

الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع

أولاً: إميل دوركايم، امتداد للوضعية وبداية للوظيفية.

- أ- من كونت إلى دوركايم.
- ب- مصادر النظرية السوسولوجية عند دوركايم.
 - ب-1- الواقع الاجتماعي.
 - ب-2- النزعة الفردية.
 - ب-3- الفكر الاشتراكي.
 - ب-4- الفلسفة الوضعية وإطارها المحافظ.

ثانياً: بدايات ظهور الاتجاه الوظيفي في بعض العلوم الأخرى.

- أ- في البيولوجيا
- ب- في علم النفس.
- ج- في الاثروبولوجيا.

ثالثاً: التعريف بالاتجاه الوظيفي.

- أ- معنى الوظيفية.
- ب- الجذور التاريخية والفكرية للاتجاه الوظيفي.
- ج- أهم الاتجاهات الفرعية للوظيفية.
- د- أهم المفاهيم المتداولة في الوظيفية.
- هـ- أهم ممثلي الوظيفية.
 - هـ-1- روبرت ميرتون.
 - هـ-2- تالكوت بارسونز.

ثالثا: التعريف بالاتجاه الوظيفي.

إن محاولة التعريف بالاتجاه الوظيفي تتطلب أولا التطرق إلى معنى الوظيفية على اعتبار أنها النقطة المحورية.

أ- معنى الوظيفية:

إن الوظيفية هي عبارة عن اتجاه أو تيار من بين التيارات السائدة في علم الاجتماع، ولقد حظي بمسميات عديدة: "الوظيفية"، "البنائية الوظيفية"، "الاتجاه الوظيفي"، التحليل الوظيفي"، أو "النظرية الوظيفية". ويعرف أكثر باسم البنائية الوظيفية STRUCTURAL FUNCTIONALISM، ويشيع استخدامه اختصارا بالوظيفية FUNCTIONALISM.

ولم يتشكل هذا الاتجاه نتيجة جهد فردي لمفكر أو منظر بعينه، وإنما ساهم في بلورته مجموعة من المنظرين في مجال علم الاجتماع والانثروبولوجيا الاجتماعية SOCIAL ANTHROPOLOGY من جهة، ومن جهة ثانية فإنه أتى في بعض جوانبه كاستجابة لمنهات كثيرة علمية-اجتماعية، وفي بعضها الآخر كاستجابة لدواعي أيديولوجية وواقعية، حيث أن ظروف ومتطلبات معينة فرضت على رواد هذا الاتجاه التركيز على موضوعات معينة دون غيرها كالتكامل، التوافق، الانسجام والتوازن... الخ.

فلقد أتت الوظيفية كرد فعل في مواجهة الاتجاه الأمبريقي الواقعي أو التجريبي في علم الاجتماع الغربي، والأمريكي خصوصا من ذلك مثلا الوضعية المحدثة. كما جاءت لتناهض علم الاجتماع الماركسي، وذلك بعزلها المجتمع عن السياق التاريخي الذي نشأ وترعرع بين أحضانه

هذا ولقد أتبع التحليل البنائي الوظيفي كذلك من أجل تطوير أدوات وأساليب نظرية ومنهجية، من قبل العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا تتلاءم أو تتماشى ودراسة الصور المختلفة للترابطات الاجتماعية والتفاعل بين السمات والنظم والجماعات وما إلى ذلك، داخل النسق الاجتماعي الكلي من أجل استمراره وبقائه، على خلاف ما كان سائدا من قبل.

وإذا كانت الوظيفية هي من أكثر الاتجاهات النظرية انتشارا وشيوعا، فإنها كذلك كاصطلاح، هي من أكثر الاصطلاحات التي ثار حولها جدلا حادا وذلك للاستخدامات المختلفة والمتعددة لكلمة

"وظيفية" في مجالات عديدة وعلى كل المستويات، ولكن هذا لم يمنع من وجود شبه إجماع بين علماء الاجتماع والانثروبولوجيا حول عدة معاني للوظيفية أو الوظيفة يمكن حصرها في أربع معاني:

– **المعنى الأول:** وتستخدم الوظيفة بمعنى المركز STATUS أو الموضع POSITION أو المهنة PROFESSION أو العمل EMPLOYMENT. وهذا المعنى الذي تقصده عندما نتحدث عن تحقيق وظيفة أو أكثر داخل مؤسسة صناعية أو زراعية أو أي تنظيم بيروقراطي آخر، وهو نفس المعنى الذي يقصد به عند الكلام عن الترقية في الوظائف.

– **المعنى الثاني:** وهنا يرتبط معنى الوظيفة بالمعنى السابق حيث يشير إلى المهام TASKS والواجبات DUTIES والمسؤوليات RESPONSABILITIES الملقاة على عاتق شاغل وظيفة أو دور مهني محدد. فيقال مثلا أن فلانا قد أهمل وظائفه عندما يفشل أو يتقاعس في أداء المهام المطلوبة منه والتي يفرضها عليه مركزه في السلم التنظيمي.

– **المعنى الثالث:** وهو الذي يتضمن المعنى الرياضي للوظيفة، حيث يقصد بها تلك العلاقة التي توجد بين عنصرين أو عاملين أو أكثر، بحيث يكون أي تغير في أي عامل يستدعي تغير مقابل في العوامل الأخرى، ويستلزم إعادة تكيفها. وهذا يعني تلك الارتباطات بين العناصر، والعلاقات المتبادلة MUTUAL RELATIONSHIPS والتساند INTERDEPENDENCE بين المكونات. فعلى مستوى المصنع مثلا نجد أن التغير في أساليب العمل يؤدي إلى حدوث تغيرات مقابلة في تنظيم المصنع وفي ظروف العمل داخله وفي مستوى المعيشة بالنسبة للعاملين وظروفهم الأسرية... الخ. ولهذا نستطيع القول بأن تنظيم المصنع، ظروف العمل، مستوى معيشة العمال، نظم التأهيل المهني ونوعية التكنولوجيا المتبعة كلها ترتبط ارتباطا وثيقا بأساليب العمل.

– وتعد دراسة دوركايم عن الانتحار مثلا جيدا للتحليل الوظيفي بهذا المعنى (أي المعنى الرياضي)، فلقد أوضح بأن الانتحار كظاهرة إجتماعية (مرضية) تختلف تبعا لعدة متغيرات من بينها درجة تكامل الجماعات الاجتماعية التي يشكل الفرد جزء منها، وهذا القانون

السوسولوجي العام الذي استخلصه دوركايم من دراساتها لإحصائية، يوضح أن معدل الانتحار يعتمد وظيفيا على درجة التكامل الاجتماعي.

ومثل دراسة دوركايم هذه وغيرها من الدراسات الواقعية العديدة، نجدها تحاول إثبات أو قياس الروابط التي توجد بين المتغيرات المتعمدة أو التابعة DEPENDENT VARIABLES والمتغيرات المستقلة INDEPENDENT VARIABLES. فالمتغير التابع هو العنصر أو الظاهرة التي تتغير كوظيفة لتغير في المتغير أو المتغيرات المستقلة. وعلى هذا الأساس يحتاج المتغير المعتمد أو التابع للتفسير، بينما نجد أن المتغير المستقل هو المتغير المفسر EXPLANATORY VARIABLE.

وإذا رجعنا إلى المثال السابق نجد أن ظاهرة الإنتحار هي متغير تابع بينما نجد التكامل الاجتماعي يمثل المتغير المستقل أو المفسر، والجدير بالملاحظة أنه من النادر أن يكون هناك متغير مستقل واحد يستطيع تفسير أي متغير أو ظاهرة اجتماعية. فالظاهرة الاجتماعية تفسر -نظرا لتعقدها الشديد- من خلال مجموعة من المتغيرات المستقلة، ولو أنها تتفاوت فيما بينها من حيث الوزن والأثر.

ويلاحظ الانتشار الواسع لهذا النوع من التحليل الوظيفي في دراسات علم الاجتماع، خصوصا الأمبريقية منها لأنها أقرب الدراسات للتحليل العلمي.

-المعنى الرابع: ويمثل المعنى الرابع للوظيفة في التصور البيولوجي لمفهوم الوظيفة، ويشير إلى الدور الذي يؤديه عضو ما أو عنصر ما في تنظيم أو نشاط الكل الذي يشكل هذا العنصر جزء منه. وذلك تأثرا بأوجه التشابه بين الكائنات البيولوجية الحية وبين الحياة الاجتماعية، ففي هذا الصدد نسجل مناداة هيرت سبنسر بمبدأ المماثلة العضوية ORGANIC ANALOGY وتشبيهه للمجتمع بالكائن الحي.

فلقد فهم الجسم الإنساني بوصفه "نسقا" يتكون من عدد من الأعضاء المترابطة والمتفاعلة كالقلب والمخ والأطراف مثلا، وكل عضو منها يؤدي وظيفة أو مجموعة وظائف أساسية من أجل بقاء الكائن الحي أو بقاء النوع الذي ينتمي إليه هذا الكائن الحي. إن الأعضاء تمثل إذا بنيات أو تركيبات STRUCTURES تواجه بواسطتها متطلبات الكائن الحي ومتطلبات

البقاء، فكل الأعضاء تقوم بوظائف معينة لكنها تتساند وتتفاعل وتتكاثر فيما بينها من أجل استمرار بقاء الكائن ككل. وبناء عليه فإن أي خلل يصيب بناء أي منها سوف يؤثر لامحالة على الأبنية الأخرى وبالتالي بتأثر البناء الكلي.

على هذا المنوال فهم الموظفون النظم الاجتماعية باعتبارها ماثلة للكائنات العضوية على أساس أن التركيبات أو الأبنية الاجتماعية تشعب وتحقق المتطلبات الضرورية اللازمة لبقاء المجتمع واستمراره. ويصنف هؤلاء العلماء (الموظفون) النظم الاجتماعية في ضوء الوظائف الرئيسية التي تؤديها؛ فالنظام الاقتصادي مثلاً يؤدي وظائف الإنتاج والتوزيع، والنظام الأسري يؤدي وظائف الإنتاج البشري والتنشئة الاجتماعية ووراثة الوضع الاجتماعي، أما النظام السياسي فيقوم بحماية المواطنين من الاعتداءات الأجنبية أساساً، كما تؤدي النظم الدينية وظائف التماسك الاجتماعي والتضامن والاجتماع، أما النظام التعليمي فإنه يؤدي وظيفة نقل التراث الثقافي من جيل إلى جيل (عودة، 198...، 90-91).

وخلاصة القول أن النظم الاجتماعية - في رأي الموظفين- دوماً تؤدي وظائف إيجابية، وعليه لا يمكن الإستغناء عنها، حيث أنه لا يمكن تصور حياة إجتماعية بدون أسرة أو دولة أو نظام ديني أو تعليمي.

ولأن هذا الاتجاه الوظيفي في عمومه، وبخاصة في ضوء هذا المعنى الرابع يفهم المجتمع انطلاقاً من البنات أو الأبنية التي يتكون منها، والوظائف التي تؤديها هذه الأبنية، فإنه يعرف في غالب الأحيان باسم الاتجاه البنائي الوظيفي.

ب- الجذور التاريخية والفكرية للاتجاه الوظيفي:

يشير "بير سي كوهن" PERCY COHEN إلى أن هذا الاتجاه الوظيفي والذي يعرف أحياناً بالعضوي، هو في واقع الأمر اتجاه لا يمكن اعتباره حديثاً، حيث تترد جذوره إلى بداية التفكير الفلسفي عند الإغريق، غير أن الكثير من المؤرخين الاجتماعيين يحاولون إرجاع أصوله إلى كتابات "مونتيسكيو". ويواصل "كوهن" تأكيده بأن المعالجة الحديثة لهذا الاتجاه تعود إلى كتابات "أوغست كونت" الذي قسم الدراسة في علم الاجتماع إلى قسمين، توصل في القسم الاستقرار (الإستاتيكي) منها إلى قانون التضامن الاجتماعي، الذي يشير إلى أن هناك تكامل

وتضامن وتفاعل وتساند بين مختلف الظواهر والعمليات المشكلة للحياة الاجتماعية تماما مثل أعضاء الجسم العضوي المتكاملة والتي يؤدي كل منها وظيفة محددة في خدمة البناء ككل (كوهن، 1985، 67).

وفي هذا الصدد يذهب "عبد الباسط عبد المعطي" أنه يمكننا الوقوف على الملامح الأساسية لنشأة وتطور الاتجاه الوظيفي من خلال مسلمة أساسية يمكن صياغتها كالتالي: "كان العلم الطبيعي، أمام البنائية الوظيفية وروادها المثل المنشود، ومن ثمة حاكوا هذا العلم وبخاصة علوم الحياة والكيمياء والميكانيكا، وظلت هذه المحاكاة ملازمة لهذا الاتجاه، نشأة وتطورا وواقعا معاصرا" (عبد المعطي، 1987، 130).

هذه هي المسلمة الأساسية التي يمكن اعتبارها خطأ أساسيا أو محوريا دارت حوله دعاوي وافتراضات النظرية التي أتى بها الرواد المؤسسون في الاتجاه الوظيفي. فلقد أشار إلى ذلك أوغست كونت كما سبق معنا، ثم ازداد هذا الميل وضوحا عند "هاربرت سبنسر" H.SPENCER (1820-1903) الذي لم يكتفي فقط باستخدام المماثلة البيولوجية BIOLOGICAL ANALOGY بالمعنى الحرفي للكلمة، وإنما استخدم أسس ومفاهيم علم الحياة وطبقها على المجتمع الإنساني تطبيقا شبه كامل.

والجدير بالذكر أن فكرة المماثلة أو تشبيه المجتمع بالكائن الحي تضرب بجذورها في الفكر الاجتماعي القديم؛ فعلى سبيل المثال عند الإغريق نجد أن أفلاطون قد قابل بين ثلاثة عناصر أساسية في الكائن الحي؛ وهي: المخ، القلب والمعدة، وثلاث طبقات إجتماعية في المجتمع وهي: طبقة الحكام، طبقة الجند، وطبقة الشعب المنتج.

- وفي الفكر الإسلامي يذهب الفرابي في كتابه "أراء أهل المدينة الفاضلة" إلى أن المدينة الفاضلة تشبه البدن الصحيح المعافي، والذي تتعاون كل أعضائه من أجل المحافظة على حياته. كما نجده يرتب وظائف الأعضاء في الجسم من أعلاها مرتبة وهو القلب الذي يقوم بدور الرئيس لتدرج الأعضاء في تراتبها التنازلي حتى تنتهي بتلك الأعضاء التي تخدم ولا ترأس أصلا. ونفس الترتاب يصدق بالنسبة للمدينة الفاضلة، والتي هي عبارة عن المجتمع، أن تكون طبقة الحكام هي الرئيسة لتأتي طبقة الشعب المنتج في آخر السلم الاجتماعي

لتقوم بوظيفة الإنتاج بمفهومه الواسع كما يمكن إدراج "إبن خلدون" لعمر الدولة بعمر الانسان والأطوار التطورية المتشابهة لكل منها في نفس هذا السياق.

ولقد تطورت فكرة المماثلة البيولوجية إلى آخر مدى لها على يد المدرسة العضوية الاجتماعية التي من بين أعضائها "ألبرت شافل" A. SCHAFFLE الذي تمسك في آرائه بوضع عضوي شبه متطرف، ثم جاء من بعده كل من "البيون سمول" A. SMALL و"شارل كولي" . A.COOLEY اللذان تأثرا به كثيرا.

وإذ كان مفهوم الوظيفة قد ظهر منذ أمد بعيد، فإن أول محاولة منهجية وعلمية لدراسته تعود إلى "دوركايم"، حيث أن الكثير من أعماله تبرز البعد الوظيفي وعلى رأسها كتبه: قواعد المنهج في علم الاجتماع، تقسيم العمل، الإنتحار. إذ نجد في الكتاب الأول يميز بين التفسير العلي أو السببي وبين التفسير الوظيفي لظواهر المجتمع، ولو أنه يؤكد الأهمية العلمية للتفسيرين. أما في الكتاب الثاني فيرى أن وظيفة تقسيم العمل تتمثل في أنه أساس للتضامن العضوي في المجتمعات المتقدمة المعقدة والشديدة التباين. ونتيجة لتبني "دوركايم" للاتجاه الوظيفي بأسلوب منهجي منظم، فقد أطلق عليه لقب "أو الوظيفة في علم الاجتماع". وإن كان هذا اللقب يفضل بعض علماء الاجتماع الأمريكيين إطلاقه على "فرانس بواس F. BOAS 1858-1942 على اعتبار أنه سبق دوركايم باستخدام المنهج الوظيفي، غير أن مساهمات "بواس" تبقى مغمورة ولم تكن بنفس العمق النظري الذي تتميز به أعمال دوركايم.

والواقع أن هذه المماثلة العضوية، بالإضافة إلى كثير من مسلمات الفلسفة المحافظة التي مثلت رد فعل مباشر لفلسفة التنوير، تشكلان الأساس الفكري والفلسفي للاتجاه البنائي الوظيفي.

وإذا كانت الوظيفة الآن تمثل الاتجاه المسيطر في علم الاجتماع وبخاصة في الولايات الأمريكية المتحدة، فإنها لم تبدأ في الانتشار هناك إلا مع الحرب العالمية الأولى. فالوظيفية كاتجاه نظري قد ظهرت في فرنسا، ونشأة وتطورت في امتدادها من فرنسا نحو بريطانيا على يد الإنثروبولوجيين الاجتماعيين وعلى رأسهم "مالينوفسكي" "رادكليف براون" و"إيفانز بريشارت"، وتشكلت واستقرت في الو.م.أ. ولقد شهدت دفعة نوعية خلال عشرينيات وثلاثينيات هذا القرن.

بالنسبة لـ " مالفينوفسكي " (1884-1942)، الذي تأثر بأعمال دوركايم مستخدماً في ذلك مثله المماثلة البيولوجية لكي يوضح وظيفة كل عنصر من عناصر البناء في المحافظة على البناء الكلي وتطوره. وتمثل الفكرة الأساسية عند في أن الحضارة كمرادف للثقافة هي ذلك الكل المترابط، والذي ينبغي دراسته من خلال هذه الكلية، أي أنه بهذا يستبعد فكرة " النماذج " الحضارية المستقلة والتي كان يأخذ بها بعض التطورين. وفي مؤلفه الموسوم: " النظرية العلمية للثقافة "، ذهب إلى أن الانثروبولوجيا اثنافية هي علم اجتماعي تعمي. ولقد أكد على ضرورة الاستعانة بالاتجاه الوظيفي في البحث. كما رفض الاتجاه الذي يربط كل شيء بكل شيء آخر، وفي تبريره لرفضه هذا دافع عن فكرة عزل النظم عن بعضها البعض (ويستخدم النظام للإشارة إلى الجماعة الاجتماعية والنماذج التي تتبع لتحقيق فكرة عزل النظم). وكل نظام يؤدي في الواقع وظيفة اجتماعية على الأقل، أو بعبارة أخرى يشبع حاجة اجتماعية مستقرة. ويعتقد أن أية نظرية علمية للثقافة ينبغي أن تقوم على بديهتين: الأولى وتعمل على توفير الاستقرار، ومؤداها أن كل ثقافة يجب أن تشبع الحاجات البيولوجية للإنسان مثل التغذية والتناسل ... والبدئية الثانية هي أن الإنجاز الثقافي ماهو إلا تدعيم آلي وتلقائي للفيسيولوجيا البشرية، وذلك على أساس أن الإنجاز يرتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بإشباع الحاجات البيولوجية. ويرى أنه يمكن الربط بشكل وظيفي بين الإستجابات الثقافية المختلفة مثل الإستجابات الاقتصادية، والقانونية، والتعليمية، والعلمية والسحرية والدينية من ناحية والحاجات البيولوجية من ناحية أخرى (تياشيف، 1983، 329).

ومن خلال كل هذا، يزعم " مالفينوفسكي " أن النظرية الوظيفية التي قدمها تمثل إحياء جزئياً للحتمية البيولوجية.

وإذا كان " راد كليف براون " يتجاهل الفرد تماماً كما يفعل دوركايم، فإنه يفسر الظواهر الاجتماعية في ضوء البنية الاجتماعية، وفي هذا الصدد يكون بنائياً أكثر منه وظيفياً، حيث يقول: " في الوقت الذي أعرف فيه الانثروبولوجيا الاجتماعية بأنها دراسة المجتمع " (الزعبي، 111).

ويقد كان للفكر الإيطالي دورا في تطوير الوظيفية، وذلك على يد "فلوريدو باريتو" V. PARETO (1848-1903)، الذي قدم نموذجا استقاه من الميكانيكا، حيث يرى بأن المجتمع هو عبارة عن نسق متوازن يتألف من أجزاء أو مكونات بينها اعتماد متبادل... وإذا كان قد اهتم بالوظيفية فإنه لم يستعمل اصطلاح الوظيفية، وإنما فضل استعمال اصطلاح المنفعة UTILITY.

بعد هذه المساهمات للرواد الانثروبولوجيين (خصوصا) انتشر الاتجاه الوظيفي في الو.م.أ ليقصد منه ترابط الظواهر الاجتماعية فيما بينها، وأن النظرية السوسولوجية يجب أن تدور في فلك علاقة الجزء بالكل والكل بالجزء، وبتعبير آخر فإن النسق الاجتماعي يمثل نسقا حقيقيا، تؤدي فيه أجزاءه وظائف أساسية لتأكيد الكل وتثبيتته، وأحيانا إتساع نطاقه وتقويته، ومن ثم تصبح هذه الأجزاء متساندة ومتكاملة على نحو ما (الزعي، 108).

وهذا الاتجاه سلم عموما- على غرار ما يذهب إليه " روبرت ميرتون " أحد أبرز رواده- بأنه لكي نستطيع تفسير وجود ظاهرة اجتماعية معينة علينا أن نبحث على وظيفتها، أي النتائج المترتبة عليها بالنسبة للنسق الاجتماعي الأكبر الذي تمثل جزء منه. وهذا يعني التقليل من أهمية العلاقات السببية من جهة، ومن جهة ثانية البعد التاريخي للظواهر الاجتماعية.

إن الفكرة الأساسية التي تستند عليها الوظيفية هي النسق الاجتماعي، هذا الأخير الذي اقتبس من علم الأحياء ، على غرار النسق العضوي فيه والذي تؤدي أجزاءه المختلفة (الخلايا، الأعضاء والأنسجة) وظائف وأدوار معينة تهدف الى المحافظة على بقاء واستمرار وتحسين النسق. وكل هذا يوضح بما لا يدع مجالا للشك شغف رواد الاتجاه الوظيفي بعلم الحياة ومن ثم صحة المسلمة التي أشرنا إليها سابقا.

إن هذا الاتجاه الوظيفي الذي كان قائما على فكرة المماثلة البيولوجية عند رواد الوظيفية الأوائل من أمثال: كونت، دوركايم، باريتو وسبنسر، قد تحول بعد الحرب العالمية الأولى إتجاه أساسي في علم الاجتماع يعرف باسم الاتجاه الوظيفي أو الاتجاه البنائي الوظيفي.

ولم تقتصر الممثلة على الجانب النظري فحسب، وإنما مست المنهجية كذلك، حيث يقوم المنهج الذي تعتمده الوظيفية على نوع من التشريح الاجتماعي اقتداء بالتشريح العضوي في مجال علم الأحياء، وذلك بهدف الكشف عن الوظائف التي يؤديها النظام الاجتماعي في الوقت الحاضر (أي وقت إجراء الدراسة)، وذلك باعتبار جزء من ذلك الكل الاجتماعي العام ألا وهو البناء الاجتماعي أو النسق الاجتماعي، أو كجزء من من كل حضاري عام. وهذا النوع من التشريح الاجتماعي تنقصه المصادقية الواقعية، لكنه يتجاهل الصلة بعمليات النشوء والتكوين والتطور، بكلمة واحدة ينقصه التغير، إنه بذلك أشبه بمن يوقف أحد مناظر الفيلم في لقطة محددة (الزعي، 114).

ج- أهم المفاهيم المتداولة في الوظيفية:

بدورها شهدت مفاهيم الاتجاه الوظيفي نفس المصير من التطوير والتنقيح، حيث بدأت محددة بالبناء والوظيفية، لتكثر وتتعدد مشتقات كل منها؛ ولقد نالت الجوانب التي تنسم بالثبات أهمية أكثر في التركيز من تلك الأبعاد والجوانب الدينامية المتغيرة، كما أن الأبعاد الثقافية للنسق كانت أكثر استخداما في التفسير من غيرها من مكونات النسق الأخرى. وسوف نقف عند أهم المفاهيم الوظيفية، والتي يمكن حصرها في التالي:

1- النسق الاجتماعي SOCIAL SYSTEM: يعتبر من المفاهيم المحورية الذي تقوم عليه الوظيفية، والنسق في أبسط معانيه هو عبارة عن العلاقات المترابطة والمتساندة، فحينما تؤثر مجموعة وحدات وظيفية بعضها في بعض، فإنه يمكن القول أنها تؤلف نسقا؛ ذلك الذي يتسم بخصائص معينة ومن أهم هذه الخصائص هي: التحديد، الترابط والتباين. فخاصية التحديد تعني إمكانية تحديد العناصر الداخلة والمكونة للنسق، وتمييزها عن تلك العناصر الخارجة عنها أو التي لا تشكل أجزاء من مكوناته. فبجانب المحافظة على توازن النسق ينبغي إما المحافظة على تحديده أو حدوده ومكوناته، أو تغييرها تدريجيا وببطء وهنا نسجل بهذا الخصوص نفي إمكانية التغيير الجذري للمجتمع لأنه يؤدي إلى عدم توازن النسق الاجتماعي. أما بخصوص الخاصية الثانية فمفادها أن النسق الاجتماعي هو نسق متوازن (غير متصارع) أو أنه يتجه باستمرار نحو التوازن. في حين تعني خاصية الترابط أن جميع عناصر النسق الاجتماعي مترابط مع بعضها

البعض، فكل جزء يرتبط بالأجزاء الأخرى ويعتمد عليها، بمعنى الاعتماد المتبادل بين أجزاء النسق الاجتماعي.

وإذا كان المجتمع ذاته يوصف بأنه نسق اجتماعي متفاعل فإنه (المجتمع) أو النسق الاجتماعي لدى الوظيفيين يشبه الكائن العضوي، ومن ثم فهو مكون من أعضاء أو عناصر أو أنساق فرعية SYB-SYSTEMS متفاعلة ومتداخلة ومعتمدة بعضها على بعض في توازن وتساند وانسجام وأداء وظيفي متبادل، شأنها في ذلك شأن الأجهزة التي تشكل في مجموعها الكائن العضوي.

2- الوظيفة الاجتماعية: لقد سبق وأشرنا إلى المعاني الأربعة لمفهوم الوظيفة لذلك سنكتفي بما يذهب إليه "ميرتون" من أن الوظيفة الاجتماعية هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات. ومهما تكن الاختلافات حول الوظيفة الاجتماعية، فإن الوظيفيين يجمعون على أن الطريقة التي يعمل بها المجتمع ويستمر في بقاءه يمكن فهمها من خلال الوظيفة الاجتماعية للنسق الاجتماعي. حيث أن جميع أجزاء النسق الاجتماعي أو عناصره هي إما وظيفية أو لا وظيفية، لكن الغالبية العظمى من هذه العناصر هي عناصر وظيفية. وذلك على اعتبار أنها تقوم بأدوار إيجابية من أجل صيانة النسق والمحافظة على توازنه واستمراره. أما العناصر اللاوظيفية فهي إما أن تتمثل في نتائج سلبية وضارة؛ بمعنى آخر أن المعوقات الوظيفية أو إختلال الأداء الوظيفي تتمثل في تلك النتائج التي تقلل من قدرة النسق على تحقيق التكيف والتوافق. فعلى سبيل المثال يؤدي القلب بالنسبة للإنسان وظيفة إيجابية لكافة الأعضاء الأخرى المكونة للجسم، ولكن قصورا في القلب هو مسألة لا وظيفية، قد يهدد وظائف الأعضاء الأخرى وحياة الكائن ككل. وهكذا بالنسبة للمجتمع فالترفة العنصرية قد تعتبر معوقا وظيفيا في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة، كما تعد كذلك أعمالا لا وظيفية كل أعمال التخريب والإضطرابات والمظاهرات والإجرام وإدمان الخمر وتناول المخدرات... الخ.

3- الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة:

امتدادا لمفهوم الوظيفة الاجتماعي يميز الوظيفيون وفي مقدمتهم "ميرتون" بين الوظائف الظاهرة MANIFEST والوظائف الكامنة LATENT "الممارسات والاستخدامات الاجتماعية قد لا تكون دائما واضحة الأهداف محددة المقاصد. أما الوظائف الظاهرة فهي الأنشطة والممارسات التي

تلعب أدوارا معروفة وتستهدف أهدافا واضحة وتخدم أغراض إجتماعية جلية ومنتصورة، في حين يشير مفهوم الوظيفة الكامنة أو الخفية إلى الأهداف التي قد تكون لا شعورية أو غير معروفة أو غير واضحة وغير مقصودة بالنسبة لأولئك الذين يمارسون نشاط معين" (عودة، ؟ 94).

إن الوظيفة الظاهرة هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وقد تكون مقصودة ومعتزف بها من قبل الأشخاص الذين يقومون بها. ومن أمثلة ذلك وظيفة تحقيق الوحدة الفكرية لأعضاء الحزب السياسي. في حين أن الوظيفة الكامنة أو الخفية هي تلك غير المتوقعة أو غير المقصودة من قبل أعضاء المنظمة الذين ينفذونها، فمثلا قد يتخذ الحزب السياسي بعض الإجراءات لتحقيق الوحدة الأيديولوجية بين أعضائه (برامج مشتركة، شامل)، ولكن تلك الإجراءات لا تحقق الوحدة المنشودة بل تؤدي إلى ظهور الانقسام والتكتلات داخل الحزب السياسي.

- كذلك بالنسبة للاقتصاد الذي له وظيفتين أساسيتين، الوظيفة الظاهرة وتمثل في مسألة الإنتفاع، أما الكامنة أو الخفية فتتمثل في مسألة الجاه والهيمنة.

4- **البدائل الوظيفية:** بالإضافة الى مفهوم الوظيفتين الظاهرة والكامنة، فقد صك " ميرتون " كذلك مفهوم البدائل الوظيفية، والذي يعني أن أية سمة أو عنصر ثقافي أو إجتماعي لا يعد ضرورة لا غنى عنها لمجرد وجوده، لأننا بذلك نتجاهل حقيقة هامة وهي أن نفس الحاجة الفيزيائية أو الفيزيولوجية أو الاجتماعية يمكن اشباعها من خلال عناصر ثقافية واجتماعية مختلفة وقابلة للتبادل فمثل ما أن أي عنصر ثقافي أو إجتماعي قد يؤدي مجموعة من الوظائف فإن الوظيفة الواحدة أيضا يمكن أن تتحقق من خلال مجموعة من العناصر أو السمات البديلة

JUST AS THE SAME ITEM MAY HAVE MULTIPLE FUNCTIOS,
SO MAY THE SAME FUNCTION, BE DIVERSLY FULFILLED BY
ALTERNATIVE ELEMENTS

إن أهمية مفهوم البدائل الوظيفية تكمن في مجال التحليل، وذلك عندما نتخلى عن التسليم بفكرة الوظيفية التي ينطوي عليها بناء اجتماعي معين، ومعنى ذلك أن يعين علينا ألا نسلم مثلا، بأن الجهاز السياسي يمثل الوسيلة الوحيدة لمواجهة حاجات جماعات معينة، مثل رجال الأعمال، والطموحين من أفراد المستويات الاجتماعية الدنيا. وبهذا يركز مفهوم البدائل الوظيفية على

مدى التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق مطلباً وظيفياً، وبذلك فهو يذيب ذاتية ما هو موجود بالفعل، وما هو محتم بالفعل. ومن خلال هذا يكون الميل نحو النسبية ويتم الابتعاد عن التحليل الإستاتيكي للبناء الاجتماعي.

5- **المعوقات الوظيفية:** وقد جاء بها ميرتون ليشير إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه. فجميع أجزاء النسق الاجتماعي أو عناصره هي إما وظيفية أو لا وظيفية، كما سبق وأشرنا، أن الغالبية العظمى من هذه العناصر أو الأجزاء تعتبر وظيفية، غير أن ما تجدر الإشارة إليه أن الوظائف الظاهرة أو الكامنة قد تكون وظيفية أو بناءة EUFUNCTION وهو الطابع الغالب، وقد تكون هدامة أو معوقة وظيفياً بالنسبة للنظام الاجتماعي الذي توجد فيه، هذا الأخير الذي يتجه دائماً نحو التوازن، حيث أن العناصر القليلة التي تؤدي وظائف سلبية تتجه دائماً نحو الزوال لتحل محلها عناصر أكثر فائدة وأرفع للمجتمع، أو أن النسق هو الذي يغير من أبنيته حتى تتلاءم مع هذا العنصر، وبذلك يمكن إعادة التوازن من جديد، ومن ثم القضاء على كل المظاهر اللاوظيفية، فمثلاً عندما يظهر اختراع جديد فإنه قد يهدد الأساليب القائمة والمستقرة في العمل، بما يؤثر على استقرار النسق، وهنا قد يرفض النسق هذا الاختراع الجديد أو يتوافق معه ويستدمجه في نطاقه، ويعيد توازنه من جديد.

وخلاصة القول أن المدرسة الوظيفية بمختلف تفرعاتها ترتبط بعدد من المفاهيم ذات الصبغة الوظيفية والاستاتيكية وذلك من أجل الكشف عن الوظائف التي يؤديها النظام في الوقت الحاضر متجاهلة بذلك التاريخ والتغير إنها كآلة التصوير التي تنقل ما هو مهماً أمامها. ومن بين أهم المفاهيم المتداولة، إلى جانب ما ذكر: المجتمع، النظام الاجتماعي SOCIAL INSTITUT، الدور الاجتماعي S. ROLE، الوظيفة الاجتماعية S. FUNCTION، النظام ORDER، المركز STATUS، اللاوظيفية DESFUNCTION، الوظيفة أو الوظيفة البناءة EUFUNCTION، التوازن الاجتماعي S. EQUILIBRIUM.

من خلال هذه المفاهيم وغيرها نصل إلى القول نتفق مع " إرفنج زايتمن " Irving M. Zeitlen في اعتقاده أن خاصية الوظيفة التقليدية خصوصا تتمثل في أنها تنقل على صبر القارئ بعملية توليد لا نهائية للتعريفات وأشكال التمييز، إلا أنها نادرا ما تأتي مصطلحاتها واضحة ومتسقة وكافية، أو قابلة للتطبيق " بعد أن يبرز مواطن الغموض والضعف في مفهومي المجتمع والنسق الاجتماعي مثلا، يضيف قائلا: " وطالما أن المفهومات الأساسية مثل المجتمع والنسق الاجتماعي مفهومات قاصرة وعاجزة، فإن جميع المفهومات المرتبطة بها، وكذلك الافتراضات المصاحبة لها هي أيضا قاصرة ومعيبة، فإذا كان المرء يفتقر إلى فكرة واضحة ودقيقة عما يشير إليه مفهوم المجتمع والنسق الاجتماعي، فكيف له أن يحدث عن حاجات النسق ومتطلباته system needs التي يزعم أن تحقيقها وإشباعها يجري بواسطة البناءات structures المختلفة. وعلى النحو ذاته كيف يستطيع المرء أن يتحدث عما يسمى بـ "الضرورات الوظيفية functional structures لأي مجتمع في ظل انعدام الدلالة الأمبريقية الدقيقة لمصطلح المجتمع" (زايتمن، 1993، 20). ونختم هذا النقد بما يمكن أن تسفر عليه مفاهيم غامضة من افتراضات ونتائج، حيث يؤكد "زايتمن" ولا تكمن هذه الأزمجة فقط في غموض المفهومات بل أيضا فيما يترتب عليها من افتراضات غير قابلة للتحقق الأمبريقي. كيف يمكننا أن نختبر -أمبريقيا- ما يسمى "بحاجات النسق" SYSTEM NEEDS الخاصة بمجتمع ما؟ وكيف يمكننا أن نتعرف على هذه الحاجات على الصعيد الواقعي؟ لكن على أي تفسير علمي أن يحدد بوضوح المقصود بـ "الحاجات" و"التكفي" و"التكاملي" ... وأن يدعم ويؤكد صدق مسلماته وبيدهاته الأساسية.

والحقيقة أن الوظيفة التقليدية لم تف بشرط من هذه الشروط ولم تحقق أي من تلك المطالب... إن رصد التجريدات فوق التجريدات كما اعتاد أصحاب هذه المدرسة ومثلوها أن يفعلوا لا يساعدنا في حقيقة الأمر على فهم الأنساق الاجتماعية الواقعية، كما يعجز عن مساعدتنا في تحليل أنماط الواقع الاجتماعي بل إن بعض مزاعمهم وتأكيدهم زائفة" (زايتمن، 1993، 20-21).

د- أهم الاتجاهات الفرعية للوظيفية:

لقد عرفت الاتجاهات الفرعية المتداولة في الفكر السوسولوجي عدة محاولات تصنيفية لحصرها في فروع أو اتجاهات، غير أن الاجماع لم يحصل حولها، ومعنى الوظيفية وصعوبة تحديد المفاهيم وغموضها - كما سبقت الإشارة - دليل على ذلك. فالوظيفية لا يمثلون مدرسة علم -اجتماعية محددة ولا مذهباً فلسفياً معيناً يوجد في علم الاجتماع الأمريكي، فعلى سبيل المثال يعدد " ميلفورد سايبرو MILFORD SAPIRO " (1953) حوالي اثنتي عشر صوراً للوظيفية في علم الاجتماع الأمريكي فقط. إذ لا يجب أن نخطئ وظيفة مالفينوفيسكي بوظيفية ميرتون ووظيفية هذا الأخير بوظيفية بارسونز حتى أن أحد أعلام هذا الاتجاه، وهو رادكليف براون يرفض أن يشكل الاتجاه الوظيفي مدرسة خاصة في علم الاجتماع، إذ يقول: " كثيراً ما كتب عني أنني أنني إلى المدرسة الوظيفية للأنثروبولوجيا الاجتماعية، وأكثر من هذا فقد كان يزعم أنني كنت قائد هذه المدرسة، ولكن في الحقيقة فإن هذه المدرسة الوظيفية لا وجود لها، إنها خرافة اخترعت من جانب الأستاذ مالفينوفيسكي " (الزعيبي، 114).

ولقد سار الكثير من المفكرين على هذا المنوال ولو بدرج أقل، من حيث وجود اتجاهات فرعية متعددة لا تصل إلى حد التناقض فيما بينها، وتدخل كلها تحت لواء الوظيفي بأبعاده الكبرى. ومن بين المحاولات العديدة التي جاءت لطرح أهم الاتجاهات الفرعية للوظيفية نذكر محاولة فرانسيسكا م. كانسيان F. M. CANCIAN الذي يرى أن مسار الاتجاه الوظيفي يضم ثلاثة اتجاهات فرعية تمتاز فيما بينها وهي:

- 1- النموذج غير المحدد أو العام.
- 2- النموذج التقليدي.
- 3- النموذج الصوري أو الشكلي.

أما محاولة كل من "مارغريت كولسون M. CAULSON" و" دافيد ريدل D. RIDEL" فتصنف الاتجاهات الفرعية إلى ما يلي:

4- البنائية الوظيفي.

5- الوظيفية البيولوجية.

6- الوظيفية المعيارية.

وهناك من المفكرين من يقدم تصنيفا آخر يحدد فروع الوظيفية في التالي:

1- الوظيفية المطلقة

2- الوظيفية النسبية

3- الوظيفية البنائية.

ومن هذه المحاولات التصنيفية وغيرها نستخلص أهم الفروع الوظيفية التي تميز الفكر السوسولوجي الوظيفي وهي:

1- **الوظيفية البنائية STRUCTURAL FUNCTIONALISM**: وفي إطارها يكون

التركيز على المجتمع الذي يتم تصوره على نحو كلي وتجريدي، فالسؤال الذي يطرحه أنصار هذا الاتجاه هو: ما هي الوظائف الجوهرية التي يجب تحقيقها حتى يوجد المجتمع ويستمر في الوجود؟ بمعنى آخر، ما هي المتطلبات أو الضرورات الوظيفية داخل المجتمع المدروس؟ ومن خلال هذا السؤال يبدو التركيز واضحا على مكونات البناء الاجتماعي. أي أنه تبعا لهذا المنظور فإن غرض المجتمع هو الحفاظ على النظام الاجتماعي. ومن أهم ممثلي هذا الاتجاه الفرعي رادكليف بروان.

2- **الوظيفية البيولوجية**: وتبعا لهذا النموذج يكون غرض المجتمع هو اشباع حاجات بيولوجية،

وأهم ممثليه مالفينيسكي الذي يرى بأن كل ثقافة يجب أن تشبع الحاجات البيولوجية للإنسان، وبالتالي تتيح فرصة الاستقرار وتعمل على تنظيم النمو والتقدم (تياشيف، 1938، 329) إن كل ثقافة تمثل كلا متماسكا موحدا ومتكاملا. وأية محاولة لعزل أية سمة ثقافية أو نظام ما عن سياقه الكلي أمر غير سليم ويعد خطأ كبيرا، ويؤدي إلى نتائج خاطئة وذلك لأن كل سمة ثقافية تأخذ معناها على حسب موقعها الذي تحتله داخل الكل وتستمد دلالاتها من ارتباطاتها وعلاقاتها المتعددة بالعناصر الثقافية الأخرى. فكل عنصر ثقافي يظهر

كاستجابة لحاجة NEED معينة. ويؤكد "مالينوفسكي" على أن كل الأشياء المادية المستخدمة داخل المجتمع تستجيب لحاجات محددة فسيولوجية أو فنية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية. ولا يقتصر هذا الأمر على الأشياء المادية فحسب، وإنما يتعداه إلى المكونات الثقافية الأخرى كالعادات والتقاليد والفن والتربية والسحر والدين... إلخ. حيث يقول: " ان الرؤية الوظيفية للثقافة تصر على مبدأ مؤداه أنه ما من نمط من أنماط الحضارة وكل عادة وكل شيء مادي أو فكرة أو معتقد يشبع وظيفة حيوية إلا وله مهمة يحققها ويمثل جزء لا غنى عنه من الكل العضوي " (السالوطي، 1900، 42).

3- **الوظيفية المعيارية:** ويقوم هذا الاتجاه الفرعي على أن النظام والتوازن يتحققان عن طريق وجود معايير وقيم مشتركة بين غالبية الناس في المجتمع، وهنا يكون التركيز على القيم والمعايير أكثر من البناء، وقد لقي إنتشاراً أكثر في الو.م.أ ، ومن أهم ممثليه "بارسونز" الذي صاغ نظريته في الفعل الاجتماعي SOCIAL ACTION تتخذ من الموجهات القيمة منطلقاً لها، وذلك على اعتبار أن النظام المعياري هو أساس أي نسق إجتماعي.

4- **الوظيفية النسبية RELATIVE FUNCTIONALISM:** وأهم من يمثل هذا الاتجاه الفرعي للوظيفية هو "روبرت ميرتون". وتبعاً لهذا الاتجاه فإن التركيز لا يكون على إبراز مدى إسهام العناصر الثقافية أو الاجتماعية بقدر ما يكون التركيز على النتائج التي يمكن ملاحظتها، فالعصر الثقافي يؤدي وظائف نتائجها قد تكون إيجابية أو سلبية، وعلى هذا يبرز ميرتون دور المعوقات الوظيفية وعدم المبالغة في تأكيد الطابع التكاملي للنسق الاجتماعي. وأيضاً فإن تأكيده على البدائل الوظيفية يعني إضفاء نوع من المرونة في التحليل، وما التوازن الدينامي إلا حقيقة مجتمعية نودي بها من أجل استيعاب بعدي التغير والاستقرار. ومسيرة التطورات الفكرية الجديدة.

ومهما تكن التصنيفات، ومن ثمة الاختلافات بين الاتجاهات الفرعية فإنها تبقى مجرد اختلافات في الدرجة وليس في النوع، ويبقى الاتجاه يحتل مكانة كبيرة في الفكر السوسولوجي، وقد ازدادت أهميته أكثر بعد الهيمنة الاقتصادية للولايات المتحدة الأمريكية والعالم الغربي، والتحول

الواضح نحو العولمة خصوصا بعد انهيار المعسكر الشرقي ماديا وما تبع ذلك من انتكاسة للمنطلقات الفكرية والايديو-سياسية التي تتبناها.

هـ- أهم ممثلي الوظيفة:

تعرف الوظيفة منظرين كثيرين، منهم التقليديون والمعاصرون ويأتي على رأس المنظرين الاجتماعيين المعاصرين الذين ينتمون لهذا التيار النظري كل من روبرت "ميرتون" و"تالكوت بارسونز"، حيث أصبح الأخير مرادفا للوظيفية بكل معنى الكلمة، بينما يعد "ميرتون" أقرب إلى الواقع في طروحاته وأكثر المساهمين في إثراء النظرية الوظيفية مفهوما وتحليلا.

أولا: تالكوت بارسونز.

يعتقد "بارسونز" ان الموضوع الحقيقي لعلم الاجتماع هو الفعل الاجتماعي SOCIAL ACTION متأثر في ذلك بعالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر M.WEBER".

وتمثل نظريته في الفعل الاجتماعي البدايات الأولى لنظريته الوظيفية الشاملة، حيث ظل ولمدة طويلة يؤكد وباستمرار على ضرورة وضع نظرية عامة للسلوك البشري، حيث يزعم أن وضع نظرية مجردة هو دليل قاطع على نضوج العلم الذي تنتمي إليه ذات النظرية، فمثل هذه النظرية تُيسر الوصف والتحليل والبحث الأمبريقي EMPIRICAL RESEARCH.

وحتى ظهوره (بارسونز) على مسرح علم الاجتماع، كانت النزعة الأمبريقية تسيطر على علم الاجتماع الأمريكي. وكان هذا العلم يواجه خطر الإغراق في الدراسات المحلية المفصلة، واستنادا إلى "غي روشي GUY ROCHER" فقد جاء بارسونز بثورة نظرية، إذ وجه كل أعماله لتحقيق هدف واحد يتمثل في تطوير إطار نظري تصوري من أجل أن يحتل علم الاجتماع مكانة علمية حقيقية، وأن يربطه في ذات الوقت ربطا منطقيًا بالعلوم الاجتماعية الأخرى كالاقتصاد والسياسة وعلم النفس خصوصا حتى أنه هو نفسه وفي نفسه وفي إهدائه لكتابة النسق الاجتماعي لزوجته، وصف نفسه بأنه مريض مزمن بالتنظير INCURABLE THEORIST.

وحتى يتسنى لنا الامام بإسهامات بارسونز النظرية سنتطرق إلى العناصر التالية: معنى الفعل الاجتماعي، بناء الفعل الاجتماعي، متغيرات النمط في أنساق الفعل، المتطلبات الوظيفية، الأنساق الفرعية للفعل، النسق الاجتماعي والمجتمع وأخيرا الأنساق الفرعية للمجتمع. وما تجدر ملاحظته أن هذه العناصر تندرج من الأكثر شمولية إلى الأكثر واقعية.

أولا: معنى الفعل الاجتماعي:

بالرغم من الغموض الذي يكتنف فكرته عن الفعل الاجتماعي، فإننا نستطيع القول أنه يعني به كل نوع من أنواع السلوك البشري الذي تدفعه وتوجهه المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي، مثل هذه المعاني التي يأخذها في اعتباره ويستجيب لها عند قيامه بأي سلوك.

والجدير بالذكر أنه لا ينبغي الخلط بين الفعل الاجتماعي والسلوك الفردي، واعتبارهما متطابقين تماما. فالفاعلين شرطا أن يكون فردا، وإنما قد يكون جماعة كما قد يكون تنظيما أو إقليميا أو مجتمعا بكامله أو حتى حضارة. فهو بذلك أي كائن يمكن أن يفسر سلوكه في ضوء المعاني التي يشتمل عليها فعله. ومن جهة أخرى، فإن أي محاولة لفهم الفعل تتطلب الانتباه ليس فقط إلى المعنى المتضمن ذاتية الفاعل (القائم بالفعل)، وإنما أيضا مراعاة البيئة الخارجية، وإنما أيضا مراعاة البيئة الخارجية، فيزيقية كانت أم اجتماعية. وبناء على ذلك يؤكد بارسونز على أن تحليل يجب أن يتم في إطار ثنائية الفعل والموقف (الفعل-الموقف)

ثانيا: بناء الفعل الاجتماعي:

إن الفعل البشري يعبر عن موقف معين يتحدد بناء على منطلقات ذاتية وبيئية، والبيئة لا تقتصر على الجوانب والظروف الفيزيقية فقط، كالظروف المناخية مثلا، وإنما تشمل أيضا طبيعة التركيب البيولوجي للفرد، ومعطيات الوراثة والسمات المزاجية. ومن خلال الترابطات البيئية يدرك الفاعل الواقع ويوجه أفعاله.

فالعلاقة بين الواقع والفاعل تعطي للموضوعات الاجتماعية وبخاصة منها الثقافة والرمزية أهمية بالغة، على اعتبار أن أي فعل اجتماعي لا بد أن يتضمن معان ورموز تكتسب مدلولها من جراء التفاعل

بين فاعلين أو أكثر في بيئة إذ أنه ومن خلال هذه الموضوعات يصير الفعل الاجتماعي تفاعليا. وبناء على ذلك فإن تحليل ذاتية الفاعل ينبغي أن تشمل وجهين: فإلى جانب ذاتية الأنا EGO توجد أيضا ذاتية الآخر ALTER، الذي قد يكون هو كذلك فردا أو جماعة أو مجتمعا... الخ.

نستنتج مما سبق أن الفعل الاجتماعي عند بارسونز يتشكل من:

1. الفاعل الذاتي SUBJECT ACTOR: ويمثل في القائم بالفعل الذي قد يكون فردا أو جماعة أو مجتمعا.

2. الموقف SITUATION: ويمثل المحيط الذي يقوم فيه الفاعل بفعله، ويشمل الموضوعات الفيزيقية والاجتماعية التي يرتبط بها الفاعل.

3. الرموز SYMBOLES، وهي تلك الوسائل التي يرتبط من خلالها الفاعل بالعناصر المختلفة داخل الموقف وما تحتويه من معاني.

4. القواعد RULES المعايير NORMES القيم VALUES، وهي تتحكم في توجيه الفاعل، بمعنى علاقات الفاعل بالموضوعات الاجتماعية وغير الاجتماعية في بيئته.

إن الموقف والرموز والقواعد تشكل في كليتها وعاء يسلك في إطاره الفاعل فعلا معيناً، وعليه يكون الفعل البشري مرتبط بمجالين يشكلان نوعين مختلفين من القيود وهما: البيئة الفيزيقية والبيئة الرمزية والثقافية، فالبيئة الفيزيقية هي التي تمثل جانبا من الواقع كالمناخ مثلا، وهي في مجملها عبارة عن ظروف تعتمد عليها كل الأفعال، ولذلك فإن مثل هذه القيود تنسحب بالنسبة لكل الكائنات الحية. أما البيئة الرمزية والثقافية فهي التي تحدد الأهداف التي يجب تحقيقها، وما هي الوسائل الملائمة لذلك، وتقيم الحدود التي لا يجب أن يتخطاها الفعل، كما وتحدد الأولويات والاختبارات الممكنة. يمكننا القول إذن أن المستوى الثقافي هو الذي يكسب الفعل البشري خاصية التفرد من بين ضروب الأفعال المختلفة، فالفعل البشري يختلف عن كل أنواع الأفعال الأخرى لأنه ذو طابع معياري رمزي، هذه الخاصية التي تفتقد إليها أفعال الكائنات الأخرى.

ثالثا: متغيرات النمط في أنساق الفعل:

يقصد بمتغيرات النمط بالنسبة لنسق الفعل، تلك البدائل التي تبدو في المعايير والتي بمقتضاها يختار الفرد سلوكات معينة؛ إنها باختصار تمثل "أنماط توقعات الدور". وهذه البدائل تفرض دائما مشكلة اختيار الفاعل، وقد حددها بارسونز في شكل معضلات تحتوي كل واحدة منها على زوج من المتغيرات (أحمد زايد، 1981، 117) وفي هذا الصدد يقدم بارسونز خمسة أزواج (أحيانا أربعة) من هذه البدائل يعتقد أنها شاملة لكل الأفعال البشرية ولا يمكن تفسير أي فعل خارج إطارها. وهذه الأزواج هي:

الوجدانية EFFECTIVITY في مقابل الحياد الوجداني EFFECTIVE NEUTRALITY:

بحيث أنه يمكن إعتبار النمط وجدانيا في حالة ما إذا يشبع مباشرة حاجة الفاعل، أما إذا كان يفرض النظام ويتطلب من أجل ذلك التخلي عن المصلحة الشخصية من أجل مصالح الآخرين فإنه يعتبر محايدا من الناحية الوجدانية.

المصلحة الذاتية في مقابل المصلحة الجماعية: ويتحدد اختيار الفاعل بناء على المعايير الاجتماعية السائدة؛ فقد تعتبر المعايير الاجتماعية أنه من الجائز سعي الفاعل وراء مصالحه الخاصة، أو قد تجبره على العمل من أجل مصالح الجماعة.

العمومية UNIVERSALISM في مقابل الخصوصية PARTICULARISM:

ويدل المتغير الأول على مستويات القيمة التي تعبر على درجة كبيرة من العمومية، بينما يدل الثاني على تلك المستويات التي لها دلالة بالنسبة لفاعل معين في علاقات معينة مع أشخاص معينين (أحيانا يتم دمج المتغيرين الأخيرين).

فمثلا قد يحكم الفاعل على الموضوع الاجتماعي أو الفيزيقي في ضوء معايير عامة تنطبق على كل الموضوعات، كالمدرس مثلا يحكم على طلابه و يقيم آرائهم وفقا لبعض المعايير العامة التي تعطي لأحكامه أساسا عادلا؛ في حين أن الأب يحكم على طفله طبقا لمعايير خاصة بطفله تختلف عما إذا كان مدرسا له.

الأداء PERFORMANCE في مقابل النوعية QUALITY: وقد يطلق على هذا الزوج اسم الإنجاز مقابل العزو (النسبة)، فالفاعل باستطاعته الحكم على موضوع اجتماعي أو فيزيقي في ضوء ما يفعله هذا الموضوع أو ينجزه أو يؤثر به في البيئة، ويكون الحكم هنا مستندا إلى متغير الإنجاز، أي التأكيد على تحقيق أهداف معينة، أما الحكم المستند على نوعية الموضوع فهو الذي يكون منعزلا عن إنجازه أو فائدته بالنسبة للفاعل، وإنما يضيف عليه أهمية في ذاته، بالاستناد إلى خصائص الشخص الآخر (الموضوع) كأن يكون أب أو صديق الفاعل مسؤولا أو ذا مال... الخ.

التخصص SPECIFICITY في مقابل الانتشار: فالفاعل قد يتصل بالفاعلين الآخرين من خلال الأساليب القائمة على التخصص بحيث لا ينخرط معهم انخراطا كاملا. بعبارة أخرى قد تكون للفاعل علاقة بأفراد كثيرين (كالزبائن، المرضى أو العمال...) وفي هذه الحالة فإن العلاقة تقوم على التخصص، ومن ناحية أخرى فإن العلاقة قد تقوم على الانتشار. وذلك إذا انخرط الفاعل في علاقات كثيرة، وارتبط مع الفاعلين الآخرين بروابط متعددة، واندمج في العلاقات بصفته كشخص كلي وليس بصفته تاجرا أو طبيبا أو مديرا، وكذلك على ذلك نجد أن علاقة المدرس قائمة على مبدأ التخصص، أما علاقة الأب بأطفاله فهي قائمة على مبدأ الانتشار.

إن هذه المتغيرات تمتلك القدرة على التعميم التحليلي، فهي متغيرات يمكن أن تنطبق على سلوك الفرد أو على سلوك الجماعة، وعلى تحليل الجماعات الصغيرة أو المجتمع ككل؛ وعلى وصف أفعال الفاعلين الأفراد أو النظم الاجتماعي، وحسب أحمد زايد فإن بارسونز قد استخدم هذه المتغيرات للربط بين الفعل الاجتماعي والنسق الاجتماعي، فالقيم والمعايير والأنماط الثقافية في النسق الاجتماعي هي التي تقدم الحلول لهذه المعضلات. وهنا تختفي فكرة الإرادة الطوعية أو فكرة الاختيار، فالفاعل في الحقيقة لا يختار بين هذه البدائل، وإنما يتلقى الحل جاهزا من النسق، بل أن بارسونز قد حاول أن يقيم " توليفات " بين هذه المتغيرات لكي يحدد كل البدائل الممكنة في أي نسق اجتماعي (زايد، 1981، 118).

رابعاً: المتطلبات الوظيفية أو المستلزمات الوظيفية لنسق الفعل:

أي نسق لكي يستمر في أدائه الوظيفي ويحافظ على استمراره، يجب أن يستجيب لبعض الحاجات والمشاكل. هذا وأن كل نسق اجتماعي لا بد أن يواجه عدداً من المشكلات وعليه أن يجد لها حلاً، وهذه المشكلات هي ما يطلق عليه بارسونز اسم المتطلبات الوظيفية أو المستلزمات الوظيفية. والتي حددها بأربعة متطلبات توأمتها كافة الأنساق الاجتماعية، وهي:

التكيف ADAPTATION أو التوافق مع البيئة: فكل مجتمع لا بد أن يواجه الحاجات الفيزيائية لأعضائه حتى يكتب له البقاء، ولكي يحدث ذلك لا بد من إعداد متطلبات وترتيبات البيئة الطبيعية، ويعتبر الطعام والمأوى هما الحد الأدنى من هذه المتطلبات، واستمرارها يعني وجود نسق للإنتاج التوزيع.

تحقيق الهدف GOAL-ATTAINMENT: وتدخل ضمن هذا البعد كل الأفعال التي تعمل على تحديد أهداف النسق وتنحكم في الموارد وتستغلها محاولة أن تحقق أهداف النسق، وأن تحقق بداخله نوعاً من الاشباع.

التكامل INTEGRATION: فكل نسق يضم وحدات من السلوك الغرض منها ضبط وكف الميول المنحرفة والمحافظة على قدر من التنسيق بين الأجزاء، وتجنب أي مظاهر للاضطراب داخل النسق " التوازن هو أعلى صور من صور التكامل والنظام داخل النسق " (زايد، 1981، 128). فعن طريق بعد التكامل يتحقق الاستقرار داخل النسق ومن ثمة التوازن، والأداء الوظيفي العادي.

المحافظة على النمط (أو تدعيم النمط وضبط التوتر أو الكمون) LATENCY: إن كل مجتمع عليه أن يتأكد بأن لدى أعضائه الدافعية الكافية لأداء أدوارهم والتي يتطلبها الالتزام بقيم المجتمع، ولا بد أيضاً من ضبط التوترات التي تنشأ بين أفراد المجتمع في حياتهم اليومية وتفاعلهم الاجتماعي.

التكيف A	تحقيق الهدف G
الكمون (أو المحافظة على النمط) L	التكامل I

ويؤكد بارسونز على وجود ترابط بين متغيرات النمط وبين المتطلبات الوظيفية، فالأنشطة التي تتجه لخدمة حاجة وظيفية معينة كالتكيف مثلا، تتطلب أنماطا من سلوك الفاعلين تختلف عن الأنماط التي تتطلبها الأنشطة التي تتجه لخدمة وظائف أخرى كوظيفة تحقيق الهدف مثلا.

خامسا: الأنساق الفرعية للفعل: يعتقد بارسونز أن أي فعل يضم أربعة أنساق فرعية، وهذه الأنساق الفرعية هي: العضوي، نسق الشخصية، النسق الثقافي، والنسق الاجتماعي. وهي ترتبط مع بعضها كما وترتبط بالوظائف الأربعة للفعل.

فالنسق العضوي يرتبط بوظيفة التكيف، حيث أنه ينظم العلاقات مع العالم الفيزيقي، وهو الذي يتكيف معه أو يتحكم فيه أو يعيد تشكيله. فمن خلال النسق العضوي يتكيف النسق مع البيئة ويسخر هذه البيئة لإشباع حاجاته (غي روشي، 1981، 87).

أما نسق الشخصية فيرتبط بوظيفة تحقيق الهدف، حيث أنه داخل نسق الشخصية ومن خلاله تتحدد أهداف النسق وكذلك الموارد والطاقة التي يستخدمها لتحقيق أهدافه.

ومن جهته يرتبط النسق الاجتماعي بوظيفة التكامل، على أساس أن هذا النسق هو يحقق التضامن ويولد مصادر الولاء ويحدد معالم السلوك السوي ويفرض الضوابط عليه.

أما النسق الثقافي فيمثل وظيفة الكمون أو المحافظة على النمط، لأن الثقافة هي التي تزود الفاعلين بالدافعية والتدعيم اللازمين لأفعالهم، وذلك من خلال المعايير والمثل العليا والقيم والإيديولوجيات التي تسمح بها أو حتى تفرضها عليهم.

الكائن العضوي A	الشخصية G
النسق الثقافي L	النسق الاجتماعي I

أما عن العلاقات الداخلية بين الأنساق الفرعية فإنها غاية في التعقيد، فمن الممكن من الناحية التحليلية اعتبار كل نسق مستقل عن الأنساق الأخرى وله خصائصه ومميزاته، حيث يمكن تحديد

معالم ما أسماه بارسونز بحدود الأنساق الفرعية، ولكن بالرغم من هذا الإستقلال فإن هذه الأنساق الفرعية تعتمد على بعضها اعتمادا متبادلا. فكل نسق يعتمد على الآخر ويدعم النسق الآخر ويكمّله. فالشخصية لا يمكن أن توجد دون وجود الكائن العضوي، أو دون وجود شبكة من العلاقات المتبادلة مع النسق الاجتماعي والعالم الرمزي للثقافة، كما أن الثقافة لا توجد إلا لأنها استوعبت داخل نسق الشخصية وداخل شبكة التفاعل في النسق الاجتماعي. ولهذا فإنه لا يوجد نسق من كل هذه الأنساق متفوق على الأنساق الأخرى، وهذا ما يقصده بارسونز حينما يصف هذه الأنساق بأنها " أنساق تحافظ على حدودها" ولكنها في ذات الوقت "أنساق مفتوحة الحدود".

ومن جانب آخر فإن كل نسق من هذه الأنساق الفرعية المستقلة نسبيا، يمكن اعتباره نسقا مستقلا ومن ثم يمكن تقسيمه بدوره إلى أربعة أنساق فرعية تتوازي أيضا مع نموذج الوظائف الأربعة. وكل نسق من هذه الأنساق الفرعية الجديدة يمكن اعتباره نسقا مستقلا ومن ثم يمكن تحليله بنفس الطريقة... الخ. وعلى هذا الأساس فإن نسق الفعل عند بارسونز يشبه " الصناديق الصينية BOXES CHINESE" ن بحيث يحتوي كل صندوق على صندوق صغير ويحتوي بدوره على صندوق صغير آخر وهكذا. ويعني هذا أن نسق فرعي على أي مستوى يمكن اعتباره - للأغراض التحليلية- نسقا مرجعيا SYSTEM OF REFERENCE حسب تعبير بارسونز. ويضفي هذا الاتجاه على نموذج بارسونز قدرا كبيرا من المرونة، كما يضيف عليه في ذات الوقت قدرا من التعقيد. ولذلك فإنه عند أي استخدام لنموذج بارسونز الإشارة إلى النسق المرجعي الذي يستعمل كإطلاق لبدء أي تحليل.

وبالمقابل فإن أي فعل لا يمكن أن يحدث في عزلة عن بقية الأفعال الأخرى. فكلما فعل يتصل دائما بأفعال أخرى ويشكل معها نسقا أكبر يمثل بدوره فعلا آخر، فمثلا نلاحظ بأن دور الغلاب في الأسرة هو عنصر واحد في مركب من الأفعال التي تكون الأسرة، وهذه الأخيرة بدورها تعتبر جزء من إطار أكبر هو القرابة. وعليه، فإن أي فعل يمكن النظر إليه على أنه مركب من وحدات السلوك الصغرى، وكعنصر في مركب أشمل.

سادسا: النسق الاجتماعي والمجتمع:

من بين الأنساق الفرعية للفعل الاجتماعي نجد النسق الاجتماعي، والنسق الاجتماعي لا يعني المجتمع كما أنه لا يتطابق معه. فالأول هو مجرد أداة تحليلية يمثل وسيلة لفهم الواقع، ولكنه لا يتساوى معه. أما المجتمع فيمثل الواقع الملموس.

من خلال هذا التوضيح يكون النسق الاجتماعي هو أداة مجردة للتحليل، أي تحليل الواقع الذي يتضمن تجمعا فعليا يمكن تحديد هويته وموقعه وحدوده، إنه المجتمع.

ان هذه المسافة التحليلية (المتصل) من أعلى قمة التجريد وصولا إلى الواقع (المجتمع) تتجلى عند بارسونز في أربعة مستويات نظرية تحليلية: ثلاثة منها تعتبر مستويات تجريدية، في حين يمثل الواقع الملموس المستوى الرابع.

والأشكال التالية توضح ذلك:

المستوى الأول من التجريد: ويمثل النظرية العامة للفعل

التكيف (أ) A	تحقيق الهدف (ت) G
الكمون (ن) L	التكامل (ك) I

المستوى الثاني من التجريد: ويمثل الأنساق الفرعية للفعل

النسق العضوي A	نسق الشخصية G
النسق الثقافي L	النسق الاجتماعي I

المستوى الثالث من التجريد: ويتضمن مفاهيم تشير إلى الواقع الملموس

العالم العضوي A	الشخصية G
الثقافة L	المجتمع I

المستوى الواقعي: ويعني الواقع الملموس أو المجتمع

الاقتصاد A	السياسة G
التنشئة الاجتماعية L	الروابط الاجتماعية I

سابعاً: الأنساق الفرعية للمجتمع:

بنفس الطريقة السابقة يمكن تحليل التنظيم الداخلي للمجتمع إلى أربعة أنساق فرعية. ففي داخل المجتمع تتطابق وظيفة التكيف مع مجموعة من الأنشطة التي تهتم بالإنتاج والتوزيع ويعد العمل الوسيلة الرئيسية التي يرتبط من خلالها المجتمع بالبيئة، ويسعى إلى البقاء بها واستغلالها والاستفادة منها، ولهذا ففي إطار المجتمع ككل يتوازى التكيف مع كل الأنشطة التي ترتبط بالاقتصاد أو النسق الاقتصادي الفرعي.

أما تحقيق الهدف داخل المجتمع فإنه يعني تحقيق الأهداف الجماعية وتعبئة أفراد المجتمع وموارده لتحقيق هذه الأهداف، وقد أطلق عليه مفهوم السياسة POLITY؛ وهو بذلك يشير إلى كل أشكال إتخاذ القرارات وتعبئة الموارد. وبذلك فإن مفهوم السياسة لا يرتبط بنظم الدولة فقط، وإنما يمتد ليشمل الأعمال التجارية والإدارة والحركات الاجتماعية والسياسة.

أما مجموع العمليات التي تسهم في التنشئة الاجتماعية لأعضاء المجتمع فإنها تحقق وظيفة المحافظة على النمط داخل المجتمع. إذ أنه من خلال عملية التنشئة الاجتماعية تنتقل الثقافة إلى الفاعلين، ويتم استدامتها بحيث تصبح عاملاً هاماً في دافعية سلوكهم الاجتماعي.

وأخيراً أطلق بارسونز على وظيفة التكامل داخل المجتمع اسم مجموعة الروابط المجتمعية، وتشمل على مجموعة النظم التي تعمل على إقامة علاقات الاعتماد المتبادل التي تحتاج المجتمعات إلى وجودها بين أعضائها وكذلك المحافظة على هذه العلاقات. وهذه النظم هي التي تقيم مبادئ التنسيق اللازمة لاستمرار المجتمع بدون كثير من الفوضى والصراع. وتعتبر مجموعة الروابط المجتمعية هي مجال الضبط

الاجتماعي، غير أنها تقوم على الاتفاق وليس القهر. وتمثل هذه الروابط المجتمعية في القانون والنظم القضائية، إلى جانب الأنواع العديدة من التضامن ومشاعر المواطنة. إن الروابط المجتمعية بكلمة واحدة وتبعاً لبارسونز هي الجانب التكاملي للمجتمع، وهي علم الاجتماع عنده (غي روشي، علم الاجتماع الأمريكي، 1981، 108-112).

بهذا الطرح يكون بارسونز قد قدم نظرية سوسيولوجية شاملة ومتراطة، إذ أن كل أعماله جاءت كرد فعل أو رفض لفكرة النظريات السوسيولوجية الصغرى (MICRO) والتي تهتم فقط بجانب معين ومحدود من جوانب المجتمع والتي تعرف عند ميرتون بالنظريات الوسطى أو المتوسطة المدى. وعلى الرغم من أن نظرية بارسونز أصبحت تحتل صدارة التنظير في علم الاجتماع الأمريكي، وتمثل العمود الفقري في النظرية البنائية الوظيفية، فإنها بالمقابل وجهت لها انتقادات عديدة، نخص بالذكر منها أنها كانت مبالغة في التجريد فجاءت مليئة بأوجه الغموض التي شملت التوجه الوظيفي بكامله.

ثانياً: روبرت ميرتون:

لقد حاول ميرتون إنزال " النظرية السوسيولوجية ممثلة في الوظيفية " من مستوياتها العليا المجردة التي اتسمت بها، خصوصاً عند " بارسونز "، إلى المستويات الدنيا. حيث نادى في هذا الصدد بما يعرف باسم النظريات المتوسطة المدى MIDDLE RANGE THEORIES وذلك على غرار النظريات السوسيولوجية الشاملة (بارسونز).

وعلى هذا الأساس فقد كان اهتمامه (أي ميرتون) موجهاً نحو الدراسات الواقعية، منطلقاً من اختيار مجموعة محدودة من القضايا الإجرائية القابلة للاختبار والمتعلقة بمواقف محددة، ثم التدرج بعدها في تطوير بناء نظري أكثر عمومية، وهكذا دواليك. وبهذه الطريقة التسلسلية في البحث يمكن الوصول تدريجياً إلى صياغة نظريات نظريات عامة.

وهو بذلك يعارض تلك الأطر النظرية " البارسونية " والتي تعتبر في رأيه شديدة العموم وبالغة التجريد، لا تمكن من تحقيق مهمة علم الاجتماع الرئيسية والمتمثلة في إجراء البحوث الواقعية. إنه

إذن، يعارض النظريات الشاملة لكونها موعلة في التجريد لا تعكس الواقع، وينادي بدلا من ذلك بتبني مطلب النظريات المتوسطة المدى، والتي تعتبر أقرب الى الواقع.

ومعارضته لهذا النوع من النظريات فإنه لا يرفض التحليل الوظيفي، إنه على العكس من ذلك يعتبر أحد أقطاب الوظيفية، وبخاصة في بعدها المتجدد أو المحدث، فهو يعتقد بأن التحليل الوظيفي مهم وضروري جدا لفهم الواقع الاجتماعي، ولكنه مازال منقوصا من الدقة والتحديد المنهجين، خصوصا وأن علم الاجتماع ما يزال حديث النشأة.

إنه يعيب على الوظيفية النقص في الدقة المنهجية والغموض وعدم التحديد في المفاهيم والافتراضات التي تنطلق منها، ولذلك فقد انصب اهتمامه على توضيح الكثير من المفاهيم الوظيفية، والتي أصبحت تميز هذا الاتجاه النظري وترتبط به. ولقد انطلق ميرتون في معالجته للغموض الذي يعترى الوظيفية من محاولته تقديم قائمة من المفاهيم تحدد للباحث ما ينبغي وما لا ينبغي أن يهتم به في دراسة الظواهر من المنظور البنائي الوظيفي؛ وهذه القائمة المنظمة من المفاهيم تعرف باسم الدليل المنهجي PARADIGM.

لقد حاول في البداية أن يزيل اللبس الذي ارتبط بمفهوم الوظيفية بتعريفه للوظيفية الاجتماعية بأنها: "إنها تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها، والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين" (خضر زكريا، 1989، 65). أو هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات.

إلى جانب هذا فقد عارض الفهم الخاطئ لدى الأنثروبولوجيين الوظيفيين خصوصا، والذي يفترض أن كل العناصر الثقافية والأدوار والنظم والأنشطة الاجتماعية تعتبر وظيفية (بمعنى إيجابية) بالنسبة للنسق الكلي. وتبع ميرتون فإن ذلك قد يصدق بالنسبة للمجتمعات البدائية أو الصغيرة، غير أنه لا يعتبر كذلك بالنسبة للمجتمعات المعقدة الحديثة، فبعض العناصر الثقافية أو الاجتماعية قد تكون وظيفية بالنسبة للنسق الكلي، ولكنها ليست كذلك بالنسبة لجزء من أجزاء هذا النسق؛ فما هو وظيفي بالنسبة لجماعة ما أو مجتمع قد لا يكون كذلك في ظروف أخرى، أو بالنسبة لبعض أجزائه.

ففي رأيه لا تعتبر الوظيفة إيجابية دائماً وإنما قد تكون سلبية؛ ووفق هذا المضمون طور فكرة المعوقات الوظيفية.

وفي معالجته للعلاقة الجدلية بين النظرية والبحث الأمبريقي، أشار إلى ضرورة التفرقة بين الظاهرة والوظائف الكامنة. فالأولى تشير إلى النتائج الموضوعية والمتوقعة التي يحدثها عنصر ثقافي أو اجتماعي معين، أما الثانية فالمتمثلة في تلك النتائج غير المتوقعة.

ومن بين المفاهيم الأساسية التي ابتكرها ميرتون وأصبحت من مرتكزات الوظيفة، مفهوم "البدائل الوظيفية" والتي تعني التنوع الممكن في الاختيارات أو الوسائل التي تشبع الحاجات.

كما نجد يحذر من الاهتمام الشديد بدراسة الجوانب الثابتة (الاستاتيكية) في البناء الاجتماعي، وذلك من أجل تلافي النقص الذي لحق الوظيفة الكلاسيكية من حيث تركيزها على البعد الاستاتيكي. حيث ينظر الى المجتمع باعتباره نسقا من المتغيرات المترابطة وظيفيا، وبذلك تم ترجيح المفهومين الرياضي والنسبي للوظيفة على مفهومها البيولوجي. بالإضافة إلى أنه بذلك يكون قد أزال الكثير من اللبس حول مفهوم الوظيفة ذاته، وذلك بتبنيه مفهوم دون آخر، وهذا ما يبرر الاهتمام بالتوازن الدينامي والذي أصبح أحد أهم مرتكزات النظرية الوظيفية "المحدثة".

بالرغم من هذه الاسهامات الإيجابية التي جاء بها روبرت ميرتون ، وأضفت على النظرية الوظيفية بعض المرونة وقربتها أكثر من الواقع، إلا أنها تبقى - في غالبيتها- مجرد تنقيحات شكلية أكثر منها في المضمون، وبذلك بقيت الوظيفة بؤرة لانتقادات لا حصر لها، ولعل أكثر الانتقادات منطقية وتركيزا، تلك التي جاءت على لسان ارفنغ زايتمن والتي يعتقد أنها تنطبق أيضا على تصور تالكوت بارسونز وفهمه للحياة الاجتماعية، ويحددها في التالي:

1- مبالغتها في وحدة وترابط الأنساق الاجتماعية، واستقرارها وانسجامها وتناغمها؛

2- اعتقادها بأن كافة النظم والمؤسسات الاجتماعية ذات طابع إيجابي؛

3- كونها اتجاه لا تاريخي في دراسة الأنساق الاجتماعية؛

4- ميلها إلى فهم النظم القائمة وتقديرها بوصفها نظماً ضرورية ولازمة ولا يمكن الاستغناء عنها، وما ينطوي عليه ذلك من تحيزات محافظة.

5- فشلها في فهم التغير الاجتماعي ودراسته (زايلتن، 1993، 37).

