب الاجراء فيه .

٥ـ ان تحليلاته للمسائل الاساسية فى الوظيفية ، ونظريته عن الجماعات المرجعية تمثل واحدا من اهم الامثلة على النظرية الوظيفية للانساق ـ الاجتماعية او البناءات الاجتماعية . واقوى نقطة فى نظريته الوظيفية تكمن فى اختباره الناقد للافكار الوظيفية الرئيسية لعلماء الاجتماع ، والانثروبولوجيا المحدثين . وكانة انتقاداته عميقة وفى محلها .

رابعا : ماضافه ماريون ليفى :

لقد حاول ليفى ، فى معظم كتاباته ، الجمع بين وجهتى نظر بارسونز وميرتون اللتان تفترقان احيانا بعض الشىء ، كما قدم لنا تعريفات اجرائية هامة لمعانى مصطلحات اساسية كثيرة تظهر فى البنائية ـ الوظيفية ، وتساعد على اثراء التحليل البنائى ـ الوظيفى ومنها : الوظيفة ، البناء ، المتطلبات الوظيفية ، المتطلبات البنائية ، المستلزمات الوظيفية ، المستلزمات البنائية المعوّق الوظيفى ، المعوّق البنائى ، المشجّع الوظيفى ، المشجّع البنائى .

خامسا : ما اضافه هومانز :

ويظهر ذلك ، على الاقل ، فى مفهوم النسق الداخلى ، والنسق الخارجى الذى اكمله بمفهوم "التغذية المرتدة" للنسق الداخلى فى النسق الخارجى ثم مفهوم التبادل الاجتماعى .

سادسا : هناك محاولات اخرى هامة ومنها ايضاحات ، ايرنست ناجيل ، وفرنسيسكا كانسيان ، للنسق الوظيفى ، وشرحهما للخاصة واحداثيات الحالة . ثم ايضاح بعض طرق استخدام التحليل الوظيفى فى استقصاء التغير الاجتماعى .

وخلاصة القول ، هناك بعض المميزات الخاصة التى قدمها قادة الوظيفية للنظرية السوسيولوجية ومن ذلك مثلا ، مفهوم الوظائف ، عمليات حفظ التوازن ، المعوقات الوظيفية ، المناشط التى تميل الى تمزيق النسق واحداث حالة من اللاتوازن .

كما ان هناك بعض التمييزات المتخصصة التى ادخلت فى تحليل النسق والتوازن كالبدائل الوظيفية ، المتطلبات الوظيفية ، المستلزمات الوظيفية ، المتطلبات البنائية المستلزمات البنائية ، المشجع الوظيفى ، المشجع البنائى ، المعوق البنائى ، حفظ الحدود ، فكرة المدخل والمخرج فى الانساق الاجتماعية .

الا ان على الوظيفيين ان يطوروا امكانياتهم فى معالجة التغير الاجتماعى ، ونعتقد ان بمقدورهم عمل ذلك ، خاصة واننا لانظر الى اختيار ولبرت مور لكتابة موضوع عن التغير الاجتماعى فى (الموسوعة العالمية للعلوم الاجتماعية سنة ١٩٦٨ " مجرد صدفة عابرة ، وانما اعتراف كامل بقدرة الوظيفيين على معالجة هذه المشكلة وتقدمهم فى هذا المجال .

كذلك ، لابد وان يتفق الوظيفيون على تعريفات موحدة ، وان يتخلصوا من كل ماهو ذاتى . وعندئذ يمكن ان تتحقق نبوءة او توقعات من يرونه الاتجاه السوسيولوجى الاكثر وعدا .