

المدرسة الوظيفية

المدرسة الوظيفية هي اتجاه قديم وحديث في نفس الوقت، ذلك أنها تتأصل في فلسفات وأفكار وبحوث المفكرين الأوائل بداية من أفلاطون وابن خلدون، كما نجد بروزها الحديث في أعمال تالكوت بارسونز وغيره، ما يعني أنها لا تعود إلى إسهامات وجهود منفردة لمفكر بحد ذاته، وإنما تستند إلى إرث فكري وتاريخي واجتماعي، قديم وحديث، وأسسها نتيجة مجموعة مصادر فكرية واجتماعية مختلفة، من العصر القديم إلى العصور الوسطى وصولاً إلى العصر الحديث، ومن الفكر اليوناني والروماني إلى الفكر الإسلامي والفكر المسيحي، لكنها برزت في النهاية كثمرة للفكر الوضعي ما سمح لها أن تستمد قوة مكنتها من سيادة الفكر الغربي لعقود، قبل أن تباغتها سهام النقد من مختلف التيارات الفكرية الجديدة، فتراجعت هيمنة هذه النظرية بداية سبعينيات القرن الماضي.

1- تعريف المدرسة الوظيفية:

تعرف المدرسة الوظيفية بأنها تيار سوسولوجي يركز على البنية والوظيفة. ومن ثم فهو تصور بنيوي نسقي يربط كل عنصر في المجتمع بوظيفة ما. ويكون الهدف من ذلك كل هو تحقيق النظام والاستقرار والتوازن والتضامن.

تمثل هذه المدرسة التصور البيولوجي لمفهوم الوظيفة ويقصد به الدور الذي يؤديه عضو في الكل الذي يشكل هذا العضو جزء منه.

تتبنى المقاربة الوظيفية على تشبيه المجتمع بالكائن العضوي الحي. بمعنى أن المجتمع يتكون من مجموعة من العناصر والبنى والأنظمة. ويؤدي كل عنصر من هذه العناصر وظيفة ما داخل هذا الجهاز المجتمعي. وبهذا، يترابط كل عنصر في النسق بوظيفة ما. ومن ثم، فالمجتمع نظام متكامل ومتربط ومتماسك، يهدف إلى تحقيق التوازن والحفاظ على المكتسبات المجتمعية.

ويعني هذا أن المدرسة الوظيفية تعتبر " المجتمع نظاماً معقداً تعمل شتى أجزائه سوية لتحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته ". ووفقاً لهذه المقاربة، فإن على علم الاجتماع استقصاء علاقة مكونات المجتمع بعضها ببعض وصلتها بالمجتمع بأكمله.

ومن هنا، تتبنى المدرسة الوظيفية على مجموعة من المبادئ والمفاهيم الأساسية، مثل: العنصر، الوظيفة، النسق، العلاقات المختلفة، البناء الاجتماعي، المشابهة العضوية، الدور، المكانة الاجتماعية، المتطلبات الوظيفية، البدائل الوظيفية، المعوقات الوظيفية، الوظائف الظاهرة، الوظائف الكامنة.

ومن جهة أخرى يستند الاتجاه الوظيفي إلى التجربة العقلية، واستخدام المنهج المقارن كما وكيفا، وملاحظة النتائج المترتبة على حدوث الاضطرابات في المجتمع وتحليلها.

2- مبادئ المدرسة الوظيفية: تقوم النظرية الوظيفية على الأفكار الرئيسية التالية:

- 1- يمكن النظر إلى أي شيء - سواء أكان حيا أو اجتماعيا أو فردا أو مجموعة، أو تنظيما رسميا أو مؤسسة أو مجتمعا أو حتى العالم بأسره على أنه نسق أو نظام وهذا النسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، لكل جزء وظيفة محددة يقوم بها للمحافظة على النسق.
- 2- لكل نسق احتياجات أساسية لابد من الوفاء بها، وإلا فإن النسق سيفنى أو يتغير تغيرا جوهريا.
- 3- يمكن تحقيق كل حاجة من حاجات النسق بواسطة عدة متغيرات أو بدائل.
- 4- توازن النسق قضية جوهريّة، فلا بد أن يكون المجتمع في حالة توازن ولكي يتحقق هذا التوازن لابد أن تلبى كل حاجات النسق.
- 5- لكل جزء من أجزاء النسق سمة تؤثر في بقائه وتوازنه، فقد يكون وظيفيا أي يسهم في تحقيق التوازن، وقد يكون معوقا وظيفيا أي يقلل من عدم التوازن، أو قد يكون غير وظيفي أي عديم القيمة بالنسبة للنسق.
- 6- وحدة التحليل هي الأنشطة والنماذج المتكررة والصور العامة للسلوك، وليست وحدات فردية محددة.

3- رواد المدرسة الوظيفية:

أ- إيميل دوركايم (1858-1917م)

يحدد دوركايم معالم الوظيفية وفقا لما يلي:

- رؤية المجتمع أنه نسق أو وحدة كلية تتألف من مجموعة من الوحدات المرتبطة مع بعضها البعض.
- يسعى المجتمع بشكل عام باعتباره نسقا إلى إيجاد حالة من التوازن العام.
- ثمة وجود واقعي وتصوري للمجتمع، وأن هناك اتفاق عام على القيم والمعايير من جانب أعضاء المجتمع.
- أن الاتفاق على القيم والمعايير بين أفراد المجتمع يمثل الهدف النهائي للنظام العام.

- أن تحليل البناء الاجتماعي وما يحويه من نظم وجماعات وفئات اجتماعية ينبغي أن يتم في إطار تحقيق استمرارية المجتمع وكذا في إطار نموه التطوري.

ولذلك ميز دوركايم بين نوعين من المجتمعات في تفسيره عن التحول من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي كأساس للضبط الاجتماعي في المجتمع. فيتميز **مجتمع التضامن الآلي** بالتجانس والثبات النسبي - أي الاختلافات البسيطة بين أفرادها إذا كان من الممكن حدوثها - فالأفراد عبارة عن أعضاء متشابهين جميعا الواحد مع الآخر لإحساسهم جميعا بانفعال وعاطفة واحدة مما يفرز نفس القيم المشتركة ويضبط الأشياء المقدسة. وهكذا فإن المجتمع مترابطا ومتماسكا لأنه لا يوجد اختلاف بين أفرادها، كما يحتل "الضمير الجمعي" مكانة بارزة في هذا المجتمع.

وفي الجانب الآخر يعتقد "دوركايم" أن القانون التاريخي يجعل التضامن الآلي الذي كان يقف بمفرده في بادئ الأمر تقريبا، يفقد أراضيته تدريجيا - حيث أصبح الشعور الجمعي هامشا واخذ يحل محله الإلزام الاجتماعي - ويصبح **التضامن العضوي** المتناسق الأجزاء، بالتدرج، هو النمط السائد.

ومن ثم يقوم هذا المجتمع على مبادئ مختلفة تماما عن النوع الأول من المجتمعات فلم يعد الأفراد في هذا النوع من المجتمع يتجمعون طبقا لعلاقاتهم في نظام الصفوف، ولكن طبقا للطبيعة الخاصة لنشاطهم الاقتصادي، كما أن مكانتهم الطبيعية والضرورية لم تعد تعطى عن طريق المولد ولكن عن طريق العمل. ولم تعد رابطة الدم هي التي تميز مكانة كل واحد منهم ولكن الوظيفة التي يشغلها.

ب- تالكوت بارسونز (1902-1979)

يشير بارسونز إلى **المجتمع الإنساني** ككل بوصفه نسقا يتكون من مجموعة من الأنساق (المجتمعات) التي يشكل كل منها نسقا مستقلا نسبيا ولكنها جميعا تشكل سويا نسق المجتمع الإنساني.

1- النسق الاجتماعي عند بارسونز:

ويعرف بارسونز النسق الاجتماعي عدة تعريفات أوضحها عندما يقول: "والنسق الاجتماعي عبارة عن فاعلين أو أكثر يحتل كل منهم مركزا أو مكانة متميزة عن الأخرى ويؤدي دورا متميزا، فهو عبارة عن نمط منظم بحكم علاقات الأعضاء ويصف حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، وإطار من المعايير أو القيم المشتركة بالإضافة إلى أنماط مختلفة من الرموز والموضوعات الثقافية المختلفة".

كما يعرف بارسونز الدور بأنه سلوك الفاعل في علاقته مع آخرين إذا ما نظرنا إلى هذا السلوك في سياق أهميته الوظيفية للنسق الاجتماعي، أما **المكانة** فتشير إلى موقع الفاعل في نسق علاقة اجتماعية معينة.

ويرى بارسونز أن الأنساق الاجتماعية تتصف بخاصيتين أساسيتين هما:

أ- ميل مكونات النسق إلى الحفاظ على درجة عالية من التكامل على الرغم من الضغوط البيئية.

ب- ميل إلى التوازن أي على استمرارية مكونات النسق في أداء وظائفها.

كما يرى بارسونز أن النسق الاجتماعي عليه أن يواجه أربع مشكلات أساسية لكي يستمر في البقاء:

- مشكلة التكيف
- مشكلة تحقيق الهدف
- مشكلة التكامل
- مشكلة خفض التوتر

فأي نسق لابد ان يتكيف مع البيئة ويهيئ الوسائل الاقتصادية الضرورية لحياة أعضائه، ولكي يحقق النسق أهدافه لابد له من صورة ما من التنظيم السياسي، ولابد من حماية النسق لنفسه من التحلل والتفكك، وذلك عن طريق وضع مجموعة من القوانين والتنظيمات وإقامة جهاز شرطي يعمل على تنفيذها (التكامل)، كما لابد له من تدريب الأعضاء الجدد عن طريق الضبط الاجتماعي على المشاركة في نشاطات المجموعة تبعا للأساليب المحددة بها.

2- النسق الثقافي عند بارسونز:

يرى بارسونز بان النسق الثقافي هو نتاج لأنساق التفاعل الاجتماعي من ناحية ومحددا لهذا التفاعل من ناحية أخرى، وقد ميز بارسونز بين ثلاثة أنماط من الأنساق الثقافية:

- أنساق الأفكار أو المعتقدات
- أنساق الرموز التعبيرية مثل الفن
- أنساق التوجيهات القيمية

4- نقد المدرسة الوظيفية:

تعرضت الوظيفية لعدة انتقادات نذكر منها الأتي:

- إغفالها لعمليات الصراع والتوتر والقلق.
- تأكيدها على عنصر الثبات والاستقرار.
- تجاهله لفكرة التغيير الاجتماعي، وبالتالي فالنظرية الوظيفية تدخل في سياق النظريات المحافظة التي تميل إلى تدعيم النسق المرتبط بالوضع الراهن.