

5/المدرسة البنائية الوظيفية

مفهوم البنائية الوظيفية:

البنائية الوظيفية مركبة من مصطلحي البناء والوظيفة:

أ/ البناء: كلمة " بنوية مشتقة من كلمة بنية Structuralisms أي بنا وهو يعني بذلك الهيئة أو الكيفية التي يوجد الشيء عليها، أما في اللغة العربية فبنية Structure الشيء تعني ما هو أصيل فيه وجوه ري وثابت لا يتبدل بتبديل الوضع والكيفية

ب/الوظيفة: مصطلح الوظيفة هو أكثر المصطلحات التي تثار حولها جدل حاد وذلك للاستخدامات المختلفة والمتعددة لكلمة" وظيفة" في مجالات عديدة وعلى كل المستويات، ولكن هذا لا يمنع من وجود شبه إجماع حول عدة معاني منها:

"الإشارة إلى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار وتوازن المجتمع وتنظيمه، كما ان الوظيفة تهتم " بتفسير الاتجاهات و أنشطة المؤسسات في ضوء حاجات المجتمع، ويفترض مسبقا أن الحاجات أساسا هي عملية مستمرة ومنظمة ومتكاملة، تتطلب دوافع وتوجيه وتكييف وينظر إلى المجتمع باعتباره مجموعة من الاجزاء المرتبطة و الأنساق الفرعية

الفكرة العامة للمدرسة (للنظرية)

"تقوم على فكرة أساس بناء وتنظيم أي مجتمع من المجتمعات، إذ لابد من توافر الأمن والاستقرار لهذا المجتمع وهي فكرة قديمة قامت عليها النظرية الوظيفية بوجه عام، كما أنها" تشير إلى تحديد عناصر التنظيم والعلاقات التي تقوم بين هذه العناصر، وتحديد الأدوار التي يقوم بها كل عنصر في علاقته بالتنظيم الكلي، وهو مدى مساهمة العنصر في النشاط الاجتماعي الكلي، ويتحقق الثبات والإتزان من خلال توزيع الأدوار على العناصر في شكل متكامل وثابت."

الخلفية التاريخية

إن فكرة بناء المجتمع كمصدر لاستقراره تعد جديدة كفلسفة اجتماعية فأفلاطون في جمهوريته يطرح القياس بين المجتمع والكائن العضوي، فكلاهما يعني نظاما من أجزاء مترابطة في توازن ديناميكي، وفي المجتمع المثالي الذي وصفه أفلاطون تقوم كل فئة من المشاركين في هيكل اجتماعي بإنجاز الأنشطة

التي تساهم في تحقيق التناسق الاجتماعي العام"، وقد طور العلماء الأوائل للاجتماع المعاصر أمثال دوركايم هذا التوجه في نهاية القرن 19، وأصبحت فكرة أن المجتمع نظام ديناميكي من الأنشطة المتكررة، وكذا فكرة مالفينوفيسكي حول تحليل المجتمعات البدائية من جانب علماء الأنثروبولوجيا أمثال مالفينوفيسكي، وهكذا استمرت مجموعة من الافتراضات الخاصة بالمذهب البنائي الوظيفي تلعب دورا مهما في تطور مناقشات علم الاجتماع الحديث من خلال أفكار هؤلاء الرواد، وقد وجدت أسس الاتجاه البنائي الوظيفي ليشكل أحد الاتجاهات النظرية في دراسات علم الاجتماع بشكل عام مصاحبا للأحداث التي أتت بها الثورة الفرنسية لتتحدى التصورات العقلانية التي نسبت إليها فلسفة التنوير، وتحليلها للنظم والمؤسسات التقليدية والتي أوجدت الروابط الاجتماعية اللازمة لقيام المجتمع، كما جاء هذا الاتجاه مصاحبا للتحويلات والتعديلات على الاتجاه الوضعي السوسيولوجي في القرن 19 وبخاصة في الفترة مابعد الثورة الفرنسية، حيث عارض هذا الاتجاه البنائي الوظيفي منذ بدايته النزعة الفردية التي تميزت بها فلسفات التنوير.

المراحل التي مر بها الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع:

مر الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع بعدة مراحل يمكن تصنيفها كالآتي:

الوظيفة التقليدية: ظهرت الوظيفية كمنهجية ونظرية متميزة في علم الاجتماع خاصة مع الرواد الأوائل المؤسسين أمثال (أوقست كونت/هربرت سبنسر/إيميل دوركايم) إذ يعد كونت الأب الروحي لعلم الاجتماع وفي حديثه عن الاستقرار (الاستاتيكا) والحركة الاجتماعية (الديناميك)، فقد كان يحاول أن يبحث عن العوامل التي يحفظ بها للمجتمع استقراره واستمراره، كما أكد على أن التوازن يقصد به وجود حالة مرضية للمجتمع، واتجه سبنسر إلى إعلان مبدئية المعروف بمبدأ المماثلة العضوية بين الكائنين الحي والعضوي، فالمجتمع يماثل الكائن العضوي الحي الذي يتكون من عدة أعضاء وأجهزة تؤدي جميعها وظائف أساسية من أجل بقاء الكائن حي وأي خلل يصيب العضو أو الجهاز حتما ستتأثر به باقي الأعضاء والأجهزة، ومن ثمة فالمجتمع كذلك متكون من أعضاء وأنساق فرعية متفاعلة ومتداخلة ومعتمدة على بعضها البعض في توازن وانسجام وأداء وظيفي متبادل"، أما دوركايم فقد كان له تأثير كبير في تطور الوظيفة السوسيولوجية إذ كان يرى بأن وجود النظم الاجتماعية كان القصد منه إشباع حاجات معينة، فكل الأنساق الأخلاقية تشكل وظيفة التنظيم الاجتماعي، وبغض النظر عن الحالات

الشاذة وغير السوية، يطور كل مجتمع الأخلاقيات اللازمة لأداء وظائفه نحو كفاء ملائم، وفي كتابه قواعد النهج في علم الاجتماع يقرر دوركايم أن وظيفة الواقعية الاجتماعية لها وظيفة اجتماعية لأنها تؤدي بالضرورة إلى نتائج مفيدة جدا.

الوظيفة المطلقة عند مالينوفسكي (1884-1943): يعود الفضل إلى العالم الأنثروبولوجي البريطاني من أصل بولوني في وضع مصطلح الوظيفة وفي إرساء دعائم برانسلاو مالينوفسكي المدرسة الأنثروبولوجية الوظيفية وقد كان "مالينوفسكي" ضد النزعة التطورية حيث ذهب إلى أن الأنثروبولوجيين التطوريين يقتلعون السمات الثقافية والعادات والنظم عن إطارها، من أجل البرهنة على تطور مزعوم "les complexes" ليرتبوها ضمن مركبات للمجتمعات الإنسانية وقد لاحظ "مالينوفسكي" أن كل مجتمع يتميز ويختلف عن المجتمعات الأخرى بثقافة أصيلة وفريدة، وما يجعل من ثقافة أصيلة وفريدة هو ذلك الترتيب الخاص للعناصر التي تشكلها، فكل ثقافة تشكل كلا منسجما وكل عنصر من عناصرها لا يمكن فهمه إلا ضمن إطار ذلك الكل، ومن خلال نظريته الوظيفية الثقافية وضع فرضا أساسيا يتقيد به أي باحث في الميدان الثقافي "يجب أن يشير إلى بعض المبادئ العامة للسلوك الإنساني لا أن يحدد بعض العناصر الثقافية الأخرى الموجودة في نفس المجتمع، والتي توفر للعنصر الثقافي الخاص المضمون الذي يظهر خلاله".

ولعل أهم ما أكدته "مالينوفسكي"، عكس ما ذهب إليه الأنثروبولوجيون الأوائل من أمثال "جون فريزر" و"ومورغان"، وهو أن أي اجتناث لعنصر ثقافي من إطاره لمقارنته بآخر يقتلع هو بدوره من إطاره الثقافي الخاص، ليس له من معنى. وهكذا جعل "مالينوفسكي" من وحدة الثقافة أساس الاندماج في المجتمع وأساسا جوهرى لوظيفيته التي تقوم على ثلاث مسلمات هي:

1- مسلمة الوحدة الوظيفية للمجتمع: حيث أن العناصر الثقافية والأنشطة الاجتماعية تؤدي وظائف تخدم بها النسق الاجتماعي أو الثقافي ككل وتساعد على تكامله ووحدته.

2- مسلمة وظيفية كل عنصر اجتماعي أو ثقافي: فالوظيفية المطلقة ل"مالينوفسكي" تزعم أن كل العناصر الثقافية تؤدي بالضرورة وظائف، وبتعبير آخر، لا توجد عناصر ثقافية دون أن تؤدي وظائف أو دون أداء أدوار معينة تخدم بها النسق في النظام الثقافي وعبر ترابطها في منتظم واحد.

3- مصادرة الضرورة: ومؤدى هذه المصادرة أن كل عنصر ثقافي أو اجتماعي لا يمكن الاستغناء عنه، فأى محاولة لإزالته يترتب عنها اختلال في النسق، كما أن العنصر الذي لا يؤدي وظيفة يزول من تلقاء

نفسه، والواقع أن هذه المصادرة مستلهمة من الفكر التطوري الدارويني الذي يزعم أن بعض الكائنات الحية فقدت بعضاً من أعضائها في مسارها التطوري بعدما فقدت تلك الأعضاء أدواراً كانت تقوم بها قبل ذلك، فالعضو الذي لا يمارس نشاطاً يضمر ثم يتلاشى. وقد تعرضت الوظيفة المطلقة التي جاء بها **مالينوفسكي** "إلى نقد لا يقل شدة عن ذلك الذي كان قد وجه إلى التطوريين بسبب الإفراط والمبالغة في تكامل النسق وأداءه إلى درجة مثالية، في حين الحقائق على الأرض تبين أن الأنساق الثقافية والاجتماعية تعرف هي بدورها الاختلال والعجز عن القيام بالأدوار، وقد شهد المجتمع الغربي خلال القرن العشرين العديد من الأزمات التي عجزت الوظيفة المطلقة على تفسيرها، مما أدى إلى أزمة في النظرية كانت تعصف بها ولاسيما عندما تقدم تفسيراً لظاهرة التغير الاجتماعي.

الوظيفة النسبية عند ميرتون (ميرتون وتجديد الوظيفة): إن النقاش الذي أثير حول المسلمات الثلاث التي تتمحور حولها وظيفة "مالينوفسكي"، إنتهت بـ"روبرت كينغ ميرتون" إلى تجاوز الوظيفة التقليدية وكذا الوظيفة المطلقة، وذلك بطرح أفكار ومفاهيم جديدة تتمتع بالمرونة والنسبية والعمليانية، ومن هذه المفاهيم التي أثير بها "ميرتون" الوظيفة وأعطاهم نفساً جديداً، "Le substitut". أو مفهوم البديل " L'équivalent مفهوم المعادل

إن القول بأن كل عنصر ثقافي ضروري للنسق ولا يمكن الاستغناء عنه لمجرد أنه موجود، هو إنكار للمرونة التي يتمتع بها الإنسان، فالحاجات السيكولوجية وكذا الفيزيولوجية يمكن أن تشبع بطرق مختلفة أي عن طريق عناصر ثقافية مختلفة. إذ يعتقد ميرتون أن التحليل الوظيفي هو مدخل سوسيولوجي واحد يعمل على تزويد الباحث بقائمة من المفاهيم أطلق عليها اسم الدليل المنهجي (براديغم) **إذ يقوم التحليل الوظيفي عند ميرتون على 03 فروض:**

- 1/ **نسبة الوظيفية** بمعنى أن العناصر الاجتماعية والثقافية قد تكون وظيفية بالنسبة لمجموعة معينة وغير وظيفية بالنسبة لمجموعات أخرى
 - 2/ **البدائل الوظيفية:** أي التنوع الممكن في الوسائل التي تشبع الحاجات مع تعدد الوظائف بالنسبة للعنصر الواحد، وإشراك عدة عناصر في تحقيق وظيفة واحدة
 - 3/ **تحديد الوحدات الاجتماعية** والتي تخدمها العناصر الاجتماعية أو الثقافية، فبعض العناصر تكون ذات وظائف متعددة وقد تكون بعض نتائجها ضارة وظيفياً.
- إن تعدد الثقافات والاختلاف فيما بينها حول طرق إشباع الحاجات يبين هشاشة فرضية الضرورة، ويبين أنه بالإمكان إشباع الحاجة بنفسها بطرق مختلفة، ولاستبدال المقولة الضرورية يقترح " ميرتون "

هذه النظرية للتحليل الوظيفي: "إذا كان يمكن لعنصر واحد أن تكون له عدد من الوظائف، فإنه يمكن لوظيفة واحدة أن تؤدي عن طريق عناصر قابلة للتبادل فيما بينها"

إن هذا الطرح الذي أكدته الدراسات الانتربولوجية العقلية، فتح المجال أمام ميرتون "ليجعل من النزعة الوظيفية أكثر مرونة حيث وضع مفهوم الخلل الوظيفي الذي يشير إلى الأداء غير المرغوب بحيث لا يسهم في إسناد النسق" la dysfonction " أو الحفاظ عليه، بل يخلق عقبات تحول دون التكيف. وقد عمق "ميرتون" طرحه بشأن تجديد الوظيفية عندما عرض التمييز بين الوظائف التي يطلق عليها الوظائف البارزة، وهي تلك الوظائف المرغوبة التي تساهم في استمرار النسق، وهناك الوظائف الكامنة وهي تلك الوظائف التي تؤديها العناصر الثقافية دون قصد.

ولعل الوظائف الكامنة التي تؤديها العناصر الثقافية أهم بالنسبة للباحث السوسيولوجي من تسليط الضوء على الوظائف البارزة أو الظاهرة لأنها تكشف لنا عن الدوافع العميقة لسلوك البشر الذين يتخذون في حالات كثيرة من حياتهم مما هو ظاهر أقنعة لإخفاء دوافعهم وأهدافهم الحقيقية.

الوظيفة النسقية عند بارسونز تالكوت (1902-1979): ظهرت الإضافات التي قدمها تالكوت بارسونز

وظيفية في مؤلفيه النسق الاجتماعي ونحو نظرية للحدث عامة للنمو وتطور النظرية في التنظيم الاجتماعي على رؤيته للكائن البشري باعتباره فاعلا يصنع القرار ويخضع لضغوط معيارية، وعوامل الموقف التي من شأنها تجديد حاجات النسق ووظائفه لفهم السلوك الاجتماعي.

أكد بارسونز على أن بقاء النسق الاجتماعي واستمراره دليل على توازنه إذ يرى أن السمة الأساسية لأي نسق من الأنساق الاجتماعية تكمن في تعاضد مكوناته، وقد كان الدافع الأساسي لبارسونز من وراء تبني التحليل النسقي الوظيفي لدراسة الواقع الاجتماعي هو اهتمامه الشديد بقضية النظام والاستقرار والبحث عن العوامل التي تؤسس لبناء التفاعل الاجتماعي.

من خلال هذه التطورات التاريخية التي شهدتها البنائية الوظيفية على العموم يمكن القول أنها تدور حول غاية المجتمع في الحفاظ على النظام الاجتماعي وتأكيد ثباته النسبي والذي يتحقق من خلال تساند كل وظائف الأنساق الفرعية للمجتمع.

مسلمات البنائية الوظيفية:

تتمثل مسلمات البنائية الوظيفية حسب ما أجمع عليه الباحثون في:

1. "النظر إلى المجتمع على أنه نظام يتكون من عناصر مترابطة وتنظيم لنشاط هذه العناصر بشكل

متكامل؛

2. أن هذا المجتمع يتجه في حركته نحو التوازن ومجموع عناصر تضمن استمرار ذلك بحيث لو حدث أي خلل في هذا التوازن فإن القوى الاجتماعية سوف تنشط لاستعادة هذا التوازن؛
3. أن كل عناصر النظام والأنشطة المتكررة في المجتمع تقوم بدورها في المحافظة على استقرار النظام؛
4. أن الأنشطة المتكررة في المجتمع تعتبر ضرورة لاستمرار وجوده، وهذا الاستمرار مرهون بالوظائف التي يحددها المجتمع و الأنشطة المتكررة تلبية لحاجاته".

أهداف البنائية الوظيفية:

1. إن البنائية الوظيفية قد "برزت كاستجابة منطقية ورد فعل حتمي لشيوع ورواج النظريات الكلاسيكية في الإدارة والتنظيم ونظريات البعد الواحد لأنها عجزت عن معالجة المشكلات التنظيمية القائمة في التنظيمات الرأسمالية في ذلك الوقت.
2. أن الهدف الخفي هو المحافظة على التنظيمات وتدعيم مواقفها واستمرارها واستقرارها، خاصة وان هذه النظرية تتمتع بأبعاد تحليلية وتصورية قادرة على توضيح طبيعة التداخل بين التنظيمات.

الانتقادات الموجهة للبنائية الوظيفية:

1. لقد انصب التركيز على الجوانب الثابتة من النسق الاجتماعي أكثر من الاهتمام بالأبعاد الديناميكية المتغيرة، وكانت الأبعاد الثقافية للنسق الاجتماعي أكثر استخداما في التفسير من غيرها من مكونات النسق
2. المبالغة في محاكاة نموذج العلوم الطبيعية، وخاصة نموذج علوم الحياة، وكأن النسق الاجتماعي كائن عضوي تحكمه نفس القوانين التي تحكم حركة الكائنات الحية.
3. يؤخذ على الاتجاه البنائي الوظيفي انه أحادي النظرة، بمعنى انه لا يرى ويبحث في النسق الاجتماعي الأبعاد التوازن والوظائف وتحقيق الأهداف، فلا يهتم بتحليل أبعاد أخرى مثل أبعاد التغيير والاضطراب والأمراض والمشكلات الاجتماعية.
4. استبعاد فكرة التغيير الاجتماعي وخاصة الجذري والشامل، وحتى وان اعترف النموذج البنائي الوظيفي بشيء من التغيير الاجتماعي النابع من عوامل كائنة داخل النسق، فانه لا يعطي أي اهتمام، بل لا يهتم مطلقا بالتغيير الاجتماعي الذي يتم بفعل عوامل من خارج النسق الاجتماعي
5. أهمل الاتجاه البنائي الوظيفي فكرة الصراع الاجتماعي، مع أن هذا المتغير أساسي في فهم تغير وتطور المجتمعات الإنسانية الصناعية والنامية منها على حد سواء

6. صعوبة اختبار كثير من المفاهيم والتصورات والقضايا التي يستند إليها الاتجاه البنائي الوظيفي في فهم المجتمع.
7. لا يطرح أسئلة رئيسية وجذرية حول غاية الفعل الاجتماعي، فهو يهتم فقط بنتائج الفعل واستمراره دون النظر في مضامينه وغاياته البعيدة
8. أهمل جانب الصراع الاجتماعي، والذي هو عنصر أساسي في فهم تغير وتطور المجتمعات الإنسانية الصناعية والنامية.
9. أهم نقد وجه لبارسونز بأنه استخدم مصطلحات علم النفس كالذوافع، الشخصية حيث وصفت نظريته بأنها ذات طابع سيكولوجي أكثر منه سوسولوجي.