

المحور السادس: النظرية الوظيفية:

المحاضرة (08): تبلور النزعة الوظيفية في علم الاجتماع:

1- أهم العلماء الوظيفيين التقليديين:

يعتبر كل من أوجست كونت، وسبنسر، ودوركايم، وماكس فيبر، وزيميل، وبارتو، وعلماء الأنثروبولوجيا أمثال راد كليف براون و مالبينو فسكي، من العلماء الوظيفيين التقليديين الأكثر أهمية بالنسبة لتشكيل الوظيفية المعاصرة بصورة عامة، نتيجة لتعدد جهودهم وتطرقها لمعالجات نظرية ومنهجية مميزة.

حيث ركز **أوجست كونت** (1789-1857) في تصورات الوضعية على العمل على استقرار المجتمعات، وتقوية عناصر الروابط والتضامن الاجتماعي، وتحقيق التكامل والانسجام بين الفئات والطبقات الاجتماعية، من خلال دراسته وتحليله لقضايا التغيير والتطور والتقدم سواء في البناءات أو النظم الاجتماعية. وهذا ما جاء في تصوره لقوانين الحالات الثلاثة، أو تصوره للمراحل التطورية التي يمر بها كل من الفعل والمجتمع الإنساني، وغير ذلك من القضايا التي جعلته يقيم المجتمع ويدرسه في قسمه الاستاتيكي والديناميكي لتترجم هذه التطورات تحت الأفكار العامة للنظرية الوظيفية الكلاسيكية، كما جاءت آراء كونت النظرية لتعزز الافتراض الأساسي للوظيفية، والمرتبطة بالاعتماد المتبادل في البناء أو النسق الاجتماعي، كما انبثق مفهوم التوازن الوظيفي *Equilibrium* عندما أوضح كونت بأن انخفاض مستوى التناغم بين الكل وأجزاء النسق الاجتماعي يمثل حالة مرضية، مثله مثل سلم الكائن الحي في المماثلة البيولوجية، وهذا بهدف التوصل إلى مجموعة من القوانين الاجتماعية للسيطرة على البيئة الاجتماعية.

كما ظهر تأثير **ماكس فيبر** (1846-1920) على تطور الوظيفية من خلال رؤيته الحقيقية الأصلية للفعل الاجتماعي، وإستراتيجيته في تحليل الإثنية الاجتماعية القائمة على مستوى المعنى عند الفاعلين أنفسهم، ومستوى الفعل الجمعي بين جماعات الفاعلين وانتظامه، وبهذا تحرك بارسونز الذي أطلق على نزعته الوظيفية مصطلح نظرية الفعل، حيث وجه منهجه النظري إلى تحليل العناصر والعمليات الذاتية للفاعلين، وبذلك يتحرك بارسونز والوظيفيين الآخرين مع فيبر إلى عالم أكبر يهتم بأنماط الفعل الجمعي (الظاهرة المنبثقة من النظم الاجتماعي) المنبثقة عن المعنى الذاتي والعكس صحيح. ويمثل التحول من العالم الأصغر إلى العالم الأكبر، جزءا من إستراتيجية التحليل عند فيبر، وتعد إستراتيجيته لبناء الأنماط المثالية قاعدة هامة من قواعد التحليل الأكثر رسوخا حتى الآن في علم الاجتماع، حيث عمل على صياغة نموذج مثالي للعديد من الظواهر التي درسها كالدين والتنظيمات والسلطة، ليرى بناء ووظائف هذه الظواهر.

كما إستعار الوظيفيون المعاصرين، اهتمام فيبر بتصنيف الأبنية الاجتماعية المختلفة المنسجمة مع التفكير العصري عند الوظيفيين الأوائل، إلى جانب الرؤية الحقيقية عن العالم

التي تضمنتها تصورات عن الوظيفية والبناء والعمليات، وبهذا صنف الوظيفيون العالم الاجتماعي أو العمليات الاجتماعية تصنيفا واحدا، من أجل تأكيد أهميته بعض الأبنية والعمليات، التي تؤدي إلى المحافظة على النسق الاجتماعي، حيث كشف كتاب بارسونز مثلما كشف فيبر إلى حد كبير من قبل، عن نسق تصنيف للفعل الاجتماعي الفردي، ثم صور ذلك النسق الأساسي للمقولات إلى مجموعة من التصورات التحليلية المعقدة، المشكوك فيه، وما يهمنها معرفته هو أن هذه الإستراتيجية التي تبدأ من وضع انساق التصنيف، وتنتهي بقضايا عن العلاقات بين الظواهر التي خضعت للتصنيف، هي محور الاهتمام الرئيسي للوظيفية المعاصرة، ولا ريب أن التأكيد على انساق التصنيف، هو أحد الطرق الدقيقة التي تبين مدى استمرار تأثير النمط المثالي عند فيبر على النظرية الوظيفية في علم الاجتماع .

كما يعتبر إميل دور كايم : **Emile Durkheim** (1858-1917) أهم الرواد بالنسبة للوظيفية المعاصرة، وتعتبر خصائص المجتمع المتضامن عضويا من أهم أعمال دوركايم التي أثرت بصورة أساسية في التمهيد للمدرسة الوظيفية، مؤكدا أن التضامن والتماسك المجتمع عضويا والذي يستقبل من التضامن الآلي ليكون حركة التحول الاجتماعي، وهذا بفضل الاعتماد المتبادل الأجزاء، الذي له دور في المحافظة على توازن المجتمع، باعتباره نظام لمختلف الوظائف المتعددة والمعقدة التي تحدد وحدة علاقاته، ويمتلك فيها الفرد حرية العقل، مع خفوت الضمير الجمعي وسيادة القانون التعاقدية، الذي يكون فيه المجتمع قوي بفضل تولي كل واحد من أعضاء المجتمع، دورا محددا ضمن عملية تقسيم العمل في المجتمع، حيث كان يتفحص وظيفة تقسيم العمل الذي يكتسب من خلاله مكانة في المجتمع في ظل التنوع الثقافي؟ . كما اعتبر كتابه قواعد المنهج في علم الاجتماع، واستخدامه المنهج الاستنتاجي واختبار فرضياته على ظاهرة الانتحار، من خلال بيانات تم جمعها ميدانيا وتصوره بأن المجتمع يمتاز بالطابع المحافظ، وأن الفرد يعتمد سوسولوجيا وأخلاقيا على المجتمع، إذ لا يستطيع إشباع احتياجاته بنفسه، وهو خاضع تماما للقوانين الاجتماعية وتعتبر أعماله حول تأسيس نظريته حول الدين مشاركة للوظيفية المعاصرة، اهتماما حيث يعتبر الدين ذا فاعلية خاصة في تنمية القيم العامة، وهو بهذا يعد مصدرا جيدا للتكامل ، مؤكدا بأن الدين حقيقة اجتماعية، لأنه لا يصدر إلا عن الجمعي ولا يتحقق إلا داخل المجتمع الذي يستمد منه كليته وقوته.

وبهذا نستطيع القول: أن الوظيفية المعاصرة تدين بشكل كبير لدور كايم، بدليل ما أكده بارسونز، بأن دور كايم كان من أهم النماذج الفكرية التي تأثر بها، وبالمثل فقد أكد روبرت ميرتون بأن دور كايم كان عالما كبيرا وأحد الذين تلقى عنهم، حيث تخطى تأثير دوركايم النظري حدود الوظيفية، إذ استخدم "ارفينج جوفمان" و"بيتر بيرغر" أفكار دوركايم في التفاعلية الرمزية والمنظورات الظاهرية، وكذلك استخدمت أفكار دوركايم حول الطقوس والشعائر من قبل راندال كوليز في الصراع. وقبل أن نتحول إلى أكبر ورثة دور كايم أهمية وهما "تالكوت بارسونز" و"روبرت ميرتون"، لابد من الوقوف على تعريف الوظيفية وأهم مفاهيمها وقضاياها.

2- التعريف بالنظرية الوظيفية وأهم قضاياها .

تعمل الوظيفية على " تحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية استنادا إلى الوظائف التي تؤديها في نسق اجتماعي ثقافي، تتصور الوظيفية المجتمع بأنه نسق مكون من أجزاء مترابطة مع بعضها البعض، بحيث لا يمكن فهم الجزء بمعزل عن الكل الذي يوجد فيه، أن التغير في أي جزء يؤدي إلى درجة معينة من اللاتوازن، الأمر الذي ينتج في المقابل تغيرات في أجزاء النسق الأخرى، ويقود إلى حد ما إلى تنظيم النسق ككل- لقد ارتكز تطور الوظيفية على نموذج النسق العضوي في العلوم البيولوجية".

حيث تركز الوظيفية على التحليل السوسولوجي بعيد المدى، ولذلك فهي تهتم بالخصائص الكلية للبناء الاجتماعي والطبيعة العامة لمؤسسات الاجتماعية، ويمكن فهم ما يعنيه الوظيفيين بالعلاقات المتداخلة أو المترابطة بين أجزاء النسق الاجتماعي، من خلال النظر إلى الأدوار البنائية الفاعلة في أي مؤسسة إدارية حكومية أو خاصة، وإلى تكوين أجزاء بنائية مترابطة فيه، فهناك المسؤولون عن اتخاذ القرارات ونوابهم ورؤساء المصالح، وطاقم الصيانة والعاملون في الحراسة وغير ذلك ؛ أي جميع هذه الأدوار مترابطة، وربما تحتاج فقط إلى التفكير في احتلال أحد هذه الأدوار حتى نترك الاعتماد المتبادل بينها، فهناك العديد من الثغرات التي يمكن أن تقود إلى حالة من اللاتوازن في هذه المؤسسات الإدارية كاحتياجات العمال، الإضراب عن العمل، أو تعطيل نظام أجهزة الإنتاج، أو غيرها من المشاكل التي تؤدي عند درجة معينة إلى تعطيل مؤقت في النسق بأكمله .

كما يمكن حصر أهم المفاهيم المتداولة في الوظيفية كما يلي:

- **النسق الاجتماعي Social System**: ويعرف على أنه عبارة عن العلاقات المترابطة والمساندة، فحينما تؤثر مجموعة وظيفة بعضها في بعض فانه يمكن القول أنها تُولف نسقا، ذلك الذي يتسم بخصائص معينة أبرزها التجديد، الترابط والتباين. فخاصية التجديد تعني إمكانية تحديد العناصر الداخلية والمكونة للنسق، وتميزها عن تلك العناصر الخارجية 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 متوازي (غير متصارع)، أو أنه يتجه باستمرار نحو التوازن. في حين تعني خاصية الترابط أن جميع عناصر النسق الاجتماعي تترايط مع بعضها البعض، فكل جزء يرتبط بالأجزاء الأخرى ويعتمد عليها، بمعنى الاعتماد المتبادل بين أجزاء النسق الاجتماعي، وإذا المجتمع ذاته يوصف بأنه نسق اجتماعي متفاعل ، فإنه أي المجتمع أو النسق الاجتماعي لدى الوظيفيين يشبه الكائن العضوي ، ومن ثم فهو مكون من أعضاء أو عناصر أو انساق فرعية Sub-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.

- **الوظيفة الاجتماعية Social Function**: والتي تقوم بتحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية في حدوث الوظائف، التي تقوم بإيجازها في النسق السوسيو ثقافي Soiocultura Système، حيث يشمل مفهوم الوظيفي والتحليل الوظيفية دراسة من النقاط الأساسية وهي

أولاً: دراسة الدور الذي يسهم به الجزء في الكل، ثابت دراسة العلاقة المتبادلة بين الدور الوظيفي Functional Rôle ، الذي يقوم به الفرد أو العضو أو الجماعة داخل البناء الاجتماعي أو النسق الأكبر، الذي توجد فيه تأثير كلا منهما على الآخر، حيث أن جميع أجزاء النسق الاجتماعي وعناصره هي وظيفية Functional في الغالبية العظمى، وذلك على اعتبار أنها تقوم بأدوار إيجابية من أجل صيانة النسق والمحافظة على توازنه واستقراره، وفي حالة ما كانت هذه العناصر لا وظيفية Dys Functional ، فهي تشير إلى حدوث اختلال الأداء الوظيفي، أو مقومات وظيفية تعمل على تحليل قدرة النسق على تحقيق التكيف والتوافق .

- **المتطلبات الوظيفية Functional Requisites:** يعتبر مفهوم المتطلبات الوظيفية من المفاهيم الأساسية التي طرحت في أفكار العديد من رواد النظرية الوظيفية كباروسونز، الذي يؤكد على أن علاقة الأنساق الفرعية بالنسق الأكبر (المجتمع) تستلزم عدد من المتطلبات الوظيفية، أو ما يعرف بمجموعة الشروط أو المستلزمات الوظيفية Functional Rquistis، والتي عن طريقها يقوم النسق الاجتماعي بدوره بصورة عامة، ليقدّم عدد من الحلول لمجموعة من المشكلات التي تواجه استمرار النسق ووجوده أو إبقاؤه، ومن ثم يتطلب وجود عدد من المستلزمات الضرورية أو المتطلبات وهي :

* **التكيف Adoption:** ويتطلب التكيف مع البيئة؛ أن يقوم النسق الاجتماعي بتأمين التسهيلات والوسائل الاقتصادية الضرورية لحياة أعضاء المجتمع، وتوزعها من خلال النسق.

* ويشير **تحقيق الهدف Goal Attainment:** إلى مشكلة تحدي الأولويات بين أهداف المجتمع، والاستخدام الأمثل لموارد النسق من أجل تحقيق هذه الأهداف .

* ويعني **التكامل Integration:** ضرورة التنسيق بين أجزاء النسق الاجتماعي، والمحافظة على العلاقات الداخلية بين هذه الأجزاء.

* **أما المحافظة على بقاء النمط وإدارة التوتر Pattern Maintenance and Tension Management:** فيشير إلى ضرورة أن يتأكد المجتمع من أن أعضائه تتوافر فيهم الخصائص المناسبة (مثل الحوافز ومهارات أداء الدور)، لتحقيق الالتزام الضروري بالقيم الاجتماعية، كما تشير هذه المشكلة إلى ضرورة التعامل مع التوترات الداخلية والضغط، كما تشير هذه المشكلة إلى ضرورة التعامل مع التوترات الداخلية والضغط، أي أن يكون أعضاء المجتمع قادرين على خفض التوتر، وإدارة التوترات الانفعالية التي يمكن أن تظهر بين الأعضاء خلال التفاعلات الاجتماعية اليومية

ونجد أن هذه المشكلات الأربعة التي حددها بارسونز، لا تتعلق بالتنظيم الاجتماعي فحسب، بل يرتبط أيضاً بالحاجات الشخصية لدى أعضاء المجتمع، وقد كشف بارسونز عن التساند بين النسق الكبير وأنساقه الفرعية، في حين كشف أيضاً عن الاستقلال الذي تتمتع به

الأنساق الفرعية، الأمر الذي يشير إلى أن لكل مستوى من مستويات التحليل مشكلات أساسية النوعية .

كما يجب أن نشير إلى مفهوم المتطلبات الوظيفية لم يظهر فقط في تحليلات بارسونز، بل ظهرت في التحليلات الأكثر حداثة التي تنتمي إلى البنائية الوظيفية المعاصرة، ويظهر عند ليفي وديفز **Levy and Davis** التي تناولت عدد من المتطلبات الوظيفية بأكثر تفصيل، مؤكدين على ضرورة الأخذ في الاعتبار طبيعة ونوعية المجتمعات، أو الأنساق أو التنظيمات الاجتماعية، والفترة الزمنية التي تخضع فيها صورة الإنسان إلى مجال الدراسة والتحليل. وذلك لعدة أسباب منها، أن طبيعة الأنساق والتنظيمات الاجتماعية تتغير بصورة مستمرة، ومن ثم تتغير متطلباتها الوظيفية، ونوعية الأهداف، والغايات والوسائل، وأنماط التنشئة الاجتماعية، وأساليب الضبط والسيطرة، ومجموعة القيم، وأنماط المعرفة، والعلاقات القرابية، وأساليب التواصل، وتباين الأدوار، واختلاف نوعية السلوك الفردي والجمعي، وغير ذلك من مقاييس أو محكمات ضرورية، يجب وضعها في الاعتبار عند دراسة المتطلبات الوظيفية، التي يمكن أن نوجزها فيما يلي :

- توفير الوسائل اللازمة لعلاقات اجتماعية تتضمن التناسل البشري.
- تبادل الأدوار وغيرها وتحديد طبيعتها وأهدافها.
- التواصل أو تقوية العلاقات الاجتماعية القرابية.
- إقامة مجموعة من التوجيهات القيمية والمعرفية المشتركة.
- وجود مجموعة من الأهداف المشتركة والواضحة.
- وضع تنظيم معياري للوسائل أو الأساليب الاجتماعية.
- وجود تنظيم أو أسلوب محدد وفعال لحرية التعبير.
- التنشئة الاجتماعية.
- أهمية وجود الضبط الفعال لمقاومة السلوك الانحرافي الهدام. .

- الوظائف الظاهرة **Manifest Functions** والوظائف الكامنة **Taten Functions** : قام روبرت ميرتون R.Merton بتصنيف الوظائف إلى نمطين:

الوظائف الظاهرة والتي تشير إلى تلك الوظائف المقصودة والتي تبدو واضحة ، وهي نتاج للدور الوظيفي الذي يقوم به الأفراد، ويمكن معرفتها وإدراكها بسهولة عن طريق أفراد النسق أنفسهم، أما **الوظائف الكامنة** والتي تشير إلى تلك الوظائف غير المقصودة وغير المدركة غالبا، والتي لا يمكن معرفتها وإدراكها لتحقيق هدف مستتر يخفي وراء الهدف الظاهر، ونجد أن الدافع لدى بعض الناس لأداء سلوك معين ليس من الضروري أن يكون ظاهرا يتفق مع النتائج الموضوعية المترتبة على هذا السلوك. ويمكن عن طريق استخدام مفهومي الوظائف الظاهرة والكامنة القيام بعملية التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية، وذلك مثل التحليل الذي قام به **كنجزي ديفز K.Divis** لمشكلة البقاء وكشف الوظائف الظاهرة والكامنة التي يؤديها البقاء في المجتمع.

- **البدائل الوظيفية Functional Alternatives :** بالإضافة إلى مفهومي الوظيفتين الظاهرة والكامنة، فقط صك ميرتون كذلك مفهوم البدائل الوظيفية ، والذي يعني أن أي سمة أو عنصر ثقافي أو اجتماعي لا يعد ضرورة لا عيب فيها لمجرد وجوده، لأننا بذلك نتجاهل حقيقة هامة، وهي أن نفس " الحاجة الفيزيائية أو الفسيولوجية أو الاجتماعية يمكن إشباعها من خلال عناصر ثقافية أو اجتماعية مختلفة وقابلة للتبادل Interchangeable، فمثلما أن أي عنصر ثقافي أو اجتماعي قد يؤدي مجموعة من الوظائف، فإن الوظيفة الواحدة أيضا يمكن أن تتحقق من خلال مجموعة من العناصر أو السمات البديلة. وتكمن أهمية مفهوم البدائل الوظيفية في مجال التحليل، وذلك عندما نتخلى عن التسليم بفكرة الوظيفية التي ينطوي عليها بناء اجتماعي معين، ومعنى ذلك انه يتعين 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 مطلبا وظيفيا، وبذلك فهو يذيب ذاتية ما هو موجود بالفعل، وما هو محتم أيضا، ومن خلال هذا يكون الميل نحو النسبية، ويتم الابتعاد عن التحليل الاستاتيكي للبناء الاجتماعي.

- **المعوقات والخلل الوظيفي: Dyslunctiona:** يهتم الوظيفيون اهتماما كبيرا بالأداء الوظيفي، والدور الذي يقوم به كل جزء من أجزاء المجتمع، في إطار القيم والمعايير السائدة في المنظمات والجماعات التي يتكون منها المجتمع، وتعمل الوظائف التي تؤديها أجزاء المجتمع على التكيف والتوافق بين الأجزاء، الأمر الذي يؤدي إلى استمرار وجوده ونجد أنه من الضروري أن يلتزم أفراد المجتمع بأداء دورهم الوظيفي في المجتمع الذي ينتمون إليه ، ويؤدي عدم التزام الأفراد بواجبات الدور إلى فشل النظام في التكيف وحدث ما يطلق عليه الأضرار أو المعوقات الوظيفية أو الخلل الوظيفي Dysfunctions، الذي يتمثل في التعارض بين ما ينبغي أن يكون وبين ما هو واقع فعلا، وقد ينتهي الأمر إلى تفكك النظام وإنهاره، ويعد عالم الاجتماع " روبرت ميرتون " **R.Merton** أول من ادخل هذا المفهوم في المنظور الوظيفي، ليشير أن أجزاء النظام إذا فشلت في تحقيق أهدافها، نجم عن ذلك ما يسمى بالخلل الوظيفي، حيث يرى أن النظم الاجتماعية ينجم عنها أحيانا بعض الأضرار أو الخلل الوظيفي، الذي يعتبر هو بمثابة النتائج السلبية التي يؤدي فشلها إلى عدم تحقيق رفاهية المجتمع، ونجد أن هذه النظم تقلل من تكيف النسق أو توافقه وتجعله في حالة من عدم الاتزان disequilibrium ، فجميع أجزاء البناء تكون وظيفية بالنسبة لنسق معين، وتكون في نفس الوقت خلا وظيفيا بالنسبة لنسق آخر، وعلى سبيل المثال نجد أن القيام بالعمل الإضافي Overtims تقدر وظيفيا من حيث زيادة الدخل، ولكنه يكون خلا وظيفيا من حيث انتقاصه من الوقت الذي يقضيه الإنسان مع أسرته .

- **الاتفاق الاجتماعي-Social consensus:** يؤكد أنصار الوظيفية التقليدية، أو المعاصرة على أهمية وجود نوع من الإتفاق أو الشعور العام، لقيام نوع من التفاعل الاجتماعي المتماسك، وذلك حول عدد من القيم والمعتقدات العامة (الجمعية) التي يجب أن يتفق حولها أعضاء النسق الاجتماعي، على أن يكون مصدر الاتفاق حول وجود هذه القيم الجمعية Collecutive Values، سواء كانت ثقافية أو اجتماعية أو دينية أو سياسية أو

اقتصادية ، أو مجموعة العادات والتقاليد الأعراف والقوانين . ولا سيما أن هذه القيم هي التي تشكل درجة الوعي الاجتماعي، والاتفاق العام التي تحدد بدورها الايدولوجيا الاجتماعية Social Ideology التي تعزز من عمليات التماسك والنقاش الاجتماعي، واتفاق الأعضاء ومكونات النسق أو التنظيم حول جميع الأهداف والغايات العامة، التي يسعى ويهدف إليها كل من النسق الأكبر مجتمعة أعضائه من أفراد الذين ينتمون إليه ، ولقد حرص الكثير من رواد النظرية الوظيفية على ضرورة وضع الشروط والمتطلبات والحوافز ، والجزاءات التي تعزز من عمليات وجود الوعي أو الأنفاق الجمعي، ولا سيما أن يلعب دورا سياسيا في عملية التماسك أو التضامن الاجتماعي Socia solidarity الذي يتحقق بواسطة التنشئة الاجتماعية .

- المجتمع: تتصور الوظيفية في معظم اتجاهاتها الفرعية، المجتمع بأنه نسق من الأفعال المحددة المنظمة، ويتألف هذا النسق من عدد من المتغيرات المرتبطة بنائيا والمتساندة وظيفيا، وترى أن للمجتمع طبيعته " ترانسندنتالية" أي سامية ومتعالية، تتجاوز وتعلو على كل مكوناته بما فيها إرادة الإنسان، وتتحدد شروط هذا التجاوز والتعالي من خلال قواعد الضبط والتنظيم الاجتماعيين، التي تلزم الأشخاص بالانصياع لها والالتزام به، لأن أي انحراف عنها يهدد أساسيات بناء المجتمع، الذي تعد المحافظة عليه وصيانته وتدعيم استمراريته غاية في ذاتها.

- التوازن الاجتماعي: توصف الوظيفية بصدق على أنها اتجاه للتوازن، هذا الأخير الذي تراه الوظيفية كواقع وهدف يساعد المجتمع على أداء وظائفه وبقائه واستمراره، ويتحقق بالتناغم بين مكونات البناء والتكامل بين الوظائف الأساسية، يحيطها جميعا شريط ذهبي من الاشتراك في القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده وجماعاته، لا يملكون حق الخروج عليها، وإن خرجوا وقعوا تحت وطأة جزاءات الضبط الرسمي، وإن وقع عليهم هذا غدوا منحرفين خارجين على مسيرة المجتمع، وفي هذا الصدد تعتقد الوظيفية أن التوازن هو قاعدة، استثناءؤها التغير، وفي تمييزها بين التوازن الثابت والتوازن الدينامي، ترى أن حالة التوازن الأخيرة هي حالة غير سوية للبناء، فبارسونز يعتبر النظام (التوازن) هو أول الضرورات الوظيفية التي تستند عليها النسق.

قضايا وفرضيات الوظيفية وتصوراتها :

تؤكد الوظيفية على ثلاث قضايا أساسية في تحليل الأنساق الاجتماعية، وهي :

- الترابط العام، أو الاعتماد المتبادل بين أجزاء النسق.
- وجود صيغة سوية من التوازن تشبه في معناها الحالة الصحية السوية للكائن الحي.
- الطريقة التي يعاد فيها تنظيم الأجزاء بحيث تعود معها الأمور إلى وضعها الطبيعي .

كما تقوم الوظيفية على مجموعة من الفرضيات المنهجية، تتلخص فيما يلي :

- المجتمع هو نظام، أي أنه كل يشمل على أجزاء يعتمد كل منها على الآخر.
- يأتي هذا الكل النظامي قبل الأجزاء، أي لا يستطيع أحد فهم أي جزء منفرد إلا بإرجاعه إلى النظام الأوسع الكلي والذي يشكل جزءا منه.
- فهم الجزء بإرجاعه إلى الكل يحدث بالنظر إلى ذلك الجزء على أنه يقوم بوظيفة.