

### 1-1- مفهوم الوظيفة وأشكالها:

لا يمكن تحديد نقطة انطلاق دقيقة لما أصبح يعرف بـ " التحليل الوظيفي " أو "الوظيفية" (fonctionnalisme). إننا غالبا ما نجد أعمال من يعرفون بأعمدة التحليل الوظيفي تتخذ من أعمال الرواد الأوائل لعلم الاجتماع مرجعية لها ( مثل أعمال دوركايم، فيبر، باريتو...). إن التحليل الوظيفي ليس بكامله تحليلا مبتكرا أو إبداعا أصيلاً، وإنما هو في جزء كبير منه حلقة ضمن سلسلة تطور طويلة لعلم الاجتماع المحافظ، بحيث كان خلاصة لقراءات متجددة لموروث الآباء المؤسسين لعلم الاجتماع، بالشكل الذي يوفر فرص فهم أفضل لما تفرزه المجتمعات المعاصرة من مشكلات.

ولا يمكننا في الحقيقة أن نتحدث عن تحليل وظيفي موحد، فقد تعددت الاتجاهات الوظيفية في علم الاجتماع الأمريكي فقط إلى درجة أحصى منها " ميلفورد سبيرو " Spiro M. عام 1953 اثنتي عشر (12) توجها مختلفا.<sup>(1)</sup> كذلك عرض " نيكولا تيماشيف " Timashif N. في كتابه " نظرية علم الاجتماع " كثيرا من الدراسات الاجتماعية الأمريكية التي أجريت بروح تحليلية وظيفية، معلنة في أحيان و متضمنة في أخرى، والتي ساهمت في تطوير الفهم والتحليل الوظيفيين.

ويرى " ميشال لالمان " Lallement M. بأنه جرت العادة لدى علماء الاجتماع على التمييز بين ثلاثة أشكال للتحليل الوظيفي:<sup>(2)</sup>

1- الوظيفية المطلقة: التي عرفت أوج نجاحها في الأنثروبولوجيا على يد كل من مالينوفسكي، راد كليف براون ، كلوكوهن...

2- البنائية الوظيفية: التي انفرد بها تالكوت بارسونز.

3- الوظيفية المعتدلة: التي حاول عن طريقها روبرت ميرتون التقليل من صرامة الكثير من الأطروحات الوظيفية.

ويميل البعض إلى إدراج "نظرية الأنساق" ( أو نظرية الأنظمة) لـ " فان برتالانفي" ضمن التحليلات الوظيفية، بالنظر إلى تداخلها في عدة مستويات مع بعض الأطروحات الوظيفية.

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

وإذا أخذنا برأي " ميشال لالمان " ، فإننا نحدّد مرحلة ثلاثينات القرن العشرين كنقطة انطلاق تقريبية للتحليل الوظيفي ، فقد شهد هذا الأخير في هذه الفترة أكبر نجاحاته في ميدان الدراسات الأنثروبولوجية، حيث دشنت أعمال " برونيسلاف مالينوفسكي " Malinowski B. ( 1884-1492 ) و " ألفريد رادكليف براون " Radcliff Brown A. ( 1881-1955 ) مرحلة أثبتت فيها التحليل الوظيفي فاعليته وخصوبته في دراسة الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمعات البدائية.

عاد مالينوفسكي ، بعد سنوات من البحث الأثنولوجي و الأنثروبولوجي المعمق في " غينيا الجديدة " ثم في جزر " تروبرياند " ، وبالاعتماد على منهج الملاحظة بالمشاركة ، عاد إلى أوروبا وهو يحمل مادة علمية كثيفة صاغها بامتياز في عمله الرائد " مغامرون في غرب المحيط الهادي " ( Les Argonautes du pacifique occidental 1922 ) ، الذي أصبح مرجعا أساسيا في مباحث الأنثروبولوجيا، ثم استدعي مالينوفسكي إلى التدريس في جامعة شيكاغو، أين استكمل أبحاثه بتطوير الخطوط العريضة لأنثروبولوجيا للجنس، ثم تطوير منهج الملاحظة بالمشاركة.<sup>(3)</sup>

وبالاعتماد على الخطوط الأساسية للتحليل الوظيفي ، قدم مالينوفسكي، تصورا للمجتمع باعتباره كلا يتشكل من أجزاء تؤدي وظائف ، وصفها بالضرورية لتوازن هذا المجتمع، واعتبر هذه الوظائف الأساس الذي يجب الارتكاز عليه لتفسير الوقائع الاجتماعية. فيقول مالينوفسكي:

" ... لأن الطبيعة الإنسانية توجد هكذا، بان كل إنسان يجب أن يأكل، يتنفس، ينام، يتوالد... مهما كانت حضارته ، فالمجتمعات كذلك يجب أن تلبي حاجات طبيعية، وهذا يؤدي منطقيا إلى القول بأن كل شيء، كل ممارسة، كل معتقد وكل مؤسسة ... لا توجد إلا لأنها تلبي وظيفة حيوية..."<sup>(4)</sup>

وأعاد مالينوفسكي مقولاته الوظيفية حيال الثقافة في كتابه الآخر " النظرية العلمية لثقافة " ( La théorie scientifique de la culture 1944 ) ، حيث أكد على أن كل عنصر ثقافي قابل للعزل من أجل البحث عن إسهامه في أداء وظيفة اجتماعية مستقرة، واعتبر مجمل الإنجاز الثقافي ذا هدف أساسي يرتبط بإشباع

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

الحاجات البيولوجية، ومن ثم نظر إلى الثقافة باعتبارها تدعيم آليا تلقائيا للبيولوجيا البشرية.<sup>(5)</sup>

وما كان يؤخذ على وظيفة مالينوفسكي هو أنها ارتبطت بعمق بالمماتلات البيولوجية، بحيث ردت الكثير من العناصر الثقافية إلى مجرد استجابات لدوافع جسم الكائن العضوي، وحتى مالينوفسكي نفسه يعتبر بأن الوظيفة التي جاء بها تمثل إحياء جزئيا للحتمية البيولوجية.<sup>(6)</sup> بالإضافة إلى ذلك، فإن البديهيات الأساسية التي انطلق منها مالينوفسكي، وغيره من الأنثربولوجيين المعاصرين له ، قد تعرضت للنقد الشديد من طرف " روبرت ميرتون " Merton R. ، الذي اعتبر بديهيات: الوظيفة الكلية، الوحدة الوظيفية والضرورة الوظيفية قابلة للنقاش.

ويرى " جون لينزل " Linzell J. بأن " مالينوفسكي برغم ارتباطه بالمذهب الوظيفي، إلا أنه لم يضع نظرية وظيفية صارمة كنظرية الوظيفية البنائية لراد كليف براون، كما انه ظل يعمل باستمرار في تعديل أفكاره عن الوظيفة "<sup>(7)</sup>

وعلى خلاف مالينوفسكي ، قدم راد كليف براون منذ البداية تصوّرا لتحليل مزدوج : وظيفي من جهة، وبنائي من جهة ثانية، بحيث يوصف توجهه دائما بأنه "وظيفي بنائي"، بل إن " كلود ليفي ستروس " Levi – Strauss C. يعتبر راد كليف براون أول من أظهر فعالية البحث البنائي<sup>(8)</sup>، لذلك قوبلت أعماله بالقبول لدى البنويين، على خلاف مالينوفسكي.

ولم تختلف النظرة الوظيفية لراد كليف براون إلى المجتمع عن غيره من الوظيفيين، حيث نظر إليه باعتباره كلا متكاملًا، يسعى إلى الحفاظ ذاتيا على استمراريته ، وأكد بالإضافة إلى ذلك على الوحدة الوظيفية لكل نسق اجتماعي، واعتبر بشكل متميز كلاً من مفهومي الوظيفة والبنية (أو البناء) أداتي التحليل الأساسيتين لفهم كل عنصر اجتماعي أو ثقافي . وإن كان مفهوم الوظيفة لديه محددًا (على خلاف مالينوفسكي) فإن مفهوم البنية، باعتباره شخصيا، يبقى على درجة عالية من التعقيد، على الرغم من قيمة التفرقة التي أقامها بين " البنيات الحقيقية " ، التي

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتعليل

هي معطيات الملاحظة، و"الأشكال البنائية"، والتي هي نماذج أو مخططات مبنية عن طريق تفسير الحقيقة الاجتماعية. (9)

وقد عرفت أفكار راد كليف براون نجاحات كبيرة، بحيث أرست الوظيفيين، وجلبت تقدير בניویین، وشكلت أرضية انطلقت منها مدرسة شيكاغو للأنثروبولوجيا الاجتماعية، وكانت هذه الأفكار شاذة إلى حد ما بالنسبة لسياق التراث الثقافي للأنثروبولوجيا الأمريكية. (10)

وانتقل مفهوم الوظيفة إلى علم الاجتماع، واكتسب قيمة كبيرة بفعل الطموح القوي لدى "تالكوت بارسونز" T. Parsons (1902-1979) لإنشاء نظرية كبرى، بإمكانها تقديم تفسير موحد متكامل لمختلف أنماط الفعل الإنساني، بما فيه الفعل الاجتماعي. وحاول بارسونز تقديم نموذج نظري يحلّل مختلف الأفعال باعتبارها أنساقاً، لها بنيات ووظائف. فيقول: "... يتكون الفعل من أبنية وعمليات تقوم الكائنات البشرية بواسطتها بتكوين مقاصد ذات مغزى، وتنفيذها بدرجة تزيد أو تقل من النجاح في المواقف المحددة، وكلمة ذات مغزى تعني المستوى الرمزي أو الثقافي لما تمثله وما تشير إليه..." (11)

يؤكد بارسونز في هذه الفقرة على الطبيعة المستقرة والثابتة للفعل الإنساني في مختلف أشكاله، ويرد هذا الاستقرار إلى خضوع الأفعال لمرجعية معيارية متدعمة بواسطة الاتفاق على أنماط من السلوك التي يجب اتباعها، باعتبارها الحلّ الأفضل لمواقف متعددة. "إن البنائية الوظيفية التي يقترحها بارسونز تحاول إيجاد تطابق بين النسق المعياري والموقف". (12)

ويحدد بارسونز العناصر المكونة لأي فعل اجتماعي في: (13)

- 1- الفاعل الذي يقوم بالفعل.
- 2- وجود غاية للفعل (Fin)، أي أن يكون الفعل موجهاً نحو حالة مستقبلية توجه عملية سيره.
- 3- وجود إطار يحدث ضمنه الفعل، ويتكون هذا الإطار من نمطين من العناصر: شروط الفعل، وهي العناصر التي لا يملك الفاعل القدرة

على التحكم فيها، ثم وسائل أو أدوات الفعل ، وهي العناصر التي بإمكان الفاعل التحكم فيها.

4- إن الفعل يفترض مسبقاً وجود علاقات بين مختلف هذه العناصر : الاختيار بين الوسائل البديلة لبلوغ الهدف يكون على أساس توجهات " معيارية " أو " قيمة " .

وتظهر البنائية الوظيفية التي يعرضها بارسونز بوضوح وتميز حينما يناقش بعمق أنساق الأفعال وأبعادها الوظيفية ، حيث يمكن دراسة نسق أي فعل على أساس أربعة أنساق فرعية ، يقوم كل نسق فرعي منها بوظيفة معينة من الوظائف التالية:

- تدعيم الأنماط الثقافية.

- التكامل.

- تحقيق الغايات الجماعية.

- التكيف.

ويتسم هذا التصور البارسونزي بدرجة عالية من المرونة ، حيث بالإمكان تطبيقه على المستويات والأشكال المختلفة للأنساق الاجتماعية، حيث يبقى كل نسق ، سواء كان كبيراً أو فرعياً ، قائماً بالأساس على استتمام هذه الوظائف من طرف أنساق تحتية، ومن ثم يعتبر بارسونز هذه الوظائف بمثابة متطلبات وظيفية، يجب الاستجابة لها لكي يبقى النسق مستمراً.

ويلاحظ على وظيفية بارسونز أنها تعطي الأسبقية للنسق على حساب الوظائف ، فينطلق بارسونز على خلاف كثير من الوظيفيين، من المجتمع باعتباره كلا متكاملًا ومستمرًا في شموليته، وليس من عناصره الجزئية وإسهاماتها في تحقيق هذا الاستقرار. لذلك يرى " غي روشيه " G. Rocher بأن " مقارنة بارسونز البنائية الوظيفية هي مقارنة نسقية .. وبأن الوظيفية بالنسبة له ليست إلا لغة لمنهجية أكثر اتساعاً هي النموذج النسقي ."(14)

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

ومثلما كان التفسير النسقي الشامل الذي قدمه بارسونز نقطة التمرکز والتجديد في نظريته البنائية الوظيفية، فإنه كان في الوقت نفسه النقطة المركزية التي دارت حولها الانتقادات المتعددة لنموذجه. لقد اعتمد تلميذه " روبرت ميرتون " Merton R. ، وهو تلميذ كذلك لبيتريم سوروكين، على هذا الطرح بالذات ليبيني قراءته النقدية لأعمال بارسونز ، والعديد من الأدبيات الوظيفية.

وبحسب ميرتون، فإن أي نظرية اجتماعية يجب أن تتفادى البحث عن نسق مفاهيمي كبير مثل ذلك الذي قدمه بارسونز ، ولكن يجب أن تتجه إلى البحث عن تفسيرات جزئية لوقائع محدّدة يتم اختيارها إرادياً.<sup>(15)</sup> وهو ما حاول أن يفعله بنفسه حينما عرض في كتابه الأساسي " النظرية الاجتماعية والبنية الاجتماعية " ( Social theory and social structure.1957) ، عرض مجموعة من محاولاته لمناقشة بعض النظريات التي سماها " معتدلة " أو " ذات مدى وسيط " مثل : نظرية التأثير،نظرية الجماعة ... فعرف النظرية الاجتماعية بأنها تلك التصورات المرتبطة فيما بينها منطقياً، ليس على مدى شامل، وإنما على مدى محدود إرادياً. " ... إننا نبحث عن تركيز اهتمامنا على ما يمكن أن نسميه نظريات متوسطة المدى : نظريات وسيطة بين الفرضيات الصغرى التي تبرز يومياً في عملية بحثنا اليومية، وأكبر الأفكار التي تتطلق من مخطط مفاهيمي كبير نرجو منه الحصول على أكبر عدد من الانتظامات للسلوك الاجتماعي الذي يمكن ملاحظته ".<sup>(16)</sup>

إن هذا النقد المتوجه بصفة مباشرة نحو " النظرية العامة للفعل " التي حاول بارسونز إنشائها ، ينسحب على بعض جوانب التحليل البنائي الوظيفي ، وبالتحديد على جانب التفسير النسقي المعتمد على الأبعاد الوظيفية الأربعة ، هذا النموذج الذي اعتبره ميرتون صارماً بشكل يمنع إبداع قراءات جديدة لوظيفية العناصر والمكونات الاجتماعية، ويجعل النظرية الاجتماعية أشبه بالأنساق الفلسفية الشاملة التي جاءت نتائجها هزيلة.

ولم تقف مناقشة ميرتون النقدية للوظيفية عند حدود نظرية بارسونز، فقد ناقش الكثير من الأطروحات الأخرى السائدة، ومن بينها البديهيات الثلاث التي اعتمد عليها الأنثروبولوجيون الوظيفيون.

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

اعتبر ميرتون بداية بديهية " الوحدة الوظيفية " ممكنة التحقيق الأمبريقي، فليست كل العناصر الاجتماعية والثقافية وظيفية لكامل مكونات النسق، ويمكن أن تتضح قابلية هذه المقولة للاختبار الأمبريقي من خلال اختلاف درجات التكامل بين مجتمعات عديدة، بل بين بعض الجماعات وبعضها الآخر داخل النسق الواحد. فيرى ميرتون بأننا " لا نحتاج الذهاب بعيداً بحثاً عن دليل على أن فرضية الوحدة الوظيفية للمجتمع الإنساني مفندة بواسطة الوقائع، إن بعض الاستخدامات والأحاسيس يمكن أن تكون وظيفية لبعض المجموعات، ولا يمكن أن تكون كذلك للبعض الآخر" (17)

أما بخصوص بديهية الوظيفية الشاملة ، التي قال بها مالفينوسكي وكلوكوهن، فاعتبرها ميرتون بدورها خاطئة، فالقول بأن كل العناصر الثقافية والاجتماعية تؤدي وظائف وتستجيب لحاجات، يتجاوز حدود التحليل إلى محاولات لإضفاء وظائف على عناصر تبدو من غير دور. فيقول ميرتون بهذا الصدد: " ... إننا يجب أن ننتبه لما قد يحول اهتمامنا عن مجموعة من النتائج غير الوظيفية، المهمة نظرياً أو ميدانياً للأشكال الثقافية الموجودة..." (18) واقترح ميرتون بديلاً لهذه المقولة هو: " إذا كان كل عنصر من البنية الاجتماعية أو الثقافية يمكن أن تكون له وظيفة، فلا يجب المغامرة بتأكيد أن هذه العناصر يجب أن تكون وظيفية ". (19)

واعتبر ميرتون البديهية الثالثة السائدة لدى الأنثروبولوجيين، وهي بديهية الضرورة الوظيفية، الأكثر غموضاً بين البديهيات الثلاث ، ويرى أن غموضها ينبع من تناقضها وعدم فصلها في تحديد مكن الضرورة الوظيفية بين العنصر أو الوظيفة : هل الوظيفية هي الضرورية لاستمرار النسق ؟ أم أن العنصر هو الضروري ؟ أم الاثنين معاً ؟ بمعنى آخر : هل العنصر ضروري لكي تتأدى الوظيفة ؟ أم أن الوظيفة ضرورية لكي يوجد العنصر؟.

ويقترح ميرتون كذلك حلاً لهذا الإشكال ، وهذا الحل يتمثل في قبول الفرض القائل: " مثلما يمكن لعنصر واحد أن تكون له عدة وظائف، فإن الوظيفة يمكن أن تؤدي من طرف عناصر متبادلة فيما بينها ". (20)

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفية كمنظور للتحليل

ولميرتون إسهامات نقدية أخرى ، منها قراءته المتعمقة لاستخدامات مفهوم الوظيفة في التحليلات الاجتماعية الوظيفية. إن مصطلح "وظيفة" يكتسب، بحسب ميرتون، مفاهيم عديدة بين الكتاب الوظيفيين، ولدى الكاتب الوظيفي الواحد، وأحياناً فإن هذا الاختلاف يحتد إلى أن يصبح خلطاً بين تناقضات. وهذا الخلط يزداد في الحالة العكسية، أي حينما يتم التعبير عن مفهوم الوظيفة بعدة مصطلحات تبدو مشابهة لمصطلح "وظيفة" ، ولكن استخدامها المتعسف يؤدي إلى فقدان التحليل الوظيفي لدقته وصرامته.

### 1-2-1 - حقل مفاهيم الوظيفة:

#### 1-2-1-1 - مفهوم النسق والبناء:

يكاد مفهوما "النسق" و "البناء" ( أو البنية ) يشيران إلى معنيين متقاربين، غير أن التحليل الوظيفي أضفى على كلا المفهومين أبعاداً متميزة، خصوصاً مفهوم النسق الذي أصبح له السبق في التحليل على يد "تالكوت بارسونز". هذا الأخير الذي اعتبر مفهوم النسق المفتاح المنهجي لفهم كل حقيقة، لدرجة أن "غي روشيه" Rocher G. وصف هذا المفهوم لدى بارسونز بأنه ذو بعد شامل (شمولية مفهوم النسق) ، وبأن هذه الشمولية رسمت في أعمال بارسونز ملامح وحدة في المعرفة العلمية بين علوم الطبيعة وعلوم الإنسان.<sup>(21)</sup>

وأشهر تعريف للنسق هو ذلك الذي قدمه "لدويغ فان برتالانفي" Von Bertalanffy L. ،صاحب نظرية الأنساق ، ويرى فيه بأن "النسق أو النظام هو جملة عناصر وعلاقات تفرزها هذه العناصر"<sup>(22)</sup>

وتم استلهام مفهوم النسق في علم الاجتماع من طرف فيلريدو باريتو- (1923) Pareto V. (1848) ، الذي اعتبر المجتمع نسقاً يميل إلى تحقيق توازنه ذاتياً في مواجهة الظروف الخارجية، ويتميز التوازن في النسق الاجتماعي - بحسب بارسونز - بأنه دينامي، لأنه يكون محصلة حركية القوى الداخلية للنسق في مواجهة الضغوط الخارجية.<sup>(23)</sup>

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

وحدد بارسونز مكونات النسق الاجتماعي في مجموعة الأفراد الذين يخضعون لتأثير قوى اجتماعية ذات سمات عامة أو ثابتة ، وتتأثر بالظروف التالية:

1- البيئة الخارجية عن الإنسان.

2- عوامل تخرج عن نطاق المجتمع وتشمل المجتمعات الأخرى المحيطة.

3- عناصر النسق الداخلية، وبالذات المصالح والمعرفة والرواسب والمشتقات، والتي تعتبر مظاهر أو تجليات للعواطف.<sup>(24)</sup>

وإذا كانت الكثير من الأعمال العلمية تصنف الأنساق إلى أنساق مغلقة وأنساق مفتوحة بحيث تحافظ الأولى على استقلالها الذاتي في مواجهة محيطها ، في حين تبقى الثانية على علاقات الاعتماد المتبادل بينها وبين محيطها، فإن بارسونز يتجاوز هذا التصنيف حين يؤكد على أن الاستقلال الذاتي لأي نسق سيتعارض مع كونه نسقا فرعيا ضمن نسق أكبر ، وبالتالي فإن الاستقلال الذاتي سيتحقق عندما يحافظ النسق على استقرار علاقات التبادل مع محيطه، ويتحكم في تبادلاته معه من أجل الحفاظ على مصلحته.<sup>(25)</sup>

ويقدم بارسونز تحليلا نسقيا تفرعيا، يجعل من كل نسق قابلا للتفرع إلى أنساق فرعية أخرى، تتفرع بدورها إلى أنساق أصغر، بحيث يكون كل نسق فرعيا ومتفرعا في نفس الوقت. ويعتبر بارسونز الفعل الإنساني في عموميته أكبر الأنساق التي يمكن دراستها، ويدرج تحته أربعة أنساق فرعية هي:

1- النسق الاجتماعي ( ووظيفته التكامل )

2- النسق الثقافي ( ووظيفته دعم الأنماط الثقافية).

3- نسق الشخصية ( ووظيفته هي تحقيق الغايات الجماعية).

4- نسق العضوانية (l'organisme) ( ووظيفته هي التكيف).

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

ويمكن تفريع كل نسق من هذه الأنساق الأربعة إلى أربعة أنساق جزئية، يناى كل واحد منها بوظيفة من الوظائف الأربعة: التكامل ، دعم الأنماط الثقافية ، تحقيق الغايات الجماعية والتكيف.

وحاز النسق الاجتماعي على جل اهتمام بارسونز، حيث أفراده بكتاب خاص حمل نفس العنوان " النسق الاجتماعي " ( Social system.1951)، كما تناوله ضمن الكثير من أعماله ومقالاته الأخرى.

ويعرف بارسونز النسق الاجتماعي بأنه " النسق الذي تشكله أوضاع وعمليات التفاعل الاجتماعي بين وحدات في حالة فعل ".<sup>(26)</sup> وبنفس التصورّ التفرعي رأى بارسونز أن النسق الاجتماعي يحتوى أنساقا فرعية هي:

1- القيم: ووظيفتها دعم الأنماط الثقافية.

2- المعايير: وتؤدي وظيفة تكامل الأنساق الاجتماعية.

3- الجماعات: وتؤدي وظيفة تحقيق الغايات الجماعية.

4- الأدوار: ووظيفتها هي التكيف.<sup>(27)</sup>

وبتبنى بارسونز لمفهوم النسق الاجتماعي، يكون قد تجاوز الدلالة الجامدة والاستاتيكية لمفهوم البنية. لقد استخدم بارسونز في أول أعماله " بنية الفعل الاجتماعي " ( the structure of social action. 1937 ) مفهوم البنية، لكنه تخلى عنه في أعماله اللاحقة، واستبدله بمفهوم النسق الذي يعتبره أكثر شمولاً وقدرة على وصف الفعل الاجتماعي وتفسيره. إن الفعل الاجتماعي بوصفه دينامياً، لا يمكن تحليله كبنية فقط ( فهي لا تتعدى حدود وصف استاتيكية الفعل )، وإنما يجب لفت الانتباه بالإضافة إلى ذلك إلى حركية الفعل ووظيفيته (Fonctionnalité). إن الفعل بالنسبة إلى بارسونز هو بناء أو بنية، تتكون من عناصر لها وظائف تحافظ على استمرارية وتوازن البنية في كليتها، وبالتالي فمفهوم النسق يختزل في ثناياه مجمل خصائص التحليل البنائي الوظيفي لبارسونز، الذي بقي في هذا الصدد يسير على خطى بعض من سبقوه في الفكر والتحليل الوظيفيين مثل رادكليف براون وباريتو .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

إن مفهومي البناء أو الوظيفة يترجمان في لغة بارسونز التحليلية للنسق الاجتماعي في كثير من الأحيان بمفهومي "المكانة" و"الدور"، فتشير المكانة إلى موقع الفاعل في نسق علاقة اجتماعية معينة، منظور إليها كبناء. أما الدور فينظر إليه على أنه الجانب الدينامي لهذه المكانة، ومن هنا جاء مفهوم "الدور - المكانة" ليشير إلى سلوك الفاعل في علاقته مع آخرين، إذا ما نظرنا إلى هذا السلوك في سياق أهميته الوظيفية للنسق الاجتماعي.<sup>(28)</sup>

### 1-2-2- الوظيفة:

يمكننا القول بأن مفهوم الوظيفة يشكل المفهوم الأساسي الذي يقوم عليه التحليل الوظيفي. إن الوظيفة بحسب الوظيفيين هي المفتاح لتفسير كامل الوقائع الاجتماعية. ورغم الطول النسبي للمسيرة التي قطعها التحليل الوظيفي، فإن الاتفاق على مفهوم موحد للوظيفة لم يقع، بل أن تناول هذا المفهوم بالنقد والتحليل لم يكتب له الانجاز إلا على يد واحد من الوظيفيين المتأخرين نسبياً، هو "روبرت ميرتون"، الذي رأى بأن الكثير من التحليلات الوظيفية في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا تقع في خلط كبير بين مفهوم الوظيفة وبعض المفاهيم الأخرى.

ويعتبر ميرتون أن المفهوم الأكثر تحديداً للوظيفة هو ذلك الذي تستخدمه الرياضيات، وهو الذي يرى بأن الوظيفة هي "المتغير المدروس في علاقته مع متغير آخر أو عدة متغيرات نعبر عنه بواسطتها، أو تعتمد قيمته عليها"<sup>(29)</sup>

إن العلوم الاجتماعية بحسب ميرتون تميل إلى استخدام مفاهيم متداخلة تتراوح بين "الاعتماد الوظيفي المتبادل" و"العلاقات الوظيفية".

ويرى ميرتون بأن الكثير من التداخل بين مفهوم الوظيفة وبعض المفاهيم الأخرى يحدث نتيجة استخدام الوظيفة في عدة معاني، فقول بعض الأنثروبولوجيين مثلاً بأن الوظيفة تعني "الدور الذي تلعبه الواقعة داخل النسق الثقافي والاجتماعي" يؤدي، بحسب ميرتون، إلى تداخل معنيين اثنين تحتملها كلمة وظيفة هنا، وهما: معنى الاعتماد المتبادل (Interdépendance)، ومعنى العملية (Processus)<sup>(30)</sup>، بحيث أن معنى الاعتماد المتبادل يحيل إلى وجهة نظر للواقعة على أنها مرتبطة

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفية كمنظور للتعليل

بغيرها من الوقائع داخل النسق ، في حين أن معنى العملية يبرز الواقعية وكأنها منعزلة، وتقوم في عزلتها بتأدية وظيفة نحو النسق بأكمله.

ويرتفع مستوى الخلط والتداخل - بحسب ميرتون دائما- إلى مستويات أكثر حدة حينما يتعلق الأمر باستخدام الكثير من المصطلحات الأخرى للدلالة على مفهوم الوظيفة . لقد أعاب ميرتون على كثير من الدراسات الاجتماعية خصوصا استعمالها المتعسف لكلمات من قبيل: "دافع ، هدف ، غاية ، نية ، استخدام ..." للدلالة على ما من المفترض أن يكون وظيفة. وكان من نتيجة هذا الاستخدام المتعسف أن فقدت تحليلاتهم الوظيفية الكثير من صرامتها، وانتهت إلى نتائج غامضة.

ويبدو هذا الغموض واضحا في التفسيرات التي قدمتها الدراسات الوظيفية التي انتقدها ميرتون لبعض الوقائع الاجتماعية، بحيث ظهرت التفسيرات غير أكيدة وهي تبحث عن إجابة للسؤال التالي: بالنسبة لمن تكون الوقائع الاجتماعية وظيفية ؟ هل للأفراد ( وهي الإجابة المفترضة لمن يستخدمون كلمات مثل : دافع ، هدف ، غاية ) أم للمؤسسات الاجتماعية والنسق الاجتماعي ( وهي الإجابة المفترضة لمن يستخدمون كلمات مثل : استخدام ، نتيجة ...).

ولكي يبدد ميرتون هذا الخلط ، أقرّ بأن المفهوم الأكثر موضوعية وتحديدًا ، والذي يمكن اقتراحه في العلوم الاجتماعية ، هو ذلك الذي يجب أن يستنبط من طرف الباحث الاجتماعي بوصفه ملاحظًا، وليس من طرف المشاركين في الوقائع الاجتماعية، فالوظيفة تعني " النتائج الموضوعية التي يمكن ملاحظتها ... وليس القصد هو النوايا الذاتية أو شيء آخر..."<sup>(31)</sup>

وبالتالي فإن الحكم على وظيفية ( Fonctionnalité ) أي ظاهرة أو واقعة اجتماعية أو مركب اجتماعي أو ثقافي، إنما تتحدد من طرف الباحث الاجتماعي، وهو لا يصدر الحكم على هذه الوظيفة إلاّ حينما تتوفر لديه المؤشرات الموضوعية الدالة عليها.

### 1-2-3- الخلل الوظيفي ، الوظائف الظاهرة والوظائف المستترة

لقد قلنا سابقا بأن المناقشة النقدية التي قام بها ميرتون لبعض جوانب التراث الوظيفي، والتي استهدفت على مستوى الدراسات الانثروبولوجية التخفيف من صرامة بعض البديهيات و المقولات الصارمة ، أن هذه المناقشة أثمرت الكثير من نقاط التجديد والإبداع في أدوات التحليل الوظيفي.ومن بين نقاط التجديد بعض المفاهيم مثل: الخلل الوظيفي، وثنائية الوظائف الظاهرة في مقابل الوظائف المستترة.

لقد كان مفهوم الخلل في الوظيفة (Dysfonction) ثمرة النقد الذي وجهه ميرتون إلى المقولة المغالية في وصف الوظيفة الشاملة، التي عثر عليها في أعمال أنثروبولوجيين أمثال مالينوفسكي وكلوكوهن، والتي فحواها بأن كل العناصر الثقافية والاجتماعية لها وظائف إيجابية ، وصفها مالينوفسكي بالحيوية ، في حين وصفها كلوكوهن بأنها استجابة لحاجة التكيف والتعديل.

وللتخفيف من صرامة هذه المقولة دعا ميرتون إلى تبني مقولة أخرى ، هي أن "العناصر وإن كان يمكن أن تكون وظيفية ، فلا يجب القول بأنها يجب أن تكون وظيفية".<sup>(32)</sup>

إن العناصر الثقافية والاجتماعية يمكن أن تكون وظيفية، كما يمكن أن تفقد هذه الوظيفية كلية أو جزئيا ، أي أن تتعرض لـ " خلل في الوظيفة " ، ويمكن أن يكون للعنصر الواحد وظيفة في بعض مستويات النسق ، في حين يعترضه خلل في الوظيفة في مستويات أخرى.

ويستند كذلك مفهوم " الخلل في الوظيفة " إلى النقد الذي وجهه ميرتون إلى مقولة الوحدة الوظيفية، حيث أن العناصر الثقافية والاجتماعية لا تكون بالضرورة وظيفية لكل مكونات النسق، وإنما تختلف درجات وظيفيتها من مستوى إلى آخر. إن الأديان مثلا كعامل من عوامل التكامل قد تصبح غير وظيفية في مجتمعات متعددة الديانات. إن الدين في هذه الحالة يتعرض لخلل في الوظيفة. وتبقى مسألة ضرورة وظيفة التكامل لنناقشها في عنصر " البدائل الوظيفية ".

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الوظيفة كمنظور للتحليل

ومن النتائج المهمة للمناقشات النقدية لميرتون ، تفريقه بين الوظائف الظاهرة والوظائف المستترة. إن هذه التفرقة تكون ذات قيمة حينما يكون الهدف هو ضبط وتحديد مفهوم الوظيفة . إن هذا الأخير ، كما رأينا سابقا، كان محل خلط نتيجة تداخل نوعين من التفسيرات، تفسير العناصر الثقافية والاجتماعية من منطلق وظيفتها بالنسبة للأفراد، وتفسير هذه العناصر من منطلق وظيفتها بالنسبة للمجتمع ككل، أي تفسير أول عن طريق الدوافع الذاتية، وتفسير ثان عن طريق النتائج الموضوعية.

ومن هذا المنطلق ، يحدد ميرتون موقع التفرقة بين الوظائف الظاهرة والوظائف المستترة، والجدوى العلمية من هذه التفرقة، وذلك عن طريق فهم الفروق بين الدوافع الفردية للمشاركين أثناء قيامهم بالأفعال ، وبين النتائج الموضوعية التي تفرزها أفعالهم في النسق الاجتماعي، فيقول ميرتون: "... إن الوظائف الظاهرة هي النتائج الموضوعية التي تفهم وتراد من قبل المساهمين في النسق، وتساهم في تعديله وتكيفه، أما الوظائف المستترة فهي التي لا تفهم ولا تراد من قبل هؤلاء المساهمين".<sup>(33)</sup>

إن الوظيفة، سواء كانت ظاهرة أو مستترة، تبقى دائما محددة من طرف الباحث الاجتماعي الملاحظ. وما يريد ميرتون القيام به من وراء هذه التفرقة هو إعادة الاعتبار للقيمة العلمية للجوانب الواعية والقصدية لدى الأفراد والمؤسسات، ودور هذه الجوانب في مساعدة الباحث الاجتماعي على تقديم تفسيرات ذات قيمة . وفي حالة غياب هذه الجوانب ( في حالة الوظائف المستترة ) ، فإن هذا لا يعيق الباحث الاجتماعي عن تقديم تفسيرات على أساس المؤشرات الموضوعية لوحدها. في كل الأحوال ، يجب أن تتحدد التفسيرات على أساس موضوعي، مع إمكان دعمها بتفسيرات على أساس الدوافع الذاتية.

### 1-2-4- البدائل الوظيفية:

إن مفهوم البدائل الوظيفية لدى ميرتون هو بديل معتدل يمكن به تجاوز صرامة المقولة الأنثروبولوجية حول الضرورة الوظيفية. هذه الأخيرة التي ترى بأن العناصر والعادات والأفكار لا يمكن الاستغناء عنها ، لأنها تؤدي وظائف " حيوية " للنسق.

## الفصل الثاني ————— الوظيفة كمنظور للتحليل

وإذا كان مفهوم الخلل في الوظيفة يعبر عن جزء من حقيقة مفادها أن " بعض العنصر يمكن أن تكون غير وظيفية ضمن نسق ما " فإن مفهوم البدائل الوظيفية يعبر عن الجزء الثاني من هذه الحقيقة ، حيث أن " الوظيفة ، بالنظر إلى كونها حيوية ولا يمكن الاستغناء عنها، فإنه من الممكن أن يتم أداؤها من طرف عدة عناصر تتبادل هذه الوظيفة ". كما يمكن لعنصر واحد أن يقوم بوظيفة معينة في مستوى معين، ويقوم بوظيفة أخرى في مستويات أخرى، بحيث يصبح تصوّر الوظائف داخل النسق أشبه بشكل غير محدد. لذلك يدعو ميرتون إلى تبني الأطروحة التالية: " مثلما يمكن لعنصر واحد أن تكون له عدة وظائف، فيمكن أن يتم إنجاز الوظيفة من طرف عناصر متبادلة فيما بينها".<sup>(34)</sup>

من هنا نستنتج أن مكن الضرورة الوظيفية الذي قلنا عنه سابقا بأنه لم يرس على إجابة موحدة ما بين الوظيفة أو العنصر أو الاثنين معا، إنما هو الوظيفة نفسها، بحيث تكون مسألة استغناء النسق عن هذه الوظيفة غير ممكنة، وإذا لم يستطع العنصر المفترض تأديته لهذه الوظيفة القيام بذلك، فإن عناصر أخرى ستتدخل لإنجازها ، لأن استمرار النسق وبقائه يبقى رهن استتمام هذه الوظيفة.

### 1-3- التحليل الوظيفي لوسائل الإعلام:

لقد ترافق ازدهار التحليل الوظيفي في الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع مع البدايات الأولى لتشكّل علم الإعلام والاتصال في الولايات المتحدة الأمريكية خصوصا. لقد وجد باحثو الاتصال الجماهيري في التحليل الوظيفي إجابات مقنعة عن أسئلتهم الأساسية: ما هو الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام في المجتمع؟ ما هي العلاقة بينها وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى؟ وهل يمكن التخلي عن وسائل الإعلام في المجتمع المعاصر؟.

ويعتبر باحثو الاتصال أن أغلب التحليلات الوظيفية لوسائل الإعلام تأسست انطلاقا من النموذج النظري الذي قدمه " هارولد لاسويل " H. Lasswell عام 1948 ، والذي أكد فيه على إمكانية تحليل أي عملية اتصال بناء على الإجابة على الأسئلة الخمس التالية: