

المحور السادس النظرية الوظيفية في علم الاجتماع

المحاضرة 11- اسهامات رواد البنائية الوظيفية - روبرت ميرتون-

- الوظيفية عند روبرت ميرتون Robert King Merton:

روبرت ميرتون (1910-2003) هو عالم اجتماع امريكي، ولد في جنوبي فيلادلفيا في الولايات المتحدة الامريكية لعائلة يهودية من أصل أوروبي، ارتبط منذ صغره بالموسيقى والحياة الثقافية، وتوجه نحو الفنون واخذ بدراسة علم الاجتماع وحصل على الدكتوراه عام 1936 من جامعه هارفارد، وأصبح واحد من اعضاء الهيئة التدريسية فيها، كما عمل في جامعه كولومبيا وأصبح استاذ فيها عام 1947. ولروبرت ميرتون مقالتان حول العلاقة بين النظرية السوسيولوجية والبحث امبريقي، ظهرتتا في أحد فصول كتابه الأكثر شهرة الموسوم "النظرية الاجاماعية والبناء الاجاماعي"، وعلى خلاف بارسونز فان مرتون لم يتوقف عند حد النظرية المجردة والتنميط، ولكنه صاغ فرضيات امبريكية غالبا ما اختبرها في العالم الواقعي، من خلال جملة البيانات وتحليله بنفسه، ومن هم اسهامات ميرتون في الوظيفية تلك التي تتمثل في عمله المتعلق بالنظرية متوسطة المدى، وعمله المتضمن إعادة النظر في التحليل الوظيفي، ونظريته في الانحراف.

لقد حاول مرتون إنزال النظرية السوسيولوجية؛ متمثلة في الوظيفية من مستوياتها العليا المجردة، التي اتسمت بها خصوصا عند بارسونز الى المستويات الدنيا، حيث نادى في هذا الصدد بما يعرف باسم النظريات المتوسطة المدى، وذلك على غرار النظريات السوسيولوجية الشاملة عند بارسونز.

وعلى هذا الاساس فقد كان اهتمامه موجها نحو الدراسات الواقعية، اي ميرتون منطلقا من اختيار مجموعة محدودة من القضايا الإجرائية القابلة للاختبار والمتعلقة بمواقف محدده، ثم التدرج بعدها في تطوير بناء نظري أكثر عموميه، وهكذا دواليك وبهذه الطريقة التسلسلية في البحث يمكن الوصول تدريجيا الى صياغة نظريات عامة. وهو بذلك يعارض تلك الاطر النظرية البارسونية والتي تعتبر في رايه شديده الغموض وبالغة التجريد، لا تمكن من تحقيق مهمة علم الاجتماع الرئيسية والمتمثلة في اجراء البحوث الواقعية، انه إذا يعارض النظريات الشاملة لكونها مغلق في التجريد لا تعكس الواقع وينادي بدلا من ذلك بتبني مطلب النظريات المتوسطة المدى، والتي تعتبر أقرب الى الواقع. وبمعارضته لهذا النوع من النظريات فانه لا يرفض التحليل الوظيفي، انه على العكس من ذلك يعتبر أحد اقطاب الوظيفية وبخاصه في بعدها المتجدد او المحدث، فهو يعتقد بان التحليل الوظيفي مهم وضروري جدا لفهم الواقع الاجتماعي، ولكنه ما زال منقوصا من الدقة والتحديد المنهجين، خصوصا وان علم الاجتماع ما يزال حديثا النشأة.

انه 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 اصبحت تميز هذا الاتجاه النظري وترتبط به، ولقد انطلق ميرتون في معالجته للغموض الذي يعتري الوظيفية من محاولته تقديم قائمه من المفاهيم، تحدد للباحث ما ينبغي وما لا ينبغي ان يهتم به في دراسة الظواهر من المنظور البنائي الوظيفي، وهذه القائمة المنظمة من المفاهيم تعرف باسم الدليل المنهجي.

لقد حاول في البداية ان يزيل اللبس الذي ارتبط بمفهوم الوظيفية بتعريفه للوظيفة الاجتماعية بأنها: " تلك النتائج او الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي الى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين"، او هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الافراد والجماعات.

الى جانب هذا فقد عارض الفهم الخاطئ لدى الانثربولوجيين الوظيفيين خصوصاً، والذي يفترض ان كل العناصر الثقافية والادوار والنظم والانشطة الاجتماعية، تعتبر وظيفية بمعنى ايجابية بالنسبة للنسق الكلي، وتبعاً لمرتون فإن ذلك قد يصدق بالنسبة للمجتمعات البدائية او الصغيرة، غير انه لا يعتبر كذلك بالنسبة للمجتمعات المعقدة الحديثة، فبعض العناصر الثقافية او الاجتماعية قد تكون وظيفية بالنسبة لنسق الكلي، ولكنها ليست كذلك بالنسبة لجزء من اجزاء هذا النسق، فما هو وظيفي بالنسبة لجماعة ما او مجتمع ما قد لا يكون كذلك في ظروف اخرى او بالنسبة لبعض اجزائه، ففي رايه لا تعتبر الوظيفية ايجابية دائماً، وانما قد تكون سلبية، ووفق هذا المضمون طور فكره المعوقات الوظيفية.

وفهم ميرتون للمعوقات الوظيفية؛ جعله يدرك الجانب المظلم الخفي للبيروقراطية بطريقة لا تربط بوجه عام بالوظيفية، عندما يصبح الالتزام بالقواعد البيروقراطية هدفاً بذاته، أي الموقف الذي يدعو الطقوسية في نظريته حول الانحراف. ان وجهة نظر ميرتون تقترب من طروحات ماكس فيبر، الذي نظر الى البيروقراطية كطريقة عقلانية فعالة للتعامل مع المشكلات، وباعتبارها ضرورية للدولة الحديثة ولنهاية نظام الاقطاع. وعلاوة على ذلك من المتوقع ان تهدد الحرية الإنسانية، وتكون استبدادية بسبب طقوسيتها غير المرنة، واصرارها على تطبيق القواعد والالتزام بها في كل شيء.

وفي معالجته للعلاقة الجدلية بين النظرية والبحث الامبريقي، اشار الى ضرورة التفرقة بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة، فالأولى تشير الى النتائج الموضوعية والمتوقعة التي يحدثها عنصر ثقافي او اجتماعي معين، اما الثانية والمتمثلة في تلك النتائج غير المتوقعة.

ومن بين المفاهيم الاساسية التي ابتكرها ميرتون، واصبحت من مرتكزات الوظيفية مفهوم البدائل الوظيفية والتي تعني التنوع الممكن في الاختيارات او الوسائل التي تشبع الحاجات، هذا المفهوم الذي يكشف عن تحليل وظيفي، لأنه يرفض بصراحة فكرة أن المؤسسات القائمة ضرورية، وانها جيدة بمضمونها، ولذلك يدعو علماء الاجتماع الى استخدام المنهج الوظيفي للتساؤل عن ضرورة البناء الاجتماعي القائم، وذلك على الرغم من استخدامه

لمفهوم المستلزمات الوظيفية أو الظروف المسبقة الضرورية وظيفيا بالنسبة للمجتمع، إلا أنه يؤكد في الوقت نفسه بأنه ليس هناك سبب للافتراض بأن مؤسسات بعينها فقط هي القادرة على القيام بتلك الوظائف، ولهذا السبب لا يعد البناء الاجتماعي القائم مقدسا ولا بأي حال، بل العكس من ذلك هناك مدى واسع أو بدائل قادرة على أداء المهمة ذاتها.

كما نجده يحذر من الاهتمام الشديد بدراسة الجوانب الثابتة الاستاتيكية في البناء الاجتماعي، وذلك من أجل تلاقي النقص الذي لحق بالوظيفية الكلاسيكية، من حيث تركيزها على البعد الاستاتيكي، حيث ينظر إلى المجتمع باعتباره نسقا من المتغيرات المترابطة وظيفيا، وبذلك تم ترجيح المفهومين الرياضي والنسبي للوظيفية على مفهومها البيولوجي، بالإضافة إلى أنه بذلك يكون قد أزال الكثير من اللبس حول مفهوم الوظيفية ذاته، وذلك بتبنيه مفهوم دون آخر، وهذا ما يبرر الاهتمام بمفهوم التوازن الدينامي، والذي أصبح أحد أهم مرتكزات النظرية الوظيفية المحدثه.

كما نجد نظرية الانحراف عند ميرتون، والتي طورها من خلال عوامل تفسيرية مع التحليل الوظيفي، وبصورة محددة الأهداف الثقافية والمعايير الممأسسة، حيث استخدم مفهوم الأنومي كأحد أشكال الانحراف وكمتغير مستقل ويقصد به "الانفصال بين الأهداف الثقافية والوسائل الشرعية اللازمة لبلوغها"، وهو بذلك يخالف دوركايم في مفهومه للأنومي الذي يتمثل في اللامعيارية أو دم التنظيم بشكل كاف. ويتوصل ميرتون في نظريته حول الانحراف إلى خمسة صيغ من التكيف أو أنماط الانحراف كمتغير تابع والمتمثلة في التوافق (والذي يتوفر على الأهداف الثقافية والوسائل الممأسسة)، التجديد (والذي يتوفر على الأهداف الثقافية وينقصه الوسائل الممأسسة)، الطقوسية (والذي لا يتوفر على الأهداف الثقافية في حين يتوفر على الوسائل الممأسسة)، الإنسحابية كإدمان المخدرات (والذي لا يتوفر على الأهداف الثقافية ولا يتوفر على الوسائل الممأسسة)، الثورة (والذي يرفض الأهداف الثقافية والوسائل الممأسسة، ويعمل على استبدالها بأهداف ووسائل أخرى).

بالرغم من هذه الاسهامات الايجابية التي جاء بها روبرت ميرتون، واضفت على النظرية الوظيفية بعض المرونة وقربتها أكثر من الواقع، إلا أنها تبقى في غالبيتها مجرد تنقيحات شكلية أكثر منها في المضمون، وبذلك بقيت الوظيفية بؤرة لانتقادات لا حصر لها. ولعل أكثر الانتقادات منطقية والتي تعتقد أنها تنطبق أيضا على تصور تالكوت بارسونز وفهمه للحياة الاجتماعية، وهي:

- 1- مبالغتها في وحدة وترباط الانساق الاجتماعية واستقرارها وانسجامها وتناغمها.
- 2- اعتقادها بأن كافة النظم والمؤسسات الاجتماعية ذات طابع إيجابي.
- 3- كونها اتجاه لا تاريخي في دراسة الانساق الاجتماعية.
- 4- ميلها إلى فهم النظم القائمة وتقديرها بوصفها نظاما ضروريا ولازمه ولا يمكن الاستغناء عنها وما ينطوي عليه ذلك من تحيزات محافظة.
- 5- فشلها في فهم التغير الاجتماعي ودراسته.

ولتفادي هذه الانتقادات او بعضها على الاقل حاولت الوظيفة ان تتكيف مع مستجدات الواقع كما تعودت، وذلك بالقبول ببعض الانتقادات والتعامل معها بإيجابية، كما سيتضح مستقبلا من خلال الوظيفة الجديدة عند جيفري ألكسندر.