

الفصل السادس

روبرت ميرتون

والتحليل الوظيفي لقضايا الصراع والتغير

المحتويات :

أولا : ميرتون في سياق البنائية الوظيفية .

ثانيا : تقنين التحليل الوظيفي ، وصياغة النماذج التحليلية .

١ - مصطلحات التحليل الوظيفي .

٢ - مسلمات التحليل الوظيفي .

(١) مسلمة الوحدة الوظيفية .

(ب) مسلمة النزعة الوظيفية الشاملة .

(ج) مسلمة الضرورة أو اللزومية الوظيفية .

٣ - التحليل الوظيفي كأيدولوجيا .

٤ - الوظائف الظاهرة والكامنة .

٥ - البناء المنطقي لاجراءات التحليل الوظيفي .

ثالثا : ميرتون وقضايا البنائية الوظيفية .

١ - مقولته الكلية والتكامل

٢ - طبيعة وخصائص الاسهام الوظيفي .

٣ - التوازن في اطار نسق متغير .

٤ - الأنومي وعلاقته بالسلوك الانحرافي داخل اطار نسقي .

٥ - التغير الاجتماعي رؤية وظيفية أكثر قدرة وكفاءة .

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12

الفصل السادس

روبرت ميرتون

والتحليل الوظيفي لقضايا الصراع والتغير

أولاً - ميرتون في سياق البنائية الوظيفية

من أجل صياغة مقننة للاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع حاور ميرتون جبهات عديدة . ويمكننا أن نحدد الجهات التي حاور عليها روبرت ميرتون مبدئياً بثلاثة جهات حاول على أساسها إعادة التنظيم أو التنسيق للتحليل الوظيفي أولها ، الموقف النظري والمنهجى للتحليل الوظيفي ، وقدرته من الناحية التصورية والمنهجية على تناول متغيرات الواقع ، ما فعله الوظيفيون ، وما يتطلب الانجاز . ولعل انجازات روبرت ميرتون في هذا الصدد يصورها فيقول تيماشيف بقوله لقد حاول روبرت ميرتون في مؤلفه الشهير (النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي الكشف عن العلاقات المتبادلة بين البحوث الامبيريقية المختلفة والنظرية الوظيفية) ، خفي هذا المؤلف قدم ميرتون اسهامات خطيرة للنظرية الوظيفية ، حيث طور نموذجاً أو اطاراً تصورياً منظماً للوظيفية من خلال عرض دقيق لجوهر التحليل الوظيفي واجراءاته وأساليبه الاستدلالي فيه (تيماشيف بمرجع سابق ص ٣٧٤) ويرتكز هذا الاسهام الذي أراده روبرت ميرتون على موقف معضل واجهه الاتجاه الوظيفي فيما يتعلق ببنائه النظري والمنهجى هذا الموقف المعضل صورة مرسى رايت ميلز بقوله لقد واجه الاتجاه الوظيفي اتهامين ، أولهما أن الاتجاه الوظيفي هو شكل من النظرية الشاملة التي تبدو بصورة ما انها لم تنزل الى مستوى الحقائق ، اما الاتهام الثانى فهو أن الاشخاص الذين اهتموا بالدراسات الواقعية ، غالباً ما تم تدريبهم بواسطة العلماء الوظيفيين وهم ينتسبوا الى معسكرها ، هؤلاء الاشخاص لم يرتفعوا ابداً الى مستوى النظرية (Mills. 1961. P, 50) بل ان هذا الموقف يحدده روبرت ميرتون نفسه حينما يؤكد أن التحليل الوظيفي ككل الأطر، أو المخططات المنسرة يعتمد على تحالف ثلاثى بين النظرية ، والمنهج

والمعطيات ، وان المنهج من بين هؤلاء الحلفاء الثلاثة هو اضعفها . فلقد منح كثير من أغلب ممارسي التحليل الوظيفي الكثير للصياغات النظرية وتوضيح المفاهيم ، بينما اغرق الآخرون أنفسهم في المعطيات ذات الأهمية المباشرة للاطار الوظيفي المرجعي ، الا أن قليل منهم كسر ذلك الصمت السائد الذي يتعلق بكيف يتحرك الشخص نحو انجاز مهمة التحليل الوظيفي ومن هنا ، فلقد طرحت وفرة وتعدد التحليلات الوظيفية نتيجة أن بعض المناهج قد استخدمت وايقظت الأمل في أن الكثير يمكن ان نعرفه من معانيها أو فحصها (Merton, 1962, P, 19) .

يتضح مما سبق أن روبرت ميرتون قد ادرك معضلة الاتجاه الوظيفي على هذه الجبهة ، ذلك لأنه على ما يؤكد مارتندال كان من أكثر القادة حساسية وفكرا في الاتجاه الوظيفي السوسيولوجي ، إذ كان على وعى تام بالصعاب المنهجية التي تواجهها النظرية . . فقد طرح اقامة النظرية المتوسطة النطاق لكي يعبر بها الهوة بين مستوى النظرية الشاملة وبين النزعة الاميريكية ذات الجذور الخضراء (Martindale. 1961. PP, 144 - 162) هو جهد سنعرض له في معالجتنا لقضايا النظرية والمنهج عند روبرت ميرتون .

اما الجبهة الثانية ، فهي تلك التي تتعلق بقدرة النظرية الوظيفية على مواجهة قضايا التغير ومتغيراته ، فلقد واجه الاتجاه الوظيفي اتهامات كثيرة ، مفادها أنه اتجاه أهتم بقضايا التوازن والتكامل ، وأهمل قضايا التغير والصراع ، وكان على ميرتون بهذا الصدد ان يدفع هذا الاتهام . وان يبرز امكانية وقدرة هذا الاتجاه على دراسة قضايا الفسق المتغير ، ويحدد دون مارتندال هذه المعضلة بتأكيد ان هناك أربعة نقائص في الاتجاه الوظيفي السوسيولوجي أولهما زيف ايدلوجي رجعي ومحافظ يدعم الحالة الراهنة . . وثانيهما فشلا ذريعا في تناول قضية لتغير الاجتماعى بصورة كاملة (Ibid. P, 156) ثم يبرر دون مارتندال طبيعة التفكير هذه بغيرا معرفيا بتأكيد ان الاتجاه الوظيفي كان حسن التكيف أو التلاؤم وبيئة ما بعد الحرب . . ذلك لأن الفترات التالية للحروب المنتصرة عادة ما تتميز بتيارات

أيديولوجية قوية ومحافظة ، حيث تسود الرغبة في الاتحاد والرجوع الى ما هو عادى وسوى بعد أن تضع الحرب اوزارها . ولقد أدى ارتباط الاتجاه الوظيفى بالمثل نحو الاتحاد والسواء الى صعوده الربيع واكتسابه شعبية عريضة . . . الا أننا اذا أردنا الموضوعية فلا بد وأن نلغى هذه التحيزات الايدولوجية ، وفيما يتعلق بالاتجاه الوظيفى فان هذا التطهير للتحيز الايدولوجى يأخذ طريقه . (Ibid, P, 157) ويعبر س . رايت ميلز عن نفس المضمون الذى طرحه دون مارتن دال ، الا أنه هذه المرة يسوقه اتهاماً ضد الاتجاه الوظيفى بتأكيد على هذا التحيز عند قادة الاتجاه الوظيفى وهو التأكيد الذى وافق عليه شيرمان كروب .

وفيما يتعلق بموقف روبرت ميرتون من هذا الاتهام نجده يحذر من الاهتمام الشديد بدراسة (الجوانب الاستاتيكية في البناء الاجتماعى) وهو اهتمام اولاه بعض ممثلى المدرسة الوظيفية بعض الانتباه ، وفي هذا الصدد يطرح ميرتون مفهوم الوظائف المعوقة ليشير الى (تلك النتائج التى يمكن ملاحظتها ، والتى تحد من تكيف النسق أو توافقه) . ويوضح ميرتون أهمية هذا المفهوم بقوله : (ان مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائى يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة الدينامية والتغير) . (تيماشيف مرجع سابق - ص ٣٧٥) .

ولقد ادرك روبرت ميرتون نفسه هذه المعضلة وشخصها حينما أكد أننى مهتم أساساً بتوسيع نظرية التحليل الوظيفى لكى تعالج قضايا التغير الاجتماعى والثقافى . فلقد لاحظت فى مكان آخر . ذلك الاهتمام البالى الذى اولاه العلماء الاجتماعيون والانتروبولوجيون الوظيفيون لقضايا (النظام الاجتماعى) ، ولقضايا الحفاظ على بقاء ودعم الانساق الاجتماعية ، ذلك كله أدى الى تركيز انتباههم العلمى على دراسة العمليات التى يحافظ بواسطتها النسق الاجتماعى على بقائه فى حالة فاعلية ، وبصفة عامة ، فهم لم يعطوا انتباهاً كبيراً للعمليات التى يستفاد منها فى امكانية قيام التغيرات الرئيسية الحتمية فى البناء الاجتماعى ، واذا كان التحليل الذى سقته فى الفصل الرابع

لا يقدم أساسا محددا نحو حلها فانه على الأقل يعرفها كقضية ذات تدور من الأهمية . وهو موجه أساسا نحو قضايا الديناميكا والتغير الاجتماعي (Merton, 1962, P, 122) ولسوف نحاول توضيح جهد روبرت ميرتون بهذا في تعرضنا لمعالجة قضايا التغير الاجتماعي .

أما الجبهة الثالثة التي أجرى عليها روبرت ميرتون حوارا ، فهو ذلك الاتهام الذى يؤكد أن التحليل الوظيفى يعانى من التحيز نحو موقف محافظ ومضاد للتغير . ومع أن التحليل أو الاتجاه الوظيفى كما ظهر عند كافة الرواد الذين عرضنا لهم لم يرفضوا معالجة التغير الاجتماعى وإن ما فرض عليهم هذا الميل المحافظ هو واقع نشأت فى حضنه مفاهيم النظرية . ومن ثم فأننا نجد أن ميرتون يحاول رفض هذا الاتهام المحافظ برفض ضمنى وآخر صريح ، أما الضمنى فيتضح من معالجته لقضايا التناقض والتغير والصراع على أنها قضايا تصور متغيرات النسق الرئيسية على خلاف كافة الرواد الوظيفيين ابتداء من هربرت سبنسر وحتى تالكوت بارسونز ، أما الرفض الصريح فيمكن فى أنه قد عرض فى كتابه النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى تحليلات لمعطيات امبيريقية من وجهة نظر وظيفية أحدهما تبنى ايدولوجيا تقدميه وراдикаلية ، ثم يحلل نفس هذه المعطيات بنفس وجهة النظر الوظيفية لكن من وجهة نظر رجعية ومحافظة تؤكد على التوازن والتكامل ، ويتخذ من لادين مثالا لهذه المعطيات التى حللها من وجهة نظر الموقفين المتطرفين والمتضادين تماما . هذا الى جانب مقارنتها بالماركسية كإيدولوجيا للثورة والتغير ، ويخلص من كافة هذه التحليلات الى قضية مؤداها أن التحليل الوظيفى يمكن أن ينظر اليه البعض على أنه محافظ بصورة رئيسية ، وبواسطة آخرين على أنه راديكالى بصورة رئيسية أيضا ، وأنه معنى ذلك أنه لا هذا ولا ذاك أساسا . أنه بذلك يؤكد أن التحليل الوظيفى ليس لديه أى تعهد أو التزام ايدولوجى أساسا ، مع أنه ككل أشكال التحليل السوسولوجى ، يمكن أن يختلط بأى نطاق شامل من القيم ايدولوجية (Merton. 1962, P, 391) ثم يؤكد فى موضع آخر أنه يفحص التحليل الوظيفى بصورة نقدية يتضح

انه حيادى بالنسبة للانساق الايدلوجية الكبرى والى هذا الحد وليس بهذا المعنى المحدد فقط ، فانه مثل نظريات وأدوات العلوم الفيزيقية التى قد تسلم نفسها بلا اهتمام للاستخدام بواسطة الجماعتين المتضادتين لاغراض غالبا ما تكون بعيدة عن قصد العلماء (Ibid, P, 42) ثم يشخص الأمن بصورة محددة فيوضح ان التقييمات والمسائل القيمية هى التى تسمح بصيغ المضمون الايدلوجى فى قنينات التحليل الوظيفى ، اما القنينات ذاتها فهى محايدة بالنسبة لاضمنونها وقد تؤدى دورها بنفثس القدر حينما تحتوى على سم ايدىولوجى او على اكسير الحياة الايدىولوجى (Ibid, PP, 45 - 46)

الا أن روبرت ميرتون فى معالجته لهذه العضلات الثلاثة لم يكن يستجلب لها براهينا من خارج اطار الفكر الوظيفى السابق عليه ، بل من داخله ، ولقد كان فى معالجته لآى من هذه العضلات فى اطار أى من الفروض والقضايا الرئيسية يقيم جدلا مخصبا بين القضايا أو الرؤى الوظيفية ذاتها وهذا ما جعلنا لا نحاول تتبع اية محاور معرفية له خارج الفكر الوظيفى .

فمثلا اتصل ميرتون باميل دوركيم وأخذ عنه فكرة التفرقة بين الوظائف الكامنة والظاهرة . باعتبار أن الأولى تتصل بنتائجها بالوجود الاجتماعى وهو أعلى من مستوى الوجود الفردى . وهو أمر اكده دوركيم كثيرا وجعله أساس ومحل تقييم الاسهام الوظيفى لآى من العناصر البنائية (Ibid. P, 61) هذا بالاضافة الى انه نقل عن دوركيم أيضا مفهوم البدائل الوظيفية وهو المفهوم الذى عالج به دوركيم فى مؤلفه تقسيم العمل الاجتماعى . وتكرر استخدامه عند رادكليف براون حينما أكد أن البديل البنائى للحفاظ على تكامل مجتمعات الشعوب المتقدمة هو النسق السياسى بدلا من النسق القرايى فى المجتمعات البدائية (Radcliffe - Brown, 1960, P, 31) هذا الى جانب انه قد تأثر الى حد كبير بتصور دوركيم لظاهرة الأنومى (Martindale, Op, cit. P, 476) وإن كان قد أخذ على دوركيم اهماله الوجود الفردى لصالح الوجود الاجتماعى .

ولقد اقتصر اتصاله بمالينوفسكى فى اطار نقده لفكرته عن الوظيفية

الشاملة • فليس من الضروري من وجهة نظر ميرتون أن تكون كل وحدات البناء لها أداءا وظيفيا ميسرا كما يذهب مالفينوفسكى وان كان قد نقل عن مالفينوفسكى تأكيد على الوجود الفردى ، بحيث أن أشباع حاجاته الرئيسية يعتبر أساسا للتفاعل الاجتماعى والثقافى • وهو بذلك يختار الموقف المالفينوفسكى هذا على تطرف الموقف الدوركىمى فى هذا الصدد .
(Merton - 1960, PP, 43 - 45)

أما بالنسبة لعلاقته براون كليف براون فقد نقل عنه فكرة الصحة والاعتلال الاجتماعى وطورهما لتشكلا أساسا تصوره عن الوظائف المعوقة • ثم أسس الصلة بين هذه الوظائف المعوقة وبين وحدة النسق الوظيفى لديه
(Martindale, Op, cit, P, 473)

غير أن العلاقة الحقيقية التى ينبغى التأكيد عليها فى هذا الإطار ، هى علاقته بأستاذه تالكوت بارسونز ، حيث هى علاقة لها جوانبها العديدة • ومنذ البداية نجد انه يماثل استاذة فى الانطلاق من السلوكية الاجتماعية الى اطار البنائية الوظيفية فى علم الاجتماع • هذا الى جانب اننا كثيرا ما كنا نلاحظه يتغنى بعظمة استاذة فمثلا فى مقدمة كتابه عن (النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى) يذكر (أن من يقرأون الصفحات التالية سوف يتعرفون على الأثر العظيم الذى أدين به لأستاذى ومعلمى تالكوت بارسونز • الذى نقل حماسة للنظرية التحليلية الى الكثيرين • وأن قياس وزنه كأستاذ يتمثل فى قدرته على اشعال جذوة الحماس العقلى بدلا من دابه على خلق تلاميذ مطيعين) (Merton, 1962, P, X) وأن اسهامات بارسونز تشكل خطوة حاسمة وخطيرة نحو تحديد نظرى ومنهجى للنظرية السوسيولوجية القائمة
(Ibid, PP, 82 - 83)

وبرغم ذلك نجده يختلف مع أستاذه بارسونز حول استراتيجية بناء النظرية السوسيولوجية • فبينما يفضل الأول الاتجاه الى تأسيس النظرية الشاملة من تعميمات العلوم الانسانية ، ثم محاولة استخدامها فى قيادة البحث الواقعى بهدف فهمه وتأكيد صدق تعميمات النظرية • نجد أن ميرتون يفضل استراتيجية بناء النظرية المتوسطة المدى • حيث تأسيس مجموعة من

النظريات الخاصة بنطاقات محددة من الواقع الاجتماعى تتوفر لدينا عنها معطيات كافية . وعلى المدى الطويل سوف تلتحم النظريات المتوسطة المدى لتشكل النظرية العامة . وذلك أننا لو اتجهنا الى تأسيس النظريات الشاملة فإن فى ذلك تهديد العودة الى الانسان التأملية التى عايشت المرحلة الكلاسيكية للنظرية السوسولوجية .

ثانيا - تقنين التحليل الوظيفى وصياغة النماذج التحليلية -

توقف تالكوت بارسونز عند حد المطالبة بضرورة ان نخلق نسقا نظريا يشكل اطارا تصوريا يتخذ منه الباحث اطارا مرجعيا لحركته المنهجية فى تحديد المعطيات وفى تناوله لهذه المعطيات بالوصف والتحليل والتفسير واتسق ذلك مع موقفه فى أسلوب صياغة وبناء نظرية علم الاجتماع ، وهو يؤكد ان هذا النسق النظرى فى علم الاجتماع يماثل بلا شك النسق التحليلى فى العلوم الطبيعية والتمثل فى المعادلات الرياضية وبناء على هذا الموقف صاغ اطارا تصوريا جمع فيه أهم المقولات أو الفروض النظرية التى يرى أنها تشكل اذا ما أمكن صياغتهما بنائيا تصورا معينا عن النسق . الا ان هذا الاطار التصورى ظل دائما عند مستوى التنظير المجرد وحدث انفصال بين النزعة الامبيريقية فى البحث وبين هذا المستوى التنظيرى ، وبذلك فشلت المهمة التى أرادها بارسونز وهو ان تلهم النظرية هذه الاجراءات الامبيريقية الفجة ، وفشل ذلك التزاوج الذى كان من الممكن أن يكون أكثر اثمارا لو أنه قد تم على ما يؤكد س. رايت ميلز ، الا أن هذا الانفصال الى جانب كثير من العوامل الأخرى أدى الى قيام مهمة معينة قام بها روبرت ك. ميرتون .

والى جانب هذا الموقف الفكرى الذى اسهم - الى حد ما - فى صياغة خصائص وطبيعة الاسهام الميرتونى ، كانت هناك متغيرات أخرى دفعت الى ذلك ، مؤداها ان الاتجاه الوظيفى ووجه باتهامات بدت انها قاصمة ، وهو ان هذا الاتجاه يمثل وجهات نظر مشتتة لا متكاملة ، ثم ان الاتجاه طور فى كيانه فروضا أساسية بشأن حركة الواقع وتفاعلاته ، ومع أن الواقع الذى نعيشه غير الواقع الذى نشأت فى سياقه هذه الفروض او المسلمات الوظيفية ؛ الا أن هذه المسلمات ما زالت سائدة ويتمسك بها الوظيفيون مع أن الواقع

قد تغير واستنزفها تماما ، ولذلك فلا بد وان تحدث مراجعة أساسية لهذه المسلمات أو الفروض ، بهدف إعادة صياغة نوع من الملائمة بين هذه الفروض المنصورة للواقع ، وبين المتغيرات التي تشكل تحديدات لحقائق هذا الواقع بحيث يحدث تطابق بين الجانبين ، بذلك تتأكد قدرة الاتجاه الوظيفي على مواكبة حركة هذا الواقع .

الأمر الثالث أنه قد بات مطلوبا من ممثلي الاتجاه الوظيفي أن يفحصوا عن صياغة محددة للإجراءات المنهجية التي يجب ان يراعيها الباحث اذا ما أراد تحقيق نوع من الالتزام بالرؤية الوظيفية في تناوله لحقائق الواقع ، بحيث تصبح هذه المنهجية قادرة على توجيه الباحث ، وفي نفس الوقت تصبح موضع اتفاق بين أصحاب المواقف الفكرية الوظيفية .

هذه العوامل الثلاثة شكلت أساس الاسهام الميرتوني في هذه الناحية اذ رأى روبرت ميرتون أن جهده الأساسي - اذا ما أريد أن يكون ذا نفع - للاتجاه الوظيفي لابد وأن لا يركز على ابتكارات تنظرية جديدة ، وانما لابد وأن ينصب أساسا على إعادة مراجعة منقحة لهذا الاتجاه ، يحدد ملامحه الأساسية ، ويحد ضمنيا نواحي النقص التي يجب استكمالها من أجل ان تتوفر لهذا التصور امكانية مواكبة حركة هذا الواقع وتفاعلاته . ومن هنا فلقد قدم ميرتون تصورا منقحا وجديدا لخصائص ونطاق النظرية ، ثم قدم تقنيها أو هو إعادة تنظيم لمسلمات الفكر الوظيفي ، حدد فيه ما انتهى اليه الوظيفيون ثم ما هو صحيح وصادق في المسلمات الوظيفية ، ما هو باطل ، وتصحيح هذا الباطل أيضا ثم حدد القضايا أو المعضلات التي يجب على الوظيفيين التوفر لصياغة حلول لها اذا ما كان لهذا الاتجاه ان يكون الأكثر اثمارة لعلم الاجتماع .

اذا فصياغة ميرتون لنموذجه التحليلي كان يقصد بها كل هذه الأمور . هذا الى جانب أمور أخرى قصدها ميرتون من هذه الصياغة نوردها فيما يلي :
اذ سوف يفيد النموذج التكميلي اول ما يفيد في الناحية الغوية التدوينية الخالصة ، ذلك أنه سوف يحافظ على الباحث من السقوط في الاستطراد

اللغوى الذى قد يخدع به نفسه والآخرين عن طريق استخدام اللغة الطنانة ، أو استخدام المفاهيم بصورة متناقضة . من ذلك فهو يقلل الميل بالنسبة للمنظر السوسيولوجى نحو خداع نفسه والآخرين عن طريق الاستخدام غير الجاد وغير المحدد للافتراضات والفروض الضمنية (Ibid, P, 14) هذا الى جانب أن علم الاجتماع يعانى كثيرا من البلاغة اللغوية حيث يصبح هيكل الحقيقة وكذا النتائج النظرية والاستدلالية مثقلة الحمل باللحم الطازج للبديع اللغوى (Ibid, P, 13) ولقد تخلصت علوم الطبيعة والكيمياء والبيولوجيا من هذا العيب وبقي أن يتخلص منه علم الاجتماع ، الذى بدأ يوضح انفصاله عن الفلسفة والتاريخ اللذين يؤكدان على هذا الأسلوب . ومن هنا فإن النموذج التحليلى يفيد بأن يوفر لنا ترتيبا محكما ودقيقا للمفاهيم الرئيسية وعلاقاتها المتداخلة ، طالما أنه يستفاد بها فى اجراءات الوصف والتحليل . بذلك فهمى تفيد فى التفحص المتزامن للمصطلحات الداخلة فى التحليل .

وتتمثل الوثليفة الثانية التى يسمى النموذج التحليلى الى انجازها فى أنه يقلل من احتمالية الاحتواء غير المتعمد لمفاهيم أو افتراضات خافية ، طالما أنه يجب على كل افتراض جديد ، وعلى كل مفهوم جديد ان يكون أما مشتقا اشتقاقا منطقيا من مصطلحات النموذج التحليلى السابق أو أنه مدمج أو مدخل فيه من جديد بصورة واضحة وصريحة ، وبذلك فإن النموذج التحليلى يفيد فى أنه يمدنا بدليل منطقى وآدائى لتجنب الفروض المغرضة التى قد لا تتوفر لها السلامة المنطقية .

اما الوظيفة الثالثة التى ينجزها النموذج التحليلى فهو أنه يساعد على تراكم التفسير النظرى ، وفى هذا الاعتبار فإننا نعتبر النموذج التحليلى الأساس الذى يستند عليه بناء التفسيرات . فاذا ما أردنا بناء دور جديد لا يتسق مع أساس النموذج التحليلى فإننا نبنيه بأن نجعله جناحا جديدا فى هذا النموذج التحليلى اعنى امتدادا جديدا للبناء أو أسسه (المثلة فى المفاهيم والافتراضات وهو يؤكد أن كل دور جديد يمكن بناؤه على الأسس أو الركائز الأصلية يقوى من ثقتنا فى نوعيتها العينية ، مثلما أن كل امتداد جديد ، لأنه يتطلب بالتحديد

أساساً اضافية ، تتودنا الى الاشتباه في صحة البناء الفرعى الأصلي ، وللاستمرار في التقدير الى حد ابعد ، فان النموذج التحليلي الذى نستطيع جمعولية ان نطرح عليه ثقة غالبية سوف يؤدى بالتالى الى دعم البناء المفسر ذى الابعاد الكبيرة ، حيث ان كل دور جديد فيه سوف يشهد بالتنوع العينية وبالارساء الجيد للأسس الأصلية ، بينما أن النموذج التحليلي المعيب سوف يدعم فقط بناء دور واحد منعزل ، حيث تتطلب منه كل مجموعة جديدة من المشاهدات أساساً جديداً يجب أن يرسى ، طالما أن الأساس الأصلي لا يمكن أن يتحمل ثقل أدوار اضافية جديدة .

اما الوظيفة الرابعة فتتمثل في أن هذه النماذج التحليلية لقدرتها الترتيبية توحى بالتسليح أو الجدولة لأنظمة المفاهيم التى افترض أهميتها . ومن ثم فقد نستطيع أن نجعل المحلل حساساً بطرز القضايا النظرية والامبريقية التى قد يخالها الاحمال ، اذ تشجع هذه النماذج التحليلية على التحليل وليس الوصف فهى توجه انتباهنا على سبيل المثال الى مكونات السلوك الاجتماعى ، والى الضغوط والتوترات الممكنة بين هذه المكونات ومن ثم الى مصادر الانحراف عن لسلوك الذى يلتقى الموافقة اجتماعياً (Ibid, P, 15)

وأخيراً فان النموذج التحليلي يعمل على تقنين وسائل التحليل الكيفي بأسلوب يقترب من منطقية ومبريقية ودقة التحليل الكمي . فاجراءات تحديد معايير الانحراف والأسس الرياضية لهذه الاجراءات واضحة التقنين بالطبع وهى مطروحة للتفحص بواسطة الجميع ، ويمكن الانتقاء الدقيق لافتراضاتها واجراءاتها بواسطة كل من يهتم بالقراءة . وعلى نقض هذه الطبيعة العامة تماماً ، تلك التى للتحليل الكمي (Ibid, P, 15) فان التحليل السوسيولوجي للمعطيات الكيفية يبدو أنه يسكن في عالم خاص ممثلياً بالنظرات المضيفة ، التى تفضل المبالغة في طرح بصيرة خاصة نفاذة بدلاً من كيان من المعرفة المثقنة ، قابلة للتقنين ، ونتائج استبصاراتهم النفاذة قابلة للاختبار بواسطة الآخرين . فالعلم بما فيه العلم السوسيولوجي عام وليس خاص . ثم يؤكد هــمـون جهده الرئيسى بقوله أننا علماء الاجتماع المتوسطى القدرات لانرغب في تحديد كل العبقریات على مقياس قامتنا القصيرة ، أن ما نقترحه فقط أن

اسهامات الكبار والصغار على السواء يجب أن تقنن أو تنظم اذا ما كان لها ان تسهم في تقدم وتطور علم الاجتماع (Ibid, P, 16)

ثم ينتقل ميرتون الى تحديد أسباب صياغة النموذج التحليلي بالنسبة للاتجاه الوظيفي بصفة خاصة . فيؤكد بدءاً أن النموذج التحليلي يحتوى على الحد الأدنى من مجموعة المفاهيم التى يجب أن يعمل بها عالم الاجتماع من أجل أن يجرى تحليلاً وظيفياً قادراً وبالتالي ، فإنه يمكن استخدامه هنا والآن كدليل يقودنا فى الدراسة النقدية للتحليلات الكائنة .

فنحن نقصد صياغته كدليل غاية فى الاتجاه والاختصار يرشدنا فى صياغة ابحاث التحليل الوظيفي ويساعدنا فى تحديد الاسهامات والعيوب المميزة للابحاث السابقة .

السبب الثانى أننا نقصد صياغته لكى يرشدنا مباشرة (وغالبا بصورة ضمنية) الى المسلمات والافتراضات التى تسود التحليل الوظيفي . حيث قد تكون هذه المسلمات او الافتراضات ذات أهمية محورية ، بينما أخرى غير هامة وغير ضرورية ، بينما ثالثة غامضة ومضللة .

اما السبب الثالث ، فهو ان النموذج التحليلي يجعل الباحث حساسا ليس فقط الى المتضمنات العلمية الحقيقية للطرز العديدة للتحليل الوظيفي ، ولكن ان يكون ايضا حساسا لمتضمناتها السياسية وحيانا الايدلوجية . فالمواضع التى عندها يفترض أن للتحليل الوظيفي مبدئيا رؤية سياسية ثم المواضع التى يكون عندها ذا علاقة بالهندسة الاجتماعية ، هى اهتمامات تجد لها مكانا مكملا فى النموذج التحليلي . (Ibid, P, 55)

ويطرح ميرتون تحذيرا نهائيا بقوله أن المميزات يمكن أن تنقلب الى عيوب اذا ما بولغ فيها ، فالنموذج التحليلي السوسيولوجي يمكن أن يساء استخدامه مثلما يمكن أن يحسن استخدامه . فقد يقود الى نوع من البلاة العقلية ، التى فيها يتقدم الباحث السوسيولوجي مطمئنا الى تسلحه بنموذجه التحليلي ، ويغلق عينيه أمام المعطيات الاستراتيجية التى لم يرد لها ذكر واضح فى النموذج التحليلي ، أنه قد يحول بذلك النموذج التحليلي من منظور

سوسيولوجى ميدانى الى غمامة سوسيولوجية ، وينتج هذا الاستعمال الخاطئ، من اطلاق النموذج التحليلى بدلا من استخدامه مؤقتا كنقطة بدء، (Ibid, F, 16) بذلك يحذر روبرت ميرتون من اعتبار النموذج التحليلى كناية بدلا من كونه وسيلة اذ ان هذا الاعتبار الأول يجعل من النموذج التحليلى أداة تنكر كل ما يستجد بالواقع من متغيرات لم تكن متضمنة فى النموذج لحظة صياغته .

عناصر النموذج التحليلى عند روبرت ك. ميرتون

نقصد بهذه العنونة التعرض بالدراسة النقدية لعناصر النموذج الميرتونى وان كان هذا سوف يكون على حساب العرض المتكامل لصياغة النموذج كما وضعه ميرتون . شفيعنا فى ذلك أن النموذج كائن فى كتابه العمدة (النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى) (Ibid, PP, 50 - 54) ذلك لأن الهدف الرئيسى من صياغة هذا النموذج التحليلى هو اعادة تقنين وتنظيم انجازات التحليل الوظيفى الذى نما على جبهات عقلية كثيرة . الا أن هذا النمو كان فى نفس الوقت نموا على الاطراف والسطح لا العمق (Ibid, P, 19) ومن هنا فان اعادة التقنين عن طريق هذا النموذج التحليلى سوف تمهد الطريق الى اصلاح عيوبه ومن ثم توفر له استحقاق ان نسميه بالاتجاه الأكثر اثمارا فى علم الاجتماع .

وعملية التقنين أو التنظيم فى شكل نموذج تحليلى لا تعنى الابتكار لوحدها بقدر ما تعنى تنقيح وتنظيم القضايا والمفاهيم التى فرضت على انتباهنا عن طريق التفحص النقدى للنظرية والبحث السائدين فى التحليل الوظيفى كما يؤكد ميرتون (Ibid, P, 50) ، وتتخذ هذه المفاهيم شكل نموذج تحليلى حينما تجمع فى شكل مدمج مع بعضها ، لكى تتيح المعاينة المتفحص والمتزامنة للمتطلبات الأساسية للتحليل الوظيفى وتؤدى دورها كمساعد للتصحيح الذاتى بالنسبة للتفسيرات الكائنة . وهى نتيجة من الصعب تحقيقها حينما تظل المفاهيم مشتقة . وبذلك فان النموذج التحليلى يمثل كيانا محكما من المفاهيم والاجراءات والاستنتاجات فى التحليل الوظيفى . (Ibid, P, 50)

فما هي اذن هذه المفاهيم والقضايا التي تشكل مكونات أو عناصر هذا النموذج التحليلي ، ذلك هو موضوع الصفحات التالية ، وسوف نعرضها وفقا لترتيب ميرتون لها مع اجراء تقويم نقدي لكل منها وهي كما يلي :

- ١ - مصطلحات التحليل الوظيفي .
- ٢ - مسلمات التحليل الوظيفي .
 - (أ) مسلمة الوحدة الوظيفية للمجتمع .
 - (ب) مسلمة النزعة الوظيفية الشاملة .
 - (ج) مسلمة الضرورة او اللزومية الوظيفية .
- ٣ - التحليل الوظيفي كأيدولوجيا .
- ٤ - الوظائف الظاهرة والكامنة .
- ٥ - البناء المنطقي لاجراءات التحليل الوظيفي .

وسوف نقوم بعرض موجز لكل من هذه العناصر فيما يلي :

١ - مصطلحات التحليل الوظيفي :

يؤكد ميرتون انه منذ بداية نشأة التحليل الوظيفي في علم الاجتماع نجده قد سقط في فوضى اصطلاحية . حيث غالبا ما كان يستخدم مصطلحا واحدا لكي يرمز الى مفاهيم أو تصورات مختلفة بينما قد يشار الى مفهوم واحد بواسطة مصطلحات مختلفة ، ونتيجة لذلك أن أصبح وضوح التحليل والتواصل هما ضحيقا هذا الاستخدام الفضفاض للكلمات (Ibid, P, 20)

وفيما يتعلق بالقسم الأول من أسباب هذه الفوضى الاصطلاحية فاننا نجد أن مصطلحا واحدا قد يعبر عن مفاهيم متعددة . فمثلا الكلمة (وظيفة) قد استخدمت بواسطة علوم متعددة ، بل في الحديث اليومي مما أدى الى النتيجة المتوقعة حيث أصبحت دلالتها غامضة في علم الاجتماع خاصة (Ibid, P, 20) ثم يؤكد انه قد تمكن من حصر خمسة معاني أو دلالات متعلقة بهذه الكلمة ، هذا غير معاني كثيرة أغفل حصرها . فهناك أولا المعنى العامي أو الدارج الذي تستخدم كلمة وظيفة وفقا له لكي تشير الى تجمع علم أو مناسبة احتفالية عادة ما تمارس بمعاني شعائرية اضافية .

ثم يؤكد أن هذه الدلالة للكلمة غريبة كلية عن التحليل الوظيفي في علم الاجتماع (Ibid, P, 20) أما المعنى الثانى فهو يجعل من كلمة وظيفة معادلا فعليا لمصطلح مهنة ، وهو معنى استخدامه ماكس فيبر حينما كان يعرف المهنة على أنها أسلوب التخصص أو تحديد وربط وظائف الفرد الى المدى التى تمثل فرصة مستمرة من الدخل أو الربح (Ibid, P, 20) أما الاستخدام أو المعنى الثالث فهو يمثل حالة خاصة من المثال السابق . حيث الوظيفة تشير عادة الى النشاط أو الجهود المتوقعة على شاغل المكانة الاجتماعية ، وبخصوصية أكثر تشير الى مهنة الوظيفة أو المركز السياسى (Ibid, P, 21) أما المعنى الرابع فأول من قدمه ليبنتس ، حيث نجد أن كلمة وظيفة لها أكثر معانيها تحددًا فى الرياضة حينما تشير الى متغيرا فى علاقته بمتغير أو أكثر من المتغيرات التى بالنظر اليها أو على أساس قيمتها تعتمد قيمته الذاتية ، ولقد عبر عن هذا التصور بمعنى أكثر اتساعا بالجمال مثل (التساند الوظيفى) أو (العلاقات الوظيفية) ، حيث غالبا ما استخدمت بواسطة علماء العلوم الاجتماعية . فحينما يلاحظ مانهايم أن (كل حقيقة اجتماعية هى وظيفة الزمان والمكان اللذين وقعت فيهما) ، أو حينما يقرر عالم السكان أن (نسب المواليد هى وظيفة المكانة الاقتصادية) (Ibid, P, 21) أما الاستخدام الخامس ، وهو الهام بالنسبة للتحليل الوظيفي حيث استخدم فى الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع ، وهو وأن كان قد انبثق جزئيا من المعنى الرياضى الأصلى للكلمة فإن هذا الاستخدام غالبا ما استلجب صراحة من العلوم البيولوجية وحيث قد ادرك مصطلح الوظيفة لى يشير الى (العمليات الحيوية أو العضوية منظورا اليها من خلال الاعتبارات التى تسهم بها فى دعم الكائن العضوى) . وبعرض التعديلات الملائمة لدراسة المجتمع البشرى فإن هذا يلائم بقدره أكثر للمفهوم الرئيسى للوظيفة كما اختبر بواسطة العلماء الوظيفيين الأنثروبولوجيين بصورة معدلة ، أو كاملة فلقد استخدمه (Ibid, P, 22) راد كليف براون ونسبة للمماثلة العضوية الموجودة فى العلوم البيولوجية بعد صياغة دوركيم لهذا المفهوم اذ يؤكد (أن وظيفة أى نشاط دارج ، مثل العقاب على الجريمة أو الاحتفال الشعائرى الجنائزى هو الدور الذى يلعبه فى الحياة الاجتماعية ككل ، ومن ثم الاسهام الذى يؤديه لدعم الاستمرارية

البنائية (Ibid, P, 22) وهو نفس التعريف الذى سار عليه مالفينوفسكى تقريبا حيث يؤكد أن تفسيرات الحقائق الانثروبولوجية عند كل مستويات التطوير يتم بوظيفتها ، بالدور الذى تؤديه داخل نسق الثقافة المتكامل ، وبالأسلوب الذى تتصل به كل بالأخرى داخل النسق . . أو أن الوظيفة على ما يحددها كلكون بقوله : (أن أى وحدة من الثقافة ذات أداء وظيفى) طالما أنها تحدد أسلوب استجابة يعد متكيفا من وجهة نظر المجتمع ومتلائما من وجهة نظر الفرد (Ibid, P, 23) ثم يؤكد أن كل هذه المصطلحات لمفهوم واحد يؤدي الى الفوضى لأنه حينما تختار كلمات مختلفة للتعبير عن نفس المفهوم ، فإن ذلك يؤدي الى نشأة فوضى تامة للغة (Ibid, P, 23)

الا أننا قد نعترض بهذه المناسبة على التأكيد بان الاستخدامات الخمسة لكلمة وظيفة سببت فوضى ضاربة في التحليل الوظيفى في علم الاجتماع باعتباره تأكيد يجانبه الصواب ، لأنه ليس له أساس من الحقيقة فمثلا أحد هذه المعانى في علم الرياضة ، وما هى علاقة الرياضة بالتحليل الوظيفى فيما يتعلق بهذا المصطلح ؟ ثم هل ماكس فيبر أحد الرواد الوظيفيين ، حتى أننا نأخذ استخدامه لكلمة وظيفة ونعتبر أنه اسهم بما يشوه الفكر الانسانى أو حتى العلوم الاجتماعية ثم التأكيد على أن هذا التعدد في الدلالة أورت التحليل الوظيفى حالة من الفوضى ، يعنى أن التحليل الوظيفى مرادف للفكر الانسانى أو حتى العلوم الاجتماعية وبذلك يصدق نقد كنجزلى ديفيز بأن هذا الطراز من التحليل مرادف للتحليل السوسىولوجى بأجمعه . ألم يكن من الاجدى لمرتون وهو يجرى حالة تنقيح للتحليل الوظيفى ، أن ينقح اختلاعات استخدامه داخل التحليل الوظيفى . اليس هناك فارق في اتجاه الأداء الوظيفى بين دوركيم ومالفينوفسكى ورادكليف ، ألم يكن من الأفضل أن يصوغ استخدام محدد على المحللين الوظيفيين من بعده أن يؤكدوا استخدامه حتى نكسب نوعا من الاتفاق حول مفاهيمنا الأساسية . ثم لقد اختار التحليل الوظيفى تحت تأثير المائلة العضوية أحد هذه الاستخدامات - وهو ما أوضحه ميرتون - ألم يكن من الأفضل صياغة حسم بين الرواد الوظيفيين حول شكل وطبيعة استخدام كل منهم لهذا المصطلح الذى يحمل ضمنا طبيعة وخصائص المائلة العضوية .

ويتمثل الشق الثانى من الخلط فى التعبير عن مفهوم واحد بمصطلحات كثيرة فى أن مفهوم الوظيفة عامة ما يترادف مع الاستخدام ، الفائدة ، الغرض ، الدافع ، القصد ، الهدف ، المتتاليات أو الفتائج ، وحينما تستخدم هذه المصطلحات المتماثلة لكى تشير الى مفهوم واضح التحديد فانه قد يكون هناك بالطبع اهتمام ضئيل بمراعاة تنوعها المتعدد (Ibid, P, 23)

وربما يكمن سبب الخلط فى استخدام كل هذه المصطلحات لكى تشير الى نفس المفهوم فى الفشل فى التفرقة بين الدوافع الذاتية والوظائف الموضوعية حيث سبب ذلك هجر المدخل الوظيفى للوضوح . فالدافع الى الدخول فى الزواج (هو الحب ، وهو سبب شخصى) لا يتفق والوظائف التى تؤدى بها العائلات (تطبيع الطفل) ، وثانية ، فاننا لا نحتاج ان نفترض ان الاسباب التى يقدمها الناس لسلوكهم ، هي نفس الاسباب اذا ما لاحظنا متواليات انماط السلوك هذه . فالاستعداد الذاتى قد يتطابق مع النتيجة الموضوعية ، الا انهما قد لا يتطابقا (Ibid, PP, 24 - 25) غير اننا فى احيان كثيرة نجد أن مفاهيم الاستعداد الذاتى غالبا ما تختلط بشدة مع المفاهيم المتصلة بها ، والمختلفة عنها والخاصة بالنتائج الموضوعية للاتجاه أو العقيدة أو السلوك (Ibid, P, 50) .

ومع أن هذه التفرقة هامة بالنسبة للتحليل الوظيفى فى علم الاجتماع الا أن أهميتها قد تعرض لها كثيرون من الرواد الوظيفيين فاميل دوركيم قد اشار كثيرا الى أن الاسباب الفردية للظاهرة تختلف عن الاسباب الاجتماعية مع انها قد تشترك فيها . ذلك لأن الاسباب الاجتماعية عادة ما تكون أكثر موضوعية وأكثر دواما وأكثر اتصلا بحاجات البناء الاجتماعى للجماعة . هذا بالإضافة الى تلك المفرقة التى صاغها رادكليف براون بين الوظائف الاجتماعية التى تؤكد سببية وجود هذه الظاهرة بالنسبة للبناء وبين الاسباب الفردية لاثبات هذه الظاهرة حيث أكد رادكليف براون أن الأولى بالنسبة للتحليل البنائى الوظيفى أكثر أهمية من الثانية ذلك فى كتابة الوظيفة والبناء فى المجتمع البدائى . بل أنه يكمن فى هذه القضية بالذات ذلك الاختلاف الذى ثار بين كل من رادكليف براون وبرنسلو مالىنوفسكى مما جعل الأول يتبرأ من وظيفية الأخير لتأكيديه على الجوانب الذاتية دون الاجتماعية فى الأداء الوظيفى للظاهرة .

٣ - مسلمات التحليل الوظيفي:

يؤكد روبرت ميرتون أن هناك ثلاث مسلمات مترابطة اختارها المحللون الوظيفيون في الانثروبولوجيا أساسا وهي موضع نقاش بالرغم من كونها ليست ضرورية بالنسبة للتوجيه الوظيفي وهي مسلمة الوحدة الوظيفية للمجتمع ثم مسلمة النزعة الوظيفية الشاملة ثم مسلمة الضرورة أو اللزومية ، وقبل أن نعرض لكل منها وفقا لوجهة نظر ميرتون ، نرى أن الفصل غير ضروري لمسلمات وظيفية انثروبولوجية وأخرى سوسيولوجية ، بل هنا نؤكد ضرورة أن نرجع للافتراض الذي اكدها فيما سبق ، وهو النظرة غير الفاصلة أولا للنظريات الوظيفية الخاصة بكل رائد وظيفي ، وثانيا عدم الفصل بين الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع على هذا النحو التعسفي ، فنحن نعرف أن الأفكار الوظيفية طورها رواد سوسيولوجيون وانثربولوجيون وكانوا في حوار مشترك كل مع الآخر ، نقول ذلك دفاعا عن موقف الانثروبولوجيا من هذه المسلمات فليس معنى أنها مسلمات غير ضرورية كما يرى ميرتون لعيوب فيها أن من اصلها هو علم الاجتماع ٠٠ بل أن اصلاح هذه المسلمات جاء نتيجة للتطور والتراكم الفكري الذي اتاح قدرة أكثر على التنقيح والتقويم للفروض الرئيسية التي بدأت بها الوظيفية بل أن أهم التصحيحات التي أوردتها ميرتون لهذه المسلمات سوف يتضح أن الانثروبولوجيين فطنوا إليها ، وطرحوا اصلاحها ، ولو أن ذلك قد تم بصورة بدائية وهي فيما يلي :

(أ) مسلمة الوحدة الوظيفية للمجتمع

يظهر روبرت ميرتون التأكيد الذي قاده الانثروبولوجيون الوظيفيون بأن كل وحدة لابد وأن تكون ذات أداء وظيفي بالنسبة للمجتمع ككل وبالنسبة لتكامل المجتمع ، ويأخذ للبرهنة على ذلك اقتباسات تقول بذلك من كل من رادكليف براون ومالينوفسكي ، فرادكليف براون يؤكد أن وظيفة أي عرف اجتماعي معين هي الاسهام الذي يؤديه في كل الحياة الاجتماعية كأداء وظيفي للنسق الاجتماعي الكلي ٠٠ أو أنها الحالة التي تعمل فيها كل أجزاء النسق مع بعضها بدرجة كافية من الانسجام والاتساق الداخلي ، اعني بدون توليد أية صراعات دائمة لا يمكن أن تحل أو تنظم (Ibdi, PP, 25 - 26) وكما يؤكد

مالينوفسكى انه من الضروري ان نوضح باى أسلوب يعمل المعتقد أو الطقس من أجل التكامل الاجتماعى والكفاءة الفنية والاقتصادية للثقافة. ككل ، وحينئذ بالتالى للرأى العقلية والبيولوجية لكل فرد عضو (Ibid, P, 26) ذلك على ما يعتقد ميرتون جلب كثيرا من الاتهامات ضد الاتجاه الوظيفى ، ومن هنا فان هذه المقولة يجب أن تتعدل ، اذ يؤكد أن فكرة الوحدة الوظيفية ليست مسلمة بعيدة عن متناول الاختبار الامبيريقى ، بل العكس تماما ، ذلك لأن درجة التكامل هى أساسا متغير امبيريقى يتغير من زمان الى آخر ويختلف بين مجتمعات عديدة وان القول بان كل المجتمعات يجب ان يتوفر لها درجة معينة من التكامل هو أمر تعريفى فقط . اذ أن كل المجتمعات ليست لها نفس هذه الدرجة العليا من التكامل حيث فيها يصبح كل نشاط أو معتقد مقنن ثقافيا ذا أداء وظيفى بالنسبة للمجتمع ككل وبالتالي ذا أداء وظيفى بالنسبة للأشخاص الذين يحيون فيه . ثم يفتقد رادكليف براون لكونه كان يستند فقط لنطاق المماثلة المفضل لديه من أجل أن يؤكد كفاءة افتراض الوحدة الوظيفية . . ذلك لأن المرء لا يحتاج للبحث كثيرا لى يوضح زيف افتراض الوحدة الوظيفية الكاملة وتناقضه المتكرر مع الحقيقة . اذ أن الاعراف أو العواطف الاجتماعية قد تصبح ذات أداء وظيفى بالنسبة لبعض الجماعات ومعوقة وظيفيا بالنسبة لجماعات أخرى فى نفس المجتمع ، ويستشهد ميرتون بتأكيد باتسون من بين آخرين أن الازدياد فى الكبرياء بين العائلات كوحدات غالبا ما يؤدي الى تحطيم تضامن المجتمع المحلى الصغير ، وليس فقط أن مسلمة الوحدة الوظيفية مناقضة للحقيقة ولكن لها قيمة توجيهية ضئيلة أيضا ، طالما أنها توجه انتباه الباحث عن انتاج الممكنة المتباينة لوحدة اجتماعية أو ثقافية معينة (عرف ، عقيدة ، نمط سلوك ، نظام) بالنسبة لجماعات اجتماعية عديدة وبالنسبة للأفراد أعضاء هذه الجماعات (Ibid, PP, 27 - 28) ثم يتخذ ميرتون من الدين مثلا قد يعمل على تكامل المجتمع فى بعض الاحيان وقد يعمل على انهيار هذا التكامل فى احيان أخرى (Ibid, PP, 28 - 30) ويحاول ميرتون أن يبحث عن أسباب هذا الانحياز الانثروبولوجى نحو مسلمات التكامل ، فيجدها كامنة فى أن معظم هذه الدراسات ركزت على المجتمعات البدائية حيث يتواجد ما يصفه رادين

« بالطبيعة العالية التكامل لمعظم الحضارات الاصلية البدائية) ، حيث قد يلائم هذا الافتراض الى حد كبير نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة ، الا ان المرء قد يدفع لقاء عقليا مبالغاه فيه اذ ما نقل هذا الافتراض الممكن النفع والفائدة من نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة الى نطاق المجتمعات المتقدمة الأكثر تباينا وتعقدا وكبرا (Ibid, P, 28)

ورغم اقتناعنا بأهمية تقنين هذه المسلمة الا أن لنا عليها بعض الملاحظات هذه الملاحظات تنقسم الى قسمين ، القسم الأول يتعلق بالبرهنة على مسلمة الوحدة الوظيفية كما طرحها الوظيفيون الانثروبولوجيون ، والقسم الثانى يتعلق بأهمية وضرورة المسلمة كما قننها ميرتون بالنسبة لتقدم التحليل الوظيفي في علم الاجتماع ذلك التقدم الذى يتضح من قدرة هذا الطراز الفكرى على استيعاب كافة متغيرات الواقع •

وفيما يتعلق بمسألة الوحدة الوظيفية عند رادكليف براون ، فالحق أن هذا الباحث أعطى مؤشرات لامكانية أن توجد وحدة معوقة وظيفيا وذلك اما بان تمتنع الوحدة عن الاداء الوظيفى أو تطرح أداء وظيفيا بكفاءة أقل مما يؤدى الى توليدها لتوترات وصراعات فى النسق ، تلك التى قد لايمكن من تصريفها أو حتى تنظيمها بحيث يخلق تراكمها حالة من عدم الاتساق البنائى والتساق الوظيفى ، تلك الحالة التى تعد تمهيدا لتغير فى بناء النسق لخلق اتساق وتوازن جديد • وهو أمر أشرنا له فى معالجتنا لخصائص التصور الوظيفي عند رادكليف براون فى تعرضه لقضيته التوازن والتغير البنائى •

يعنى ذلك أن رادكليف براون لم يؤكد فقط على الوحدة والاتساق والتكامل ، وأن كان كافة الوظيفيين جعلوا من التكامل حالة يسعى اليها النسق دائما ، وهى مقولة يشاركون فيها حتى أصحاب أكثر التصورات النظرية راديكالية ، فالماركسيون يجعلون من المجتمع الشيوعى مثلا هو نهاية المطاف لمرحلة ما قبل التاريخ حيث يصبح المجتمع عندها متكاملا يتطابق مع استعدادات افرادة الحافزية وهى حالة لا تولد أية صراعات وانما يسودها تكاملا ابديا آسنا •

اما القسم الثانى من ملاحظتنا الذى يتعلق أساسا بلزومية أو أهمية مسلمة الوحدة الوظيفية بعد أن تم تنقيحها بواسطة ميرتون • اذ تعنى مسلمة

ميرتون بعد تقنينها أو تنقيحها أن وحدة معينة قد تصبح ذات اسهام وظيفي بالنسبة لبعض الجماعات ومعوقة وظيفيا بالنسبة لجماعات أخرى ، وأنه بالتالى ليس من المهم أن نؤكد على فكرة التكامل الاجتماعى فقد نتواجد انساق غير متكاملة اجتماعيا ، الحق أن هذا التصور الميرتونى لهذه المسلمة قد تتواجد له بعض الشواهد الامبيريقية المؤيدة . الا انها لاتصلح كمسلمة نظرية ومنهجية عامة تشكل وجهة نظر التحليل الوظيفي بعد ان تم تقنينه . فهى أولا قد توحى بارتباط رجعى محافظ أو تمهد له ، وهو أمر لم يريده ميرتون بل أن جهده الأساسى كان موجها نحو رفضه . ذلك لأنه اذا قيل أن وحدة معينة ذات أداء وظيفي لبعض الجماعات بينما هى معوقة وظيفيا لجماعات أخرى ، فإن مثل هذا الوضع لا يعطى امكانية قيام التغير لتجاوز هذا التعويق الوظيفي ، بمعنى أن الجماعة التى تؤدى لها الوحدة اسهاما وظيفيا سوف تصبح لها مصالح مكتسبة فيها ومن هنا سوف ترفض تغييرها بينما هى معوقة وظيفيا لجماعة أخرى ، وبذلك يعيش المجتمع فى حالة توازن تحكمه جماعات صراعية لا تدعو الى تقدم النسق عن طريق تطويره وتغييره ولا تدعو الى اختفاء التوترات لأنه توجد داخل البناء أسباب لهذه التوترات وهو أمر صوره جيدا لويس كوزر(*) . اما الاصلاح الذى قد ننادى به هو أن نؤمن مع ميرتون على أن الوحدة يمكن أن تكون ذات أداء وظيفي معوق أو ذات أداء وظيفي ميسر ، ويصبح محك الحكم على هذا التعويض أو التيسير الوظيفي ، هو البناء الاجتماعى للجماعة ومطالبات الاشباع لهذا البناء بحيث أن نعتبر الوحدة معوقة وظيفيا بالنسبة للبناء لا لبعض الجماعات فيه . وإن كانت كذلك أساسا . وأن تصبح الوحدة ميسرة وظيفيا بالنسبة للبناء الاجتماعى وليس لبعض جماعاته وأن كانت كذلك أساسا بحيث يصبح التيسير أو التعويق الوظيفي ، ومن ثم التكامل أو التغير البنائى

عالج لويس كوزر حالة التوازن والتكامل القائم على التعادل بين قدرات الجماعات المتصارعة داخل البناء الاجتماعى . وقد كان ينظر الى الصراع كميكانيزم — يشبه التعاون — يعمل على صياغة أساس التماسك البنائى . وهو تصور أخذ الكثير منه عن جورج زيمل الالماني حيث ورد ذلك فى كتابه (الوظائف الاجتماعية للصراع) .

والوظيفي أمرا تحكمه متطلبات البناء الاجتماعي بكامله لا وحداته الداخلية ، وبذلك تصبح حالة التكامل أو اللاتكامل تحصيليا لحاصل النتيجة السابقة ، اذ من الضروري ، والموضوعي أن يمر البناء الاجتماعي بمرحلة عدم التكامل ، حينما يجرى تغيرا لبعض وحداته أو لآدائها الوظيفي من أجل أن يحقق حالة من التكامل تعمل فيها كافة الوحدات في تبادل وظيفي وتماسك بنائي ، اما القول بأن النسق قد تسوده حالة دائمة من عدم التكامل نتيجة لأن الوحدات ذات أداء وظيفي للبعض بينما ليست كذلك بالنسبة لجماعات أخرى فهي مناداة لتوازن يمهّد للارتباط بأيدلوجيا رجعية محافظة أكثر رجعية وتشددا وخداعا من الاصرار على التكامل فقط وعدم اباحة التغير وهو أمر لا نعتقد ان ميرتون كان يهدف اليه من تقنينه وتنظيمه للمسلمات الوظيفية .

(ب) مسلمة النزعة الوظيفية الشاملة :

تؤكد هذه المسلمة كما يوضحها ميرتون على أن كل الاشكال الثقافية أو الاجتماعية المتقنة لها وظائف ايجابية ثم يعطى مثالا لها عند برنسلو مالفينوسكي اذ يؤكد الأخير ان النظرة الوظيفية للثقافة تصر حينئذ على المبدأ الذي يؤكد انه في كل نموذج حضارة ، فان كل عادة أو شيئا ماديا أو فكرة أو عقيدة تنجز وظيفة ما حيوية (Ibid, P, 30) ويوضح ميرتون ان هذه المسلمة قد تصلح وقد لا تصلح كمسلمة موجهة . ذلك لم يتضح بعد . الا أن المرء يجب أن يكون مستعدا لأن يكتشف أنها تحول الانتباه النقدي عن نطاق المثاليات أو النتائج غير الوظيفية للاشكال الثقافية الكائنة .

ويؤكد ميرتون أن اطلاق الحكم بأن كل وحدة لابد وأن تكون ذات وظيفة ايجابية للنسق أمر لا يضيف الكثير سواء بالنسبة لكفاءة التحليل الوظيفي أو لأهمية الوحدة التي قد تعزى لها الوظيفة .

ثم يبحث عن جذور هذه المسلمة ، فيتضح لديه ان الوظيفية في نزاعها مع التطورية فيما يتعلق بمفهوم البقايا - حيث يلعب هذا المفهوم دورا محوريا في الفكر التطوري لأنه على أساس استخدامه يتم بناء التاريخ الظني للمجتمعات البدائية التي لا تمتلك أية وثائق أو تاريخ مكتوب - أرادت أن يمثل موقفها من هذا المفهوم هجوما قاتلا للتطورية ، فجاءت على الوحدات

البقايا في البناء الاجتماعي وأكدت أنها ليست بقايا وإن لها وظيفة ولو حتى وظيفة ضعيفة قد تكون مجرد التوافق أو تجنب الجراء ، إلا أن هذا الهجوم الوظيفي كان يمثل رد فعل مبالغ فيه ضد مفهوم جوهرى بالنسبة للنظرية التطورية ، بحيث أدى رد الفعل المبالغ فيه الى تقديم مسلمة مبالغ فيها بنفس القدر الذى يتضح من القول « ان كل عادة (فى كل مكان) تنجز وظيفة ما حيوية » (Ibid, P, 32)

فما هى اذن نتائج طرح هذه المسلمة المبالغ فيها على التحليل الوظيفي ؟ من واقع اجابة ميرتون على هذا السؤال نكتشف ان ذلك أوقع الاتجاه الوظيفي فى نوعين من الخطأ احدهما عيني والآخر منهجي ، اما العيني فان ذلك قد أعاق الاتجاه الوظيفي من القدرة على دراسة وفهم كافة جوانب السلوك الانسانى وخاصة تفاعلات وقضايا الدينامية والتغير . اما الخطأ المنهجي فينشأ من الاصرار الوظيفي المبدئى والمسبق على أن كل وحدة من وحدات البناء الاجتماعى أو الثقافى لابد وأن تنجز وظيفة ما حيوية ، مع أن الكشف عن انجاز الوحدة لوظيفة ما أو عدم انجازها أمر يكشفه البحث الامبيرى وليس هو نتيجة أو خاتمة نصل اليها قبل البدء فى البحث . (Ibid, P, 32)

لكنه احقاقا للحق نؤكد انه اذا كان ميرتون قد استشهد على ذلك بنص مالىنوفسكى على أن كل وحدة لابد وأن تنجز وظيفة حيوية ما فان الأخير هو الذى أكد أيضا أن الوحدة قد تبدل نوع الاداء الوظيفي ، ممثلا بذلك للمجتمع الأمريكى حيث كان الحصان قديما هو وسيلة النقل وحينما اخترعت العربات أصبحت أكثر كفاءة من ناحية الاداء الوظيفي بالنسبة للحصان لكونها أكثر سرعة . ومن هنا كان يمكن للحصان ان يضمن ضمن البقايا الا أنه كوحدة من أجل ان تحافظ على بقائها تختار تلقائيا وظيفة أخرى كالترييض أو استعادة واقع ارسى قراطى ماض بالنسبة لبعض الطبقات وهو أمر أوضحناه فى معالجتنا لأسس التصور الوظيفي عند برنسلو مالىنوفسكى وبصفة خاصة فى حوار مع النزعة التطورية حول مفهوم البقايا .

(ج) مسلمة اللزومية أو الضرورة الوظيفية

اما المسلمة الثالثة التى تعرض لها ميرتون فهى مسلمة اللزومية أو

الضرورة وهى ايضا ثالث المسلمات الثلاثة التى جلبت على التحليل الوظيفى بعض الاتهامات • ويوضحها ميرتون بقول مالىنوفسكى انه فى كل طراز حضارة ، تنجز كل عادة أو شيئا ماديا أو فكرة أو عقيدة وظيفية حيوية ، اذ يكون لها عملا عليها ان تنجزه وبذلك فانها تصبح جزءا ضروريا داخل الكل المتفاعل (Ibid, P, 32) .

وبيتساءل أننا لسنا على وضوح اطلاقا بشأن ما جاء فى هذه الفقرة هل الضرورى هو الوظيفة أم الوحدة التى تؤدى هذه الوظيفة أم كلاهما ؟ ثم يوضح انه يبدو ان مسلمة اللزومية أو الضرورية هذه تحتوى على قضيتين أساسيتين حيث تفترض أولا هما أن هناك وظائف معينة ضرورية بهذا المعنى ، حتى أنها اذا لم تنجز فان المجتمع قد لا يستمر فى البقاء وهذا يؤدى الى التأكيد على مفهوم المتطلبات الوظيفية أو الشروط القبلية الضرورية وظيفيا بالنسبة للمجتمع • أما القضية الثانية وهى تختلف عن الأولى حيث تفترض أن اشكالا اجتماعية أو ثقافية معينة ضرورية أو هامة لانجاز كل من هذه الوظائف وذلك يقود الى التأكيد على مفهوم البناءات المتخصصة أو غير القابلة للاستبدال وذلك يوفر كافة أنواع الصعوبات النظرية منها انه يحول الانتباه عن البناءات الاجتماعية البديلة التى قد أدت - تحت ظروف معينة - الوظائف الضرورية لبقاء الجماعات ، وامام ذلك يطرح ميرتون ما يصلح هاتين القضيتين بقوله أنه مثلما أن الوحدة قد تنجز وظائف متعددة فان الوظيفة قد تنجز بواسطة وحدات متعددة وبديلة • وهنا نجد أن الحاجات الوظيفية مبيحه أكثر منها محددة لبناءات اجتماعية معينة ، وبعبارة أخرى فان هناك نطاقا من التنوع فى البناءات التى تنجز الوظيفة موضع الاهتمام (وان التحديد من نطاق التنوع يتضمن مفهوم الضغط أو الالزام البنائى) • فامام مفهوم الاشكال البنائية الضرورية يطرح ميرتون مفهوم البدائل ، أو المعادلات أو المستبدلات الوظيفية ، وهو مفهوم استخدم كثيرا (Ibid, PP, 33 - 34)

ثم يؤكد أن فكرة البدائل هذه ليست قاصرة على التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع وانما نجدها قد استخدمت فى كل علم اتخذ من التحليل الوظيفى إطارا له فلقد اشار لاشلى على أساس من الدليل التجريبي والعملى الى عدم

كفاءة (افتراض ان اعصاب الفرد متخصصة لانجاز وظائف معينة) مؤكدا
بدلا من ذلك ان وظيفة معينة يجب ان تنجز بواسطة نطاق من البناءات
البديلة (Ibid, P, 34)

ويوضح التفحص الحقيق لبرهنة ميرتون انه يعالج في ذات المقولة
مسلمتين تنتمى كل منهما لتيار فكري معين . البنائية التى تؤكد على الضرورة
او للزومية البنائية للبناء أو النسق أو النظام والوظيفية التى تؤكد على
وظائف أساسية يجب أن تشبع اذا أردنا لهذا البناء أن يبقى ويستمر .
الا اننا نراه يتخذ موقفا وظيفيا بمعنى أنه يؤكد أن هناك وظائف ضرورية
تشكل الشروط الرئيسية للوجود البنائي ومع ذلك فهو لم يوضح لنا ما هو
محك الضرورية هذه ؟ هل هو بناء الجماعات الفرعية داخل البناء كما أشار
في الفترة السابقة أم البناء الاجتماعى بكامله ، الملاحظة الثانية أنه اذا
كانت هناك وظائف تشكل شروطا أساسية لقيام الوجود البنائي في أى من
الانماط المجتمعية في مرحلة معينة وانتقل المجتمع الى مرحلة أو نمط اعلى
نهل تظل الوظائف التى هى شروط أساسية لتواجد النمط المجتمعى الاول هى
نفسها التى تشكل الشروط الأساسية لنمط المجتمع التالى ، أم ان النمط
الأخير له شروطه الوظيفية المتعلقة به . معنى ذلك أن الوظائف الملائمة له
قد لا تكون نفس الوظائف الملائمة للنمط الاجتماعى الاول أو السابق عليه ،
اذا اتفقنا على ذلك فان القول بالمتطلبات الوظيفية يجب أن يرتبط أساسا
بنمط بنائى محدد . وبذلك تصاغ القضية بصورة تمهد لامكانية قيام
التغير الاجتماعى بصورة أكثر قدرة وفاعلية .

التحليل الوظيفى كايديولوجيا

عرضنا في أكثر من موضع سابق كيف أنه قد حدث خط بين الايديولوجيا
والنظرية الاجتماعية ، بمعنى محاولة صياغة كيان فكري يصبح التغير أو
القضية أو المفهوم العلمى ذا دلالة أو لون ايديولوجى أيضا ، وقلنا أن هذا الموقف
قد قاد الى حد كبير الى حالة من التخریب في كيان النظرية العلمية وخاصة
نظرية علم الاجتماع ، ذلك لأن المجتمع هو احد وحدات دراسة هذا العلم ومن
ثم كان هذا الاقرب لأن تحاول كافة المعسكرات ذات الايديولوجيات المتضادة

ان تجعل وجهة نظرها مؤيدة لها أو ان تنمى رؤية لها المظهر العلمى تؤيد موقفها وبذلك تباركها كنظرية للعلم .

ولقد نال البنائية الوظيفية بعض من آثار هذا التضاد الايدلوجى وكان نصيبها أنها عايشة أو عاصرت الماركسية - وهى بالطبع شكلت الأساس العلمى للايدلوجيا الثورية والراديكالية - ونتيجة لهذه المعاصرة للماركسية ان ارتبطت الوظيفية بالايديولوجيا المحافظة الرجعية لسببين كما نعتقد . اولهما محاولة الادانة التى وجهها أنصار الماركسية العلمى منهم والايديولوجى فى آتون الصراع ضد أى فكر بورجوازى أو رأسمالى دون النظر الى محتويات أو قضايا هذا الفكر . ونستطيع ان نؤكد ان هذه المرحلة ذات الطبيعة المدينة فى تاريخ الماركسية مثلت مرحلة فهم ماركسى مراهق تنصل منه ماركس نفسه حينما أكد فى أحد مواقفه (انكم ماركسيون اما أنا فليست ماركسيا) السبب الثانى ، ان الجماعات البورجوازية والرأسمالية حاولت أمام الطوفان الماركسى الذى هز العالم فى عام ١٩١٧ ، ان تبحث عن موقف فكرى من قضايا علمية تؤيد موقفها الايدلوجى ، لكى يركز موقفها على نفس القوة والصلابة التى تميز الموقف الماركسى وبحث عن الأطر النظرية التى وفرها علم الاجتماع الاكاديمى غير الماركسى فلم تجد فيه من النظريات ما يملك امكانية احتواء تصور شامل للبناء الاجتماعى غير البنائية الوظيفية فى علم الاجتماع ، ومن هنا استفادت هذه الجماعات البورجوازية من بعض العناصر العلمية للبنائية الوظيفية تلك التى تؤكد ضرورة النظام والتواءم والانسجام والتوازن واغفلت ضمناً تلك العناصر التى تدعو للتغير التدريجى أو الثورى ، لأن هذه العناصر تحمل نفس الرطانه الماركسية التى تشكل موقفاً مهدداً ومديناً لها .

ومن هنا وسمت الوظيفية بالرجعية والمحافظة لأنها وقعت فى تحالف مع الجماعات الرجعية المحافظة . ويأتى روبرت ميرتون ليؤكد أن هناك فريقاً قد أكد ذلك فعلاً وهو فريق اعتبر الاتجاه الوظيفى ليس الا طبعة حديثة من المذهب الفكرى الذى ساد القرن الثامن عشر والذى كان يؤكد على الاهتمامات الخاصة والعامة الثابتة وغير المتغيرة . اذ نظروا اليها على أنها طبعة معلنة من المذهب الذى قدمه آدم سميث الذى كتب فى نظريته عن العواطف

"الاخلاقية عن (النظام المنسجم للطبيعة ، ذلك الذى يدعم رفاهية الانسان من خلال أعمال ملكاته الفردية ، تحت قيادة السماء) • وعلى ذلك فالنظرية الوظيفية كما تقول هذه الانتقادات ليست الا توجيه للعالم الاجتماعى المحافظ الذى قد بدائع عن النظام الحالى للاشياء كما هو كائن ، والذى قد يهاجم النصح بالتغير ، مهما كان معتدلا • ويؤكد روبرت ميرتون انه بقى أن يصبح واضحا أن التحليل الوظيفى سوف يخضع حتما لهذا الزيف المدخل عليه ولكون أننا قد انجزنا استعراضا لمسئلة الضرورة أو اللزومية ، فأننا نستطيع أن نقدر انها اذا ما اختبرت قد تؤدي بسهولة الى ظهور هذا الاتهام الايدلوجى (Ibid. P, 37) ثم يوضح فى النهاية ان اتهام التحليل الوظيفى بالغائية قد يجلب عليه هذه الصفة المحافظة ويوضح أن التحليل الوظيفى فى علم الاجتماع مثل أى نسق فكرى آخر له تماس والغائية ، اذ مع أنه يحاول أن يتجنب عبور خط التماس الى الأرض الغريبة والخراب الا انه مهدد الى الارتداد الى نوع من العبث ، اذ ما اختار مسئلة أن كل البناءات الاجتماعية الموجودة ضرورية ولازمة لانجاز الحاجات البيولوجية الملحة (Ibid, P. 38) .

ثم يؤكد أنه اذا ما اتهم التحليل الوظيفى بانه ايدلوجيا الفئات الرجعية والمحافظة فلقد اتهم أيضا كما توحى وجهة نظر ريتشارد لايبير بان التحليل الوظيفى يعد مدخلا نقديا أساسا فى نظركه وبرجماتيا فى حكمه (Ibid, P, 38) اذ يؤكد ميرتون على لسان لايبير (أنه اذا ما كان الجانب الهام فى أى بناء اجتماعى هو وظائفه ، فانه يتبع ذلك أنه ليس هناك بناء يمكن أن يحكم عليه بالنظر الى البناء وحده • وفى الممارسة العملية فان هذا يعنى مثلا ، أن نسق العائلة الابوية يقوم جماعيا الى المدى الذى يسهم فيه وظيفيا فى اشباع الغايات الجماعية فقط ، اما كبناء اجتماعى فليست له قيمة جوهرية طالما ان قيمته الوظيفية سوف تختلف من وقت لآخر ومن مكان لآخر •

وبلا شك فان المدخل الوظيفى الى السلوك الجمعى سوف يغضب كل هؤلاء الذين يعتقدون أن بناءات سوسيو - سيكلوجية محددة تمتلك قيمة جوهرية او لازمة فيها ، وعلى ذلك فبالنسبة لهؤلاء الذين يعتقدون أن خدمة الكنيسة خيره لأنها خدمة كنيسة ، فان القضية ان بعض خدمات الكنيسة عبارة عن ايماءات صورية مطلقة من أية دلالة دينية ، وان أخرى يمكن مقارنتها وظيفيا

بالعروض المسرحية ، بينما فئة ثالثة هى منافس أو مقارن لحفلات الانغماس .
فى الشرب توضيح ذلك سوف يكون اساءة للذوق العام أو هجوما على تكامل .
(Ibid, P, 39) البسطاء

ثم يصل ميرتون الى نتيجة يرسم بها موقفا موضوعيا يعد عرضة لهذه
المواقف الايدلوجية المتعارضة بشأن طبيعة المتضمنات الايدلوجية الممكن
تضمينها فى التحليل الوظيفى . فيؤكد أن حقيقة تصوير التحليل الوظيفى
بواسطة البعض على انه محافظ أساسا بينما يراه آخرون على أنه راديكالى
توحى بأنه قد يكون أساسا لا هذا ولا ذاك . إذ أن ذلك يفترض ان التحليل
الوظيفى قد لا يتضمن أى التزام ايدلوجى جوهرى فيه بالرغم من أنه مثل
كل اشكال التحليل السوسيولوجى الأخرى يمكن أن يختلط أو يشرب بأى
من القيم الايدلوجية المتعددة والواسعة النطاق (Ibid, P, 39)
ثم يقدم ميرتون برهنة منهجية رائعة يعتقد فيها مقارنة بين الاتجاه الوظيفى
وبين المادية الجدلية كما اتضحت عند اساتذتها ماركس وانجلز
(Ibid, PP, 39 - 42) ويصل الى نتيجة من هذه المقارنة تؤكد قدرة الاتجاه
الوظيفى على معالجة كافة ظواهر التغير والصراع والثورة بنفس كفاءة التصور
المادى الجدلى . كذا امكانية كل منهما على احتواء أية تضمينات ايدلوجية
إذ يؤكد - بعد فراغه من عقد المقارنة - أن هذه المقارنة المنظمة قد تكون
كافية لتوضيح أن التحليل الوظيفى لا يحتوى بأى شكل - أكثر من الجدل -
على أى التزام ايدلوجى محدد . وليس معنى هذا اننا نتول ان مثل هذه
الالتزامات ليست ضمنية فى أعمال المحللين الوظيفيين الا ان هذا يبدو دخيلا
وليس جوهريا فى النظرية الوظيفية . وهنا كما فى كل اقسام الجهد العقلى ،
فان اساءة الاستخدام لا تلغى امكانية الاستخدام . فالتحليل الوظيفى المتنوع
نقديا يصبح حياديا بالنسبة للنساق الايدلوجية الكبرى ، وإلى هذا الحد وبهذا
المعنى المحدد فقط ، فان التحليل الوظيفى يشبه تلك النظريات أو الوسائل
المتعلقة بالعلوم الطبيعية التى قد تسلم نفسها بلا اهتمام لاستخدامها
بواسطة جماعات متعارضة لأغراض لم تكن غالبا جزءا من قصد العالم
(Ibid, P, 42)

ويوضح ميرتون موقف التحليل الوظيفى بصورة عملية فيجرب تحليل

مقنعا يعالج به مرة الدين على أنه يمثل ايدولوجيا محافظة ، ومرة أخرى على أنه ايدولوجيا للثورة والتغير . ويعقد في نفس الوقت مماثلة بين الموقف الوظيفي والماركسية فيما يتعلق بنظرة كل منهما للدين (Ibid, PP, 42 - 45) ويخلص لنتيجة تتطابق والنتيجة التي خلص اليها بشأن هذا الموقف بل وتترادف معها حينما يؤكد أن التقييمات هي التي تسمح بصب المضمون الايدولوجي داخل تفتينات الاتجاه الوظيفي ، حيث أن التفتينات ذاتها تصبح حيادية بالنسبة لمصاميتها ، وقد تعمل وظيفتها بنفس القدر اذا ما ملئت بسم ايدولوجي او رحيق حياة ايدولوجي (Ibid, PP, 45 - 46) .

ويضع ميرتون النقط فوق الحروف حينما يصل الى جذور هذه الارتباطات الايدولوجية التي قد يلتزم بها التحليل الوظيفي ، فيؤكد أن الباحث او العالم هو السبب ، حيث يؤكد أن قيم العالم الاجتماعي المسلم بها صراحة او ضمنا هي التي قد تساعد لتحديد اختياره لقضايا البحث ولصياغته لهذه القضايا وبالتالي الاستفادة من نتائجه لاغراض معينة وليس لاغراض أخرى ، وننصده بهذه القضية التأكيد بأن التحليل الوظيفي ليس له أي التزام جوهرى لاي معسكر ايدولوجي على الأقل كما توضح المناقشة السابقة .

٤ - الوظائف الكامنة والظاهرة

يؤكد روبرت ميرتون انه منعا للفوضى التي قد تجتاح التحليل الوظيفي من جراء فوضى وعدم تحدد استخدام الكلمات فاننا نطرح تمييزا أساسيا بين مفهومى الوظيفة الكامنة والوظيفة الظاهرة هذا بالرغم من ايماننا الكامل بعدم تقديم مصطلحات جديدة للمفردات الفنية السريعة النمو لعلم الاجتماع ، إذ أن ذلك ينظر اليه بواسطة رجل الشارع على أنه اساءة لذكائه وجريمة في حق الفهم العام

ويوضح ميرتون أن هذا الفصل بين المفهومين ليس من ابتكاره الخاص ولكنه اخذ مصطلحي (الظاهر) و (الكامن) من استخدامهما في سياق آخر بواسطة فرويد ، هذا مع أن فرنسيس بيكون قد أشار لهما حينما تحدث عن (العملية الكامنة) و (الشكل الكامن) في ارتباطهما بالعمليات التي تكمن

وراء الملاحظة السطحية وانتشر استخدام هذا الفصل بين كثير من مفكرى العلوم الانسانية مثل جورج هـ. ميد ، وأميل دوركايم (Ibid, PP, 60 - 61) ووليام جراهام سمنر ، وماكيفر ، وتوماس وزنانيكى وثور شتاين فبلن وبرنسلو مالينوفسكى ، وآخرون غيرهم (Ibid, P, 63) .

ومع أن هذا التمييز بين الوظائف الظاهرة والكامنة يتركز أساسا على الفصل بين الدوافع الشعورية للسلوك الاجتماعى وبين نتائجه أو ممثالياته الموضوعية الا أن هناك سببا آخر يطرح معقولة هذا الفصل . إذ أنه طالما أن الهدف من صياغة الاطار التصورى هو توجيه الملاحظات نحو عناصر الموقف البارزة وأيضا المنع النهائى لأغفال أى من هذه العناصر ، هنا يصبح من المبرر رسم هذا الفصل بواسطة مجموعة ملائمة من المصطلحات . ويصبح ذلك هو المبرر لمعقولة هذا الفصل بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة . حيث تشير الأولى الى تلك المتتاليات أو النتائج الموضوعية بالنسبة لوحدة محددة (شخص ، جماعة فرعية ، نسق اجتماعى أو ثقافى) تلك التى تسهم فى نكيتها وتلاؤمها وهى بذلك مقصودة ، أما الثانية فتشير الى النتائج أو المتتاليات غير المقصودة وغير المتوقعة من نفس الطراز (Ibid, P, 63) .

ويطرح ميرتون خمسة أسباب لهذا الفصل بين الوظائف الظاهرة والكامنة نوردما فيما يلى :

(أ) أن هذا الفصل يوضح تحليل الانماط الاجتماعية غير المعقولة ظاهريا

اذ يفيد هذا الفصل التفسير السوسيولوجى لكثير من الممارسات الاجتماعية التى تظل باقية بالرغم من أن غرضها الظاهر كما هو واضح لم ينجز ، والاجراء المتخذ فى مثل هذه الحالات العديدة وبصفة خاصة بالنسبة للملاحظ الكسول ان يشير الى هذه الممارسات على أنها غيبيات أو لا معقوليات أو مجرد قصور ذاتى للتقاليد . . بل ربما يعزى وقوعها الى افتقاد الذكاء ، والجهل المطبق ، والبقايا ، أو ما يسمى بالقصور الذاتى .

فاذا أكد الباحث الكسول عند هذا المستوى ان سلوكا ما لا معقولا ويمثل نطاقا غيبيا فى فكر الجماعة ، فان ذلك لأن تفسير هذا الباحث اقتصر

عند مستوى السلوك واتجاه السلوك نحو الأداء الوظيفي للجماعة ولقد يصف شعائريات الهوى لاستيزال المطر على أنها سلوكا غير معقول لأنه كما يؤكد علماء الارصاد الجوية فليست هناك صلة بين سلوك الجماعة لاستيزال المطر وبين النتيجة التي تتوقع الجماعة حدوثها وهي سقوط المطر ، وهنا يوضح ميرتون انه بطرح مفهوم الوظيفة الكامنة ، فاننا نذكر ان هذا السلوك قد ينجز وظيفة بالنسبة للجماعة ، بالرغم من أن هذه الوظيفة بعيدة تماما عن الغرض المرئى للسلوك . . . ذلك لأن مفهوم الوظيفة الكامنة يوجه الانتباه نحو نطاقا آخر من النتائج أو المتتاليات ، تلك التى لها علاقة بأشخاص أفراد الهوى المضمون فى الاحتفال الشعائرى . . . والتى لها علاقة باستمرار وبقاء الجماعة الأكبر (Ibid, 64) ونتعرف على ذلك لأننا نجد أن الاحتفال الشعائرى لاستيزال المطر لا يمتلك هذا الاستخدام التكنولوجى . . . وإن غرض هذا الاحتفال الشعائرى ونتائجه الحقيقية لا يتطابقان ، الا أنه باستخدام مفهوم الوظيفة الكامنة ، فاننا نستمر فى بحثنا ، بأن نفحص متتاليات الاحتفال الشعائرى ليس بالنسبة لآلهه المطر ، أو بالنسبة للضواهر الجوية ، ولكن بالنسبة للجماعة التى تمارس هذا الاحتفال الشعائرى . . . ولقد يكتشف حينئذ كما يقر كثير من الملاحظين ، ان الاحتفال الشعائرى له فى الحقيقة وظائف ، الا أنها وظائف ليست مبتغاه أو هى كامنة . . . اذ تمد تصبح الوظيفة الكامنة لهذه الاحتفالات الشعائرية هى إعادة تقوية ذات الجماعة باتاحة مناسبات دورية تلك التى يتجمع فيها أعضاء الجماعة المبعثرون ويشتركوا فى نشاط مشترك . . . بذلك فانه من خلال التطبيق المنظم لمفهوم الوظيفة الكامنة فان السلوك غير المعقول ظاهريا قد يصبح فى بعض الاحسن ذا أداء وظيفى ايجابى للجماعة (Ibid, P, 65) بل ان استخدام مفهوم الوظيفة الكامنة ، يمنعنا من التبرع فى اصدار الحكم المتسرع على أى نشاط فى الجماعة ، اذا لم يكن له هدف أو وظيفة ينجزها . . . بأنه مستمر وبقى بقوة القصور الذاتى ، أو على أنه (بقايا) أو أنه يستخدم لأغراض خاصة بواسطة الجماعات الفرعية القوية فى المجتمع

(ب) أن هذا الفصل يوجه الانتباه الى مجالات نظرية مثمرة للبحث

لأنه إذا ما اقتصر عمل الباحث الاجتماعي على مستوى الوظائف الظاهرة للسلوك ، فإنه يكون حينئذ منشغلا بالوظائف الظاهرة لاجراء ما ، مثل اثر الحملة الدعائية على ارادة الحرب . وبذلك فإن يحثه واستعلامه يقدم اليه بواسطة المختصين بالتنفيذ ، وليس بواسطة القضايا النظرية الكامنة في جوهر علمه ، ويتحول بالتالي الى مسجلا ماهرا أو دؤوبا لمنط من السلوك معروف وشائع تماما ، حيث اعتبارات التقدير تؤكد وتحدد بواسطة المسألة التي تقدم له بواسطة شخص غير مهتم بالشئون النظرية . كمثال ، هل برنامج المرتبات الجديدة حقق اغراضا مثل كذا وكذا ؟ (Ibid, P, 65) .

الا أن الباحث السوسيولوجي إذا ما تسلح بمفهوم الوظيفة الكامنة فإنه يوسع من نطاق استعلامه وبحثه في تلك الاتجاهات التي تعد بالكثير بالنسبة للنمو النظري للعلم . فهو يتفحص العادة الاجتماعية المألوفة لكي يحدد الوظائف الكامنة ومن ثم غير المعروفة بصفة عامة فهو على سبيل المثال يهتم بنتائج خطة المرتبات الجديدة بالنسبة للنقابة التي ينتظم فيها العمال ، أو بنتائج الحملة الاعلامية ، ليس في زيادة غرضها الظاهر وهو اثاره حب المواطنة ، ولكن بالنسبة لجعل اعداد كبيرة من الناس يرفضون حديث العقل حينما يختلف والسياسة الرسمية . الخ ، وباختصار فإنه يفترض أن الاسهامات العقلية المتميزة للباحث السوسيولوجي انما تكمن أساسا في دراسة النتائج أو المتتاليات غير المقصودة (والتي من بينها الوظائف الكامنة) للعادات الاجتماعية . كما هو الأمر في دراسة النتائج المتوقعة (والتي من بينها الوظائف الظاهرة) (Ibid, P, 66) .

(ج) يساعد الفصل على اكتشاف الوظائف الكامنة التي تمثل اضافة هامة للمعرفة السوسيولوجية

إذا اتفقنا على أن المعرفة العامة أو الشائعة تتوقف عند مستوى الوظائف الظاهرة للوحدة فإن الكشف عن وظائفها الكامنة يمثل اضافة معرفية جديدة ذلك لأنها تضيف قدرا من المعرفة لم يكن معروفا لدى العامة من قبل بل كان

محبولاً تماماً • ويوضح ميرتون ذلك بقوله أن (الكشف عن الوظائف الكامنة)
يمثل افتراضات هامة عن معرفة الفهم العام عن الحياة الاجتماعية • وكلما
افتقرت الوظائف الكامنة أكثر فأكثر عن الوظائف الظاهرة المرئية ، فإن البحث
الذى يكشف عن الوظائف الكامنة غالباً ما يضيف نتائج متناقضة والنتائج
التي وجدت من قبل والتي تتعلق أساساً بالوظائف الظاهرة • ومنشأ هذا
التناقض هو تعديل التصور الأساسى الشائع والمألوف الذى قام بالنظر الى
الوظائف الظاهرة للعادة أو العقيدة ويتم ذلك بتقرير بعض من وظائفها
الكامنة الموازية والتي كانت هامشية • يعنى ذلك ان البحث فى الوظائف
الكامنة يؤكد ضمنياً أن الحياة ليست بالبساطة التى تصورها الوظائف
الظاهرة ، ذلك لأن الحكم على أو أدراك الوظائف الظاهرة يتم بالنظر الى
الأحكام الأخلاقية السائدة التى لا ترى فى الشيء الا انها رأياً مستقطباً على
غرار ام اسود واما أبيض ، من هنا فان ادراك الوظائف الكامنة يعتقد
الصورة (Ibid, P, 68) لأنه لا يرى فى وظائف الظاهرة هذا الوجود الحاد
الاستقطاب •

« د » يساعد الفصل على اكتشاف الوظائف الكامنة التى تمثل اضافة نوعية أو كيفية الى المعرفة

ويطرح ميرتون وظيفة رابعة لهذا الفصل والتركيز على الوظائف الكامنة
بتأكيد أنه ليس فقط أن الاكتشاف يجعل التصورات عن الوظائف التى تؤديها
أنماطاً اجتماعية معينة (كما هى الحال فيما يتعلق بدراسات الوظائف
الظاهرة) ، أكثر تحديداً ، بل أنه يقدم اضافة كيفية مختلفة عن حالة المعرفة
السابقة

« هـ » يساعد الفصل واكتشاف الوظائف الكامنة على إعادة استبدال التحليل السوسيولوجى بالأحكام الأخلاقية الساذجة

يؤكد روبرت • ك • ميرتون أن التحليل السوسيولوجى الذى يتم وفقاً
للوظائف الظاهرة للوحدة غالباً ما يستجلب الأحكام الأخلاقية التى تصدر

بالنظر الى انجاز الوحدة لهذه الوظائف أم لا ، اما الكشف عن الوظائف الكامنة فلا تحكمه هذه الاعتبارات الأخلاقية نظرا لأنه في كثير من الاحيان ما نجد أنها تفسر في اتجاه مضاد للتقييمات الأخلاقية الظاهرة ، حيث أنه لا يمكن الافتراض أن الوظائف الكامنة سوف تعمل بنفس الطراز الذى تعمل به الوظائف الظاهرة التى تشكل أساس مثل هذه الأحكام (Ibid, P, 71) .

ومع موافقتنا الكاملة على الفصل الذى صاغه روبرت ميرتون بين الوظائف الظاهرة والكامنة وما قدمه هذا الفصل من نطاق جديد يشكل مجال عمل المعرفة السوسيولوجية ، وصاغ مفارقة بينها وبين المعرفة الشائعة ، الا أننا نطرح تخوفا أو تحذيرا ، من أن هذا المفهوم (الوظيفة الكامنة) اذا توقف عند حد الارتباط بوحدة معينة داخل النسق ، فانه قد يصبح من أكبر مفاهيم النظرية السوسيولوجية أعاقا لفهم التغير أو أحداثه ، ذلك لأننا اذا ما حاولنا تغيير أية وحدة ذات أداء وظيفي معوق لبناء النسق ، فإن الرد المعارض والمحافظ على الوضع القائم قد ينادى بأن هذه الوحدة لها وظائف كامنة وبذلك يفرض على أى مصلح أو قائم بالتغير أن يتقهر أمام هذا المفهوم السحري . يتضح ذلك من عرض ميرتون للوظائف الكامنة التى يقوم بها الجهاز السياسى ، أو جهاز الابتزاز فى الولايات المتحدة الأمريكية .

٥ - البناء المنطقى لإجراء التحليل الوظيفى

يحاول روبرت ميرتون فى هذه الفقرة أن يحدد الاجراءات المنهجية المنطبقة لانجاز تحليل وظيفى على درجة عالية من الكفاءة والاقتدار العلمى ، وهو أمر يعد ميرتون أول من تصدى له بصورة مباشرة وصريحة اذ يؤكد بداءة أن التحليل الوظيفى ليس جديدا وليس موقوفا على العلوم الاجتماعية وان كان من الضروري أن نذكر أن هذا التحليل استجلب أخيرا الى النطاق السوسيولوجى (Ibid, P, 46) وتعد السمة الرئيسية المميزة لهذا التحليل هو محاولة تفسير المعطيات بتحديد نتائجها أو متالياتها بالنسبة للبناءات الأكبر التى تضمها بحيث أن هذه الخاصية وجدت فى البيولوجيا والفسولوجيا وعلم النفس والاقتصاد والعشائون والانثروبولوجيا وعلم الاجتماع .

الا أن سيادة هذا التحليل لا تعد دلالة على كفاءته العلمية ، وإن كان هذا الطراز من التحليل قد حقق انجازات منهجية هامة في العلوم الأخرى كالبيولوجيا ، والفسولوجيا وعلم النفس ، ويثير ميرتون قضية هامة ، أنه إذا كانت هذه العلوم الأخرى قد حققت تقدمات أو تطورات في الاجراءات المنهجية للتحليل الوظيفي ، فهل من الممكن أن ينقل علم الاجتماع هذه الاجراءات أو التطورات ؟ ويجيب ميرتون بالموافقة على ذلك مؤكدا أن ما هو أكثر ملائمة حاليا هو امكانية أن تمثل التجربة السابقة في العلوم الأخرى نماذج منهجية مفيدة للتحليل الوظيفي في علم الاجتماع . « اذ كوننا نستفيد من منطقية الاجراءات التي استخدمت بنجاح في العلوم البيولوجية ، على سبيل المثال ، هو أن لا تنزلق في الموافقة على المماثلات والتناظرات التي خلّبت منذ زمن بعيد لب مشجى أو مفيدى علم الاجتماع العضوى . أو ليعنى محصنا لاطار العمل المنهجى الخاص بالابحاث البيولوجية أن نختار مفاهيمها العينية ، ذلك لأن البناء المنطقى للتجربة لا يختلف مثلا في الطبيعة أو الكيمياء أو علم النفس بالرغم من أن الفروض العينية والأدوات الفنية ، والمفاهيم الرئيسية والصعاب العملية قد تختلف الى حد كبير ، كذا قد لا تختلف البدائل القريبة من التجربة - كالملاحظة المضبوطة ، والدراسة المقارنة - من حيث البناء المنطقى في الانثروبولوجيا أو علم الاجتماع أو البيولوجيا (Ibid, P, 48)

وينطلق ميرتون من التأكيد على امكانية استعارة البناء المنطقى لاجراءات التحليل الوظيفي من العلوم الأخرى الى تحديد العناصر الأساسية لهذا البناء المنطقى للاجراءات في العلوم الأخرى وخاصة البيولوجيا فيضهما في أربعة عناصر تمثل خطوات متتابعة هي كما يلي :

١ - أول كل شيء ، فانه يجب أن تحدد المتطلبات الوظيفية المعينة للكائنات العضوية ، تلك المتطلبات التي يجب أشباعها اذا ما كان للكائن العضوى أن يبقى حيا ، أو أن يعمل بدرجة معينة من الفاعلية .

٢ - أنه يجب أن يكون هناك وصف ملموس ومفصل للترتيبات

(البناءات والعمليات) التى من خلالها تشبع هذه المتطلبات بصورة نمطية
فى الحالات العادية .

٣ - اذا ما تحطمت أو انهارت بعض الميكانيزمات النمطية لاشباع هذه
المتطلبات أو انه قد وجد أدائها الوظيفى غير كفء ، فان الملاحظ يجب ان يصبح
حساسا نحو الحاجة الى الكشف عن ميكانيزمات معوضة (اذا ما كان
هناك) تلك التى تنجز الوظيفة الضرورية .

٤ - انه يجب أن يكون هناك تقرير مفصل عن البناء التى تحدد بالنسبة
له المتطلبات الوظيفية وبالمثل تقرير مفصل عن الترتيبات التى من خلالها
تنجز هذه الوظائف . (Ibid, P, 49) .

وينتهى ميرتون الى القول بانه اذا كان هناك مثل هذا التحدد الواضح
لنمطية اجراءات التحليل الوظيفى فى البيولوجيا فانها ليست كذلك فى علم
الاجتماع حيث نجد تصورات غريبة التعدد عن التصميم الملائم لدراسات
التحليل الوظيفى ، حيث قد تبدو للبعض فى بعض الاحيان تأسيس بعض
الارتباطات بين اجزاء النسق الاجتماعى ، بينما هى تتكون عند آخرين
من توضيح قيمة عادة أو تنظيم اجتماعى مقنن اجتماعيا بالنسبة للمجتمع
بينما هى عند فئة ثالثة تتكون من بناء التقارير عن اغراض التنظيمات
الاجتماعية الرسمية

وباستعراض كافة اجراءات التحليل التى أنجزها العلماء الاجتماعيين
نجد أنهم لم يجرؤوا أو ينفذوا اجراءات تحليل ذات فهم عملى ولم يجمعوا
بصورة منظمة طراز البيانات التى نحتاجها ، ولم يستخدموا كيانا مشتركا
من المفاهيم ولم يستفيدوا من نفس محكات الصدق والثبات . . كذلك نجد
ان قدر المفاهيم والاجراءات المقننة كذا تصميم التحليل فى علم الاجتماع يعتمد
كما يبدو على اهتمامات وتذوقات الباحث السوسيولوجى . وللتأكيد ،
فلربما كان بعضا من أسباب الاختلاف بين علم الاجتماع ، والنفسولوجيا
فى ذلك ، ربما يرجع الى حد كبير الى الاختلاف فى طبيعة المعطيات التى
يدرسها الفسيولوجى والسوسيولوجى . كذا الفرص الكبيرة نسبيا فى

العمل التجريبي في الفسيولوجيا نجدهما متوفرة بالطبع بينما هي نادرة
الاجراء في علم الاجتماع (Ibid, PP, 49 - 50).

ثم يرسم ميرتون نمودجا مبدئيا للتحليل الوظيفي في علم الاجتماع من
وجهه نظره فيحدد العناصر التالية تلك التي تشكل أساس بناء هذا
النمودج التحليلي :

- ١ - الوحدة التي تنسب اليها الوظائف .
- ٢ - مفاهيم الاستعدادات الذاتية (الدوافع ، الاغراض) .
- ٣ - مفاهيم المتطلبات أو النتائج الموضوعية (الوظائف ، والوظائف
المعوقة) . وكذا الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة .
- ٤ - مفاهيم عن الوحدة التي تخدم أو (تشبع) ، بواسطة الوظائف .
- ٥ - مفاهيم المتطلبات الوظيفية (الحاجات - والضرورات الأساسية) .
- ٦ - مفاهيم الميكانيزمات التي تنجز من خلالها الوظائف .
- ٧ - مفاهيم البدائل الوظيفية (المعادلات أو الاستبدالات الوظيفية) .
- ٨ - مفاهيم السياق البنائي (الالزام ، والقهر البنائي) .
- ٩ - مفاهيم الدينامية والتغير .
- ١٠ - قضايا أو مشاكل التحقق من صدق التحليل الوظيفي .
- ١١ - قضايا أو مشاكل التضمنيات الايدلوجية في التحليل الوظيفي
(Ibid, PP, 50 - 54) .

الا اننا بفحص هذا النموذج التحليلي الذي صاغه ميرتون نجد أنه
يؤحي بضرورة اتجاه نظر الباحث مبدأ الى الوحدة المؤدية للوظائف ، ثم
نجده في البند الرابع يوجه نظرة الى الوحدة التي تشبعها هذه الوظائف .
ذلك أن الترتيب على هذا الشكل يوجب علينا طرح الملاحظات التالية :

- (١) ان الباحث اذا لم يكن على ادراك بطبيعة الوحدة التي تشبعها
الوظائف او يتجه اليها الأداء الوظيفي ، فانه سوف يكون من الصعب عليه
التمرقق بين الوظائف الظاهرة والكامنة ، الميسرة والمعوقة . نظرا لأن الحكم
على الاداء الوظيفي بأى من هذه الصفات يستلزم مبدأ معرفة الحاجات البنائية .

التي يشعبها هذا الأداء . تلك الحاجات التي تتعلق أساسا بالوحدة التي يشعبها الاداء الوظيفي والتي يجب ان تصبح المحك النهائي على المستوى التصوري أو الامبريقي . ومن هنا كان من اللائم أن يوصى ميرتون بأن يكون البند الأول متعلق بالوحدة التي يشعبها الاداء الوظيفي .

(ب) ان روبرت ميرتون حينما حاول استكشاف وظائف الجهاز السياسي في الولايات المتحدة أو وظائف الانماط التكيفية لظاهرة الانومي . لم يجر تحليلًا لهذه الوحدات أو أدائها الوظيفي منعزلة عن سياقها البنائي . بل أننا نجد في تحليله لوظائف الجهاز السياسي يعرض للتناقض في البناء الثقافي والاجتماعي للولايات المتحدة ، ثم الحاجات الوظيفية التي لم تشبع لبعض الجماعات الفرعية . تلك التي لا يقوم البناء الكائن بميكانيزماته المتعددة باشباعها ، ومن ثم فلقد ضغطت هذه الحاجات غير المشبعة الى قيام بناء تكون وظيفته الأساسية اشباعها . كذلك فيما يتعلق بظاهرة الانومي فهي ظاهرة نتاج لنفس التناقض في البناء الاجتماعي لمجتمع الولايات المتحدة ، اما أدائها الوظيفي بما يتضمنه من انماط تكيفية منحرفة فانه يسهم في ابراز التناقض ومن ثم التعجيل بانتهاء هذا البناء المتفقد للتوازن عن طريق اجراء تغير - ولو كان راديكاليا - لكي يحل توازن واتساق جديد .

هنا نجد أن ميرتون في هذين المثالين كان ادراكه كليًا أولًا ، ثم جزئيًا يلائم وظيفة الأخير بحاجات الأول . وهذا على عكس ما اوصى به في نموذج التحليلي المقنن .

ثالثا - قضايا البنائية الوظيفية عند روبرت ميرتون

لا تعد معالجتنا التي نسوقها في هذه الفقرة مترادفة والمعالجة التي سقناها في الفقرة السابقة ، حينما تعرضنا لنموذج التحليل الوظيفي الذي صاغه روبرت ك. ميرتون نتيجة جهده المنفتح للمسلمات الرئيسية في التحليل الوظيفي في علم الاجتماع ، ذلك لأننا عرضنا في الفقرة السابقة للعناصر الأساسية للنموذج التحليلي الذي يجب أن يتقدم الباحث وفقا له في انجازه لعمله - اذا ما أراد انجاز تحليل وظيفي أكثر قدرة وكفاءة . أما في هذه الفقرة

فإننا نود استعراض المقولات أو القضايا الرئيسية عند روبرت ميرتون .
ولقد يثور تساؤل ، هل هناك اختلاف بين التحليل الوظيفي والنظرية
الوظيفية ؟ الإجابة أن هناك اختلافا . فالنظرية الوظيفية هي كيان أشمل
عن الباحث ، بحيث تشكل المعين الذي يستمد منه الباحث وجهة نظر يستند
إليها في إجراء تحليل وظيفي . ومن هنا كانت النظرية كيانا عاما اما التحليل
فهو إجراء خاص . هناك فارق آخر يبرزه جورج هومانز اذ يحاول ايجاد
مفارقة بين التحليل الوظيفي ، والنظرية الوظيفية فيؤكد أن النظرية الوظيفية
ليست هي نفس الشيء كالتحليل الوظيفي . اذ أن التحليل هي كلمة يطلقها
الباحثون السوسيولوجيون على ما يفعلونه حينما لا يريدون أن يصبحوا
أكثر تحدا . ولكنهم يريدون كلمة خيالية . ويجرى الباحثون الوظيفيون
(التحليل الوظيفي) حينما يفحصون ، أثناء إجراء أبحاثهم ، متتاليات أو
نتائج وحدة معينة من السلوك الاجتماعي ، أو النتائج التي اختار لها المجتمع
لاى سبب من الأسباب نظاما معينا . وحينئذ ، فهم قد يسمون هذه المتتاليات
وظائف السلوك أو النظام بل يصنفوا هذه المتتاليات على أنها (مقصودة)
أو (غير مقصودة) أو على أنها (ظاهرة) أو (كامنة) ، أو كما يحدث
في بعض الأحيان بتصنيفها على أنها (خيرة) أو (سيئة) (ذات أداء وظيفي
أو معوقة وظيفيا) (Homans, 1968, P, 350) ولكن اذا ما قلنا ان
وحدة سلوك ما ، لها متتاليات ، وان على الباحث السوسيولوجي أن يبحث
عنها ليس نفس الشيء حينما نقول أن الوحدة توجد لأنها ذات متتاليات
أو نتائج من نوع معين ، اذ أنه حينما نصوغ نوع القضية الأخير فان
التحليل الوظيفي يصبح نظرية وظيفية ، أى تفسيرا وظيفيا . وحتى ذلك
الحين ، فان التحليل الوظيفي هو قاعدة منهجية (تبحث عن المتتاليات) التي
قد تؤدي الى الكشف عن قضايا حقيقية . الا ان القضايا ذاتها يجب حينئذ
أن تفسر (Ibid, P, 351) وأنه حينما يفسر وقوع وحدة سلوك ، أو وجود
نظام للبرهنة على أنه (خير) ليس بالنسبة للأفراد ولكن بالنسبة للمجتمع
أو أية جماعة اجتماعية أصغر ، فإننا نكون حينئذ في مواجهة نظرية وظيفية
(Ibid. P, 351)

بذلك فإن النظرية الوظيفية لها خطوطها العامة التى قد تختلف عن الخطوط الخاصة للتحليل الوظيفى الذى قد يجريه أى باحث ، مع التأكيد على أن إجراء الباحث للتحليل الوظيفى يكتسب هذه الصفة لكونه يستلهم القضايا والمفاهيم التى تشكل بناء النظرية الوظيفية ، من هنا فإننا نركز فى الفقرة التالية على توضيح القضايا أو المقولات الوظيفية فى تنكير روبرت ك. ميرتون .

١ - ميرتون ومقولة الكلية والتكامل :

تنقسم هذه المقولة الى قسمين ، القسم الأول يتعلق بالتصور الكلى لمجتمع الدراسة ودرجة الالتزام بهذا التصور فى إنجازات الباحث النظرية والمنهجية ، وهو أساسا مرتبط بوجهة نظر الباحث مبدأ وتفضيله لنوع معين من المداخل المنهجية بينما الثانى يتعلق أساسا بحالة النسق ، وهى وأن كانت تصورا يضيفه الباحث على الواقع ، إلا أنه فى ذات الوقت اظهر أو تجل لطبيعة تفاعل هذا الواقع واتجاه هذا التفاعل .

وفيما يتعلق بالادراك الكلى للنسق نجد أن ميرتون لم يكن واضحا وضوحا حاسما بهذا الصدد ، بحيث انعكس عدم الوضوح هذا على آراء جمهرة المفسرين لطبيعة موقفه واسهامه الفكرى ، وانعكس أيضا على تأرجح المعالجات الميرتونية بين نقطتى تطرف هذا الادراك غير الواضح .

فبينما تضع جان وايتكر ميرتون ضمن أصحاب الادراك الكلى ، حينما تؤكد أن الاتجاه الوظيفى الكلى العقلى قد حدد بأفضل صورة من خلال أعمال بارسونز وتابعيه ، وبالمثل ميرتون . حيث يستعير كلا النوعين الكثير من المذهب العضوى السوسىولوجى . أما الاتجاه الجزئى فهو الوريث الفعلى للجشتالت فى علم النفس (Whitaker, 1965, P, 127) إذ نجد أن ميرتون يوصف هنا ضمن أصحاب المدخل الكلى وليس المدخل الجزئى فى الاتجاه . يؤيد هذا القول أيضا تأكيد دون مارتندال أننا نجد عند ميرتون أن النسق الذى يشكل قاعدة التقويم لأهمية الكفاية الوظيفية للوحدات

ليس أقل من المجتمع الأمريكى نفسه ، وذلك هو المذهب الوظيفى الكامل
الاكتمال والتي فيه تحدد الانساق العناصر (Martindale, Op, cit, P, 470)
هنا أيضا نجد أن (دون مارتندال) يؤكد أن روبرت . ك . ميرتون من
أصحاب المدخل الكلى .

اما الفريق الثانى الذى يرى عدم ارتباط ميرتون بمقولة الكلية هذه .
نستشهد منهم على سبيل المثال باثنين . أولهما ن . ج . دى ميراث ، والثانى
الفن جولدنر . حيث يرضى الأول موقف الثانى كموقف يمثل وجهة نظره أيضا
اذ يوضح الفن جولدنر بينما هو يظهر الفارق بين تالكوت بارسونز وروبرت
ميرتون مدى التزام كل منهما بمقولة الكلية هذه بقوله : تلعب مفاهيم النسق
دورا محوريا في صياغات كل منهما للنظرية الوظيفية . ومع ذلك فسوء
بلا حظ اختلاف بين كل منهما في التزامه بنموذج النسق . فبينما بارسونز
يلتزم التزاما يمكن ان نسميه التزاما كليا . نجد أن ميرتون يتبع استراتيجية
الحد الأدنى من الالتزام . وبايجاز ، فالتحليل الوظيفى بالنسبة لميرتون يركز
على وحدة محددة من السلوك البشرى أو العقيدة مع النظرة التى تحاول تقدير
دوامها أو تغيرها بتحديد متتالياتها بالنسبة للبناءات الاجتماعية والثقافية
المحيطة (De-merath, 1968, P, 505) .

ويؤكد الفن جولدنر أن كلا من ميرتون وبارسونز يوافقان في أنه محاولة
تقدير أهمية أى نمط ثقافى أو اجتماعى ، فان جهدا يجب أن يبذل لكى
نصل هذا النمط بالاطار الذى يقع فيه ، وهو بذلك لا يفهم في عزلة عنه ، بل
أن يحلل في علاقته بالانماط الأخرى ، وبايجاز ، فكلاهما يسلم بنموذج
لنسق يعالج الظواهر الاجتماعية والثقافية (Gouldner, 1968, P, 143)
وفي موضع آخر يوضح الفن جولدنر قائلا لقد استطاع التحليل الوظيفى أن
يدخل في توجيهات ميرتون بأسلوبين على الأقل ، اما بمعالجة الاطار البنائى
الذى ترتبط به الوحدة كنسق أو بتحليل الوحدة ذاتها كنسق فرعى يتكون
من اجزاء متساندة ، وأنه لم يؤكد على أى من هذين المسارين صراحة في
صياغات روبرت ميرتون . اذ حينما يتبنى ميرتون الاطار البنائى في نموده ،

فإن تعليقاته توقف أساسا للاهتمام بالأساليب التي يولد بها الاطار الضغوط. محددا نطلق الاختلاف أو التغير في النمط موضع النقاش الذى يوجه المحلل الوظيفى للبدء به ، فهو يقرر أن البناءات الاجتماعية تتكون من العناصر المتسندة . والى هذا المدى يسلم بطبيعتها النسقية ، إلا أن هذا لم يصبح ابدا موضوعا للتحليل الرسمى (Ibid. P, 144)

وقبل ان نقول وجهة نظرنا نرى لزاما علينا ضرورة استعراض وجهة نظر روبرت ميرتون نفسه من خلال تحليلاته ، اذ نواجه أيضا بنفس التحرك على الموقفين المتعارضين ، يجريهما ميرتون نفسه وليس المفكرين المفسرين له ، فهو في نموذج التحليل الذى صاغه يضع أول عناصره الوحدة التى تعزى اليها أو تنسب لها الوظيفة اذ يؤكد أن المطلب الأساسى هو أن هدف التحليل يتمثل في وحدة مقننة (اعنى نمطة ومتكررة) . مثل الأدوار الاجتماعية ، والانماط النظامية ، والعمليات الاجتماعية ، والنمط الثقافى ، ثم المشاعر النمطة ثقافيا ، والمعايير الاجتماعية وتنظيم الجماعة ، والبناء الاجتماعى ، ووسائل الضبط الاجتماعى . . الخ . (Merton. 1962. P, 50)

وهو وإن كان يجعل الوحدة بداية التحليل ، تلك التى تؤدى الوظيفة ، تبدأ من الوحدات الذرية في البناء كالـ دور ، وتنتهى بالبناء الاجتماعى كوحدة ذات وظيفة اذ يؤكد اختياره للوحدة كمدخل للتحليل الوظيفى تأكيده على الوحدة ائودية للوظيفة وليست الوحدة التى لها احتياجات تتطلب اشباعا وظيفيا لأنها تمثل كائنا أعلى تفضيل ميرتون للدخول عن طريق الوحدات الأصغر فى النسق مع حد أدنى من الالتزام النسقى وفقا لما يؤكد ن . ج . دى ميراث وانفن جولدنر .

بينما أننا نجد فى ذات الوقت يعرض لعنصرين فى نموذج التحليل نرى فيهما تأكيدا على الوجود النسقى ، أما العنصر الأول فهو خاص بمفاهيم الوحدة التى تشبع بواسطة الوظيفة ، اذ يؤكد أننا قد لاحظنا الصعاب الكامنة فى قصر التحليل الوظيفى على الوظائف المنجزة بالنسبة للمجتمع ، طالما ان الوحدات قد تكون ذات أداء وظيفى بالنسبة لبعض الأفراد أو الجماعات الفرعية بينما هى معوقة وظيفيا لأخرى . . وحينئذ ، فمن الضرورى أن نهتم

بنطاق الوحدات التى على الوحدة متتاليات محددة بالنسبة لها : وهى الأفراد فى مكانات مختلفة ، الجماعات الفرعية ، النسق الاجتماعى الأكبر ، الانساق الثقافية (Ibid, 52) بينما هو فى العنصر الثانى المتعلق بمفاهيم المتطلبات الوظيفية (الحاجات ، الضرورات الاساسية) . يؤكد أن هناك تصورا ما مضمن فى كل تحليل وظيفى ، صريحا كان أم ضمنيا ، عن المتطلبات الوظيفية للنسق موضع الملاحظة . وكما استفاد الباحثون السوسيولوجيون من هذا المفهوم ، فان مفهوم المتطلبات الوظيفية يميل لأن يصبح لغوا كلاميا ، أو شيئا بعديا ، اذ يميل لأن يتحدد بشروط البقاء لنسق معين . اذ يميل كما فى عمل مالفينوفسكى لأن يحتوى على الحاجات البيولوجية وبالمثل للمتطلبات الوظيفية (الشاملة فى مقابل المحددة) ، وكذا الاجراءات للتحقق من صدق افتراض هذه المتطلبات . الخ . (Ibid, P. 52) .

بذلك نجد أن ميرتون يؤكد أن الوحدة التى يجب أن يتجه اليها الاشباع الوظيفى تحتوى على وحدات عديدة قد تشبع اشباعا متباينا . استداء من الوحدات الذرية كالفرد فى مكانه وحتى الوحدات الكبرى كالنسق الاجتماعى ذاته ، لكن هل الوحدات الذرية توجد داخل بناء المجتمع وجودا منفزلا أم وجودا متصلا متكاملا ، ولو كان التوتر يشوب هذا التكامل . أن انتقال الاتجاه الوظيفى من الانثروبولوجيا حيث المجتمعات صغيرة ومتكاملة الى علم الاجتماع حيث مجتمعا متباين الأجزاء شديد التعقيد ، هو الذى أوحى الى ميرتون بهذا الادراك التجزيئى ، ان تباين البناء الاجتماعى للمجتمع الحديث هو خلق لرباط أعلى من التكامل الذى ساد فى المجتمع البدائى . ومن هنا فاذا كانت وحدة ذات اشباع وظيفى ميسر لاحدى وحدات البناء بينما هى معوق وظيفى فى ادائها بالنسبة لوحدة اخرى فان هذا الاداء الوظيفى يكون فى ذات الوقت - سواء كان ميسرا او معوقا - بالنسبة للبناء ككل ، حتى أنه اذا زادت نسبة الاداء الوظيفى المعوق للوحدة فانها تغير ، أو اذا زادت عدد الوحدات التى أصبحت معوقة وظيفيا داخل البناء ، فان البناء ذاته قد يتغير ، ملخص ذلك أن الاداء الوظيفى المتباين لوحدات البناء المتعددة

هو في ذات الوقت أداء وظيفي للبناء بكامله ، ذلك كان يمكن أن يكون أكثر وضوحا عند ميرتون لو أنه اعطى عناية لشكل بناء التضامن العضوى عند أميل دوركايم او حتميات الثقافة وانساقها في تباينها وتكاملها كما هو الأمر عند برنسلو ومالينوفسكى . هذا الى أنه في معالجته للمتطلبات كان أكثر أدراكا للوجود النسقي الكلى .

ويؤكد هذا الادراك الكلى للنسق معالجات روبرت ميرتون ، فهو في معالجته لظاهرة الانومى وعلاقتها بالبناء الاجتماعى ، يوضح أن البناء الاجتماعى هو الذى يطرح السلوك الانحرافى ليجدد نشاطه اذ يقول أن التحليل الوظيفى يدرك البناء الاجتماعى على أنه نشط وعلى أنه يتيح دوافع جديدة لا يمكن التنبؤ بها على أساس المعرفة الأساسية بالانسان ودوافعه الأصلية فاذا ما عاق البناء الاجتماعى أو كبت بعض الاستعدادات عن العمل ، فانه يخلق أخرى (Ibid, P, 121) وفي موضع آخر يؤكد أنه لأمر ما ، يبدو لأول وهلة ان الانسان يقف في مواجهة المجتمع في حرب لا تتوقف بين الدوافع البيولوجية ، والكيف الاجتماعى . ثم أنه ما زالت هناك مسألة تحتاج لتوضيح وهى لماذا يختلف تواجد السلوك المنحرف داخل البناءات الاجتماعية المختلفة . وكيف حدث أن الانحرافات اتخذت أشكالا وانماطا مختلفة في البناءات الاجتماعية المختلفة (Ibid F.131) ثم هو في موضع آخر يعالج ظاهرة الانومى في علاقتها بالبناء الاجتماعى والتناقض الأساسى في هذا البناء بين القيم الثقافية والمسهلات الاجتماعية حيث اذا زاد هذا التناقض يؤدى الى ظهور الانومى (Ibid, P, 159) أو يؤدى الى الالتجاء الى الارتباط بالغيبيات (Ibid, P, 148) فهو في معالجته للتناقض البنائى ، يتناول البناء الاجتماعى للمجتمع الأمريكى على أنه الوحدة الأساسية للدراسة ، ويبحث عن متطلبات هذه الوحدة هذا بالاضافة الى أنه في موضع آخر كان يعالج الظاهرة في علاقتها بنسق أشمل كما حدث في معالجته لظاهرة الانومى في السياق أو الاطار الحضري (Mer'vor, 1969, PP, 222 - 225) بل أننا نجدده وهو يحدد الخطوات المنهجية للتحليل الوظيفى في البيولوجيا ، وهو التحليل الذى

يوصى بأن يقتنى التحليل السوسولوجى اثره يؤكد أن الخطوط الاولى بقوله
قبل كل شيء فان المتطلبات الوظيفية المعينة للكائنات العضوية تحدد تلك
المتطلبات التى يجب أن تشبع اذا ما كان للكائن العضوى ان يبقى او أن
يعمل بدرجة معينة من الفاعلية •

نخلص من كل ذلك أن ميرتون احيانا ما كان يبدأ بأحدى وحدات البناء
باحثا عن ادائها الوظيفى بالنسبة لوحدات البناء أو البناء ذاته سواء كان
هذا الاداء الوظيفى متباينا أم لا ، و احيانا ما كان يبدأ بالوحدة الاشمل ،
بأن يحدد متطلباتها الاساسية التى يجب أن تشبع ، أو أن يدرس بعض
الظواهر على انها مطروحة فى البناء لكى تؤدى وظائف يتطلبها البناء لاشباع
حاجة معينة فيه • بقى أن نحدد اين يقف ميرتون بالضبط هل حقا يحافظ
على الحد الأدنى من الالتزام ، أم يلتزم التزاما كليا ، الحق أن الأمر يجمع
بين هذا وذاك ، ذلك الجمع يرجع الى أن ميرتون عنده التزام بالنظرية الوظيفية
التى توجب الالتزام الكلى ، والتحليل الوظيفى الذى قد يملأ لاعتبارات خاصة
الحد الأدنى من الالتزام ، وهو امر اشارة اليه هومانز ونوافقه عليه ،
بل اننا نضيف الى أنه اذا ما تمكن ميرتون من تطوير نظرية أو وجهة نظر
وظيفية متكاملة وخاصة به فانه بلا شك سوف يقف الى جانب التأكيد
الوظيفى على ضرورة المدخل الكلى ، وهو أمر مارسه ميرتون حتى عند هذه
الحدود •

بقى أن نحدد موقف ميرتون من التكامل • بداءة نجده يؤكد أن درجة
التكامل متغير امبيريقى • يتغير فى نفس المجتمع من وقت لآخر ويختلف بين
مجتمعات عديدة • وأنه ليست لدى كافة المجتمعات نفس الدرجة العليا من
التكامل التى يصبح فيها كل نشاط أو معتقد مقنن ثقافيا ذا آداء وظيفى
ميسر بالنسبة للمجتمع ككل ، وبالتالي ذا آداء وظيفى ميسر بالنسبة للأفراد
الذين يعيشون فيه (Ibid, P, 27) . ذلك أن ميرتون لم يؤكد كثيرا على
التكامل الذى تسهم فيه كافة الوحدات ايجابيا بحيث لا يبيح امكانية أى
تغير وانما أكد على حالة من التكامل النسبى بمعنى أن يصبح الاداء الوظيفى

المعوق يؤدي وظيفة للبناء تماما مثل الاداء الوظيفي الميسر ، وكذا اَباح البدائل الوظيفية ، وهو خلق لامكانية تعدد البناءات الفرعية المنجزة للوظيفة ، وذلك يلغى التكامل القائم على التخصص في الاداء الوظيفي ومن ثم مسلمة اللزومية أو الضرورية التي الغاها ، يعنى ذلك أننا نستطيع أن نؤكد أن التزام ميرتون بمقولة التكامل لم يكن التزاما كليا أعمى ، وإنما كان التزاما نسبيا ، ذلك لأنه رأى ان الالتزام النسبى بالتكامل ، قادرا أولا على دفع الاتهام الايديولوجى بالمحافظة والرجعية عن الاتجاه الوظيفي ، ثم هو قادر على تصوير المجتمع المعاصر بتبايناته وتعدداته ، واختلافاته عن المجتمع البدائى المتماسك الذى أوصى بهذا الالتزام الكامل بالتكامل (Ibid, P, 28) .

٢ - طبيعة وخصائص الاسهام الوظيفي

تكمن في هذه الفقرة بالذات أفضل اسهامات ميرتون عظيمة وابداعا ، ذلك لأن جهده كما نعرف كان منصبا أساسا على توضيح مسلمات وظيفية كلها تتعلق بطبيعة ونوعية الاسهام الذى تؤديه وحدات البناء ، حيث قد منح هذا الاتجاه دفعة جديدة تجعله صالحا على أقل الاحتمالات لتناول قضايا المجتمع المعاصر وتفاعله الوظيفي .

فإذا ما حاولنا توضيح المقصود بالاسهام الوظيفي ، سنجد في النهاية الاداء الوظيفي الذى تؤديه وحدة ما ، أعنى ، وظيفتها ، ذلك يتطرق بنا الى معنى الوظيفة . ومع أننا قد عرضنا لها عند مختلف الرواد نرى لزوميا ضرورة العرض لمعناها عند ميرتون . وكما علمنا أن جهد ميرتون كان جهدا تنقيحيا ، فأننا نتوقع ان ينسحب هذا التنقيح على تحديده لمفهوم الاداء الوظيفي أو الوظيفة . اذ يتضح أن ميرتون يبحث في تراث البنائية الوظيفية في الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع ، يواجه اول ما يواجهه بالتحديد البيولوجى لها ، وهو تحديد ينبثق من التحديد الرياضى للوظيفة . حيث أن الوظيفة تحدد بيولوجيا بانها العمليات العضوية أو الحيوية منظورا اليها من خلال الاعتبارات التى تسهم بها في دعم الكائن العضوي (Ibid, P, 21)

ثم يتطور المفهوم سوسيوولوجيا فيحدده دور كيم بان وظيفة العملية الفسيولوجية الدائمة هي بذلك تلك الصلة بينها وبين حاجات (أو الشروط الضرورية

للوجود (الكائن العضوى (Ibid, P, 22) وهو المفهوم الذى وافق عليه رادكليف براون مع تعديل توضيحي طفيف ، وهو تقريبا نفس المفهوم الذى اختاره برنسلو مالبينوفسكى بقوله أنه يهدف الى تفسير الحقائق عند كل مستويات التطور بوظائفها ، بالدور الذى تلعبه داخل نسق الثقافة اكتمال ، وبالأسلوب الذى تتصل به كل بالأخرى داخل النسق (Ibid, P, 22) وأنه قد جعل اتجاه هذا الاداء الوظيفى هو اشباع الحاجات البيولوجية أساسا ثم الحاجات الاجتماعية . وفى النهاية يحدده ميرتون بقوله ان الوظيفة الاجتماعية تشير الى تلك المتتاليات الموضوعية القابلة للملاحظة وليس الى الاستعدادات الذاتية (الأهداف ، الدوافع ، والأغراض) (Ibid, P, 24) .

فاذا اتفقتنا على هذا التحديد الميرتونى لمفهوم وظيفة ، فإننا نستمر نحو توضيح طبيعة الاسهام الوظيفى ، هل معناه أن الوحدة دائما ما تسهم ايجابيا فى دعم البناء الاشمل والمحتوى لها ؟ فى هذا الموضع يطرح ميرتون توضيحا تفصيليا أصيلا لطبيعة الاسهام ، فالبناء الاجتماعى بقدر ما هو محتاج الى التكامل والاستقرار ، محتاج أيضا الى الاستمرار الذى لن يتحقق الا بالتكيف والظروف الحياتية المحيطة والتي قد تتغير خارج بناء النسق ، ولا يملك الاخرى الا التكيف معها . فهو بذلك يحتاج الى الاداء الوظيفى الميسر و الذى متجه أساسا لدعم تكامل ما هو قائم ليوفر استقراره لكى يتمكن النسق من انجازه لوظائفه وعملياته الأخرى ، وهو أيضا يحتاج الى الاداء الوظيفى المعوق ، لأنه فى هذا المفهوم الأخير تكمن طاقة وامكانية التغير والتطور والنمو فهو يعرف الوظيفة بأنها تلك المتتاليات الملاحظة التى تمهد لتكيف وتوافق نسق معين ، أما الوظائف المعوقة فهى تلك المتتاليات الملاحظة التى تقلل من تكيف وتوافق النسق ، وهناك أيضا مفهوم المتتاليات غير الوظيفية وهى ببساطة تلك المتتاليات التى ليست لها أهمية بالنسبة للنسق موضع الاهتمام (Ibid, P, 51) . يعنى ذلك أن الوظائف المعوقة تفكك من النسق لكى توفر من تبعثر الوحدات مناخا ملائما لحدوث التغير ويحدث ذلك حينما يعانى البناء من توترات أو ضغوط بنائية نتيجة لتصور فى الاداء الوظيفى أو نتيجة لزيادة فى حجم الحاجات الوظيفية التى يطرحها البناء . ومع ان

ميرتون قد ربط مفهوم الوظيفة المعوقة بالنسبة لوحداث دون أخرى ، دون أن يتقدم ليربطها بوضوح بالبناء الاجتماعي أو بكلية النسق ، الا أنه كما يؤكد دون مارتيندال يعد اضافة عامة (Martindale, Op. cit, P, 473) أو كما يؤكد نيتولا تيماشيف على لسان ميرتون ان مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي ، يمثل أداة تحليلية لفهم ودراسة الديناميات والتغير (تيماشيف • مرجع سابق • ص ٣٧٥) أو كما يؤكد جان وايتكر بقوله اننا يجب أن نعطي شرف الصياغة المحددة لمفهوم الوظيفة المعوقة لميرتون ، بالرغم من أن الأخير قد اشار الى خطر هام يتعلق بهذا المفهوم وهو امكانية ان يتسجل هذا المفهوم احكام القيمة (Whitaker. OP, cit. P,137)

ويمكننا أن نسترشد أسلوب استخدام هذا المفهوم في كتابات ميرتون ، حينما يعالج علاقة ظاهرة الانومي بالبناء الاجتماعي للولايات المتحدة • فهو يؤكد ان التناقض الثقافي والاجتماعي لبناء الولايات المتحدة والذي ينشأ نتيجة التركيز على أهداف ثقافية عليا وسامية من وجهة نظر الثقافة التي استوعبها الأفراد والفرص الضئيلة التي يطرحها البناء لكي يتخذونها مسالك تتحقق من خلالها هذه الأهداف ، من هنا يصبح التركيز الثقافي على أهداف معينة دون العمل على توفير الفرص المشروعة والكافية للجميع لتحقيق هذه الأهداف معوقا وظيفيا يقف في سبيل الاستمرار البنائي المنسق والمتساق وظيفيا • وتنشأ ظاهرة الانومي • بما تتضمنه من أفراد يحملون صفة الانوعيا ، الذي تكون وظيفتهم الأساسية العمل على إلغاء هذا الوجود البنائي الحالي الحامل للتناقض ، أما عن طريق التجديد لمسالك وفرص غير مشروعة ، بحيث تكتسب شرعيتها على الأقل من وجهة نظر الفرد ، اذا ما توافرت لها امكانية تحقيق الأهداف الثقافية ، أو بالانسحاب من الاسهام الوظيفي لصالح هذا البناء اما بالطوقسية أو الانسحاب ، أو بالعمل ايجابيا نحو تحطيم هذا البناء لخلق شكل بنائي ينتفى فيه هذا التناقض الذي أصبح معوقا وظيفيا بالنسبة لاشباعات الأعضاء الأفراد في المجتمع ، بل ويمكن عن انجاز الاشباعات البنائية بوسائل مشروعة (Merton, 1962, PP, 131 - 194)

ويتمثل التفصيل الثانى الذى طرحه ميرتون ويتعلق بطبيعة الاسهام الوظيفى بالفرقة بين مستويات الاداء الوظيفى ، فيضعها فى مستوى الوظيفة الظاهرة والوظيفة الكامنة ، والحق ان هذا المفهوم الأخير يعد استرجاع لتحديد ماهية وخصائص النطاق السوسيولوجى الذى يحدد مجال عمل علم الاجتماع ، وهو موضوع حدده دوركيم من قبل ، فالوظيفة الظاهرة تشير الى تلك المتتاليات الموضوعية بالنسبة لوحدة محددة (شخص ، جماعة فرعية ، نسقا اجتماعيا أو ثقافيا) تلك التى تسهم فى تكيفها أو توافقها ، ومن ثم فهى مقصودة ، أما الوظيفة الكامنة فتشير الى المتتاليات أو النتائج غير المقصودة وغير المتوقعة . ثم يوصى بان اسهامات الوظائف الكامنة واتجاه اسهاماتها يجب أن تشكل نطاق عمل البحث السوسيولوجى ، والحق أن هذا التنقيح الميرتونى المتعلق بالوظائف الكامنة ، ولو انه لم يكن ابتكارا ميرتونيا خالصا ، الا انه كان اضافة منهجية وعينية هامة للتحليل الوظيفى السوسيولوجى ذلك لأن الكشف غالبا ما يستلزم وضعها فى اطارها البنائى (Martindale. OP, cit. P, 474)

ولقد استخدم ميرتون هذا التحليل الذى يهتم بالفصل بين الوظيفة الكامنة والظاهرة فى أحد مقالاته القصيرة الرائعة - التى تناول فيها كيف يواجه الجهاز السياسى الحضرى حاجات الجماعات المختلفة التى لا تشبعها المنظمات الرسمية - حيث ذهب فى هذا المقال الى أن التمييز الذى قدمه بين النوعين من الوظائف كان تمييزا بالغ الأهمية ، لأنه لفت الانتظار الى الوظائف الكامنة التى كانت مغلقة على التحليل الاجتماعى عموما (تيماشيف . مرجع سابق ، ص ٧٥٣) .

فالجهاز السياسى تنظيم غير رسمى ينجز انجازا غير رسمى بحيث يمثل وظائفه الكامنة . تلك الوظائف التى استوجبت قيامها حاجات بنائية لم نقم بتنظيمات رسمية لاشباعها بنفس كفاءة الجهاز السياسى . ولكى يوضح ذلك نجده يهتم بابرار أهمية هذه الوظائف الكامنة عن طريق وضعها فى اطارها البنائى الذى يتمثل فى توضيح متغيرين الاول : هو السياق أو الاطار البنائى الذى يجعل من الصعب أن لم يكن من المستحيل أن تنجز البناءات المتوافق عليها اخلاقيا للوظائف الاجتماعية الرئيسية ، وبذلك فهى تترك الباب

مفتوحا للأجهزة السياسية (أو معادلاتها البنائية) للتقدم لانجاز هذه الوظائف
لما المتغير الثانى نيتمثل فى تلك الجماعات الفرعية التى تركت حاجاتها
المتميزة غير مشبعة ما عدا تلك الوظائف الكامنة التى يشبعها هذا الجهاز
حقيقة (Merton, 1962, P, 73) .

اذن فهناك حاجات لدى جماعات فرعية تتطلب اشباعا لا تقدمه الأجهزة
الرسمية مثل هذا التواجد للحاجات يستدعى قيام وحدات معينة لانجاز
هذا الاشباع . ويعطى ذلك مبرر قيام الجهاز السياسى ذلك أن الجهاز
السياسى يسهل عملية الحراك الاجتماعى بالنسبة للجماعات المنوعة من هذا
الحراك أو المعوقة من انجازها (Ibid, PP, 76-77) ثم هو قد يقوم أيضا
باشباع حاجات معينة لجماعات رجال الأعمال ، تلك الحاجات التى تتضمن
امتيازات تحتوى على عائدات اقتصادية سريعة ، فالحاجة الى الاستقرار ،
وتجنب المنافسة غير المسيطر عليها واحتكار الانتاج فى مهنة معينة ، ذلك
فى مقابل أن هذه الجماعات تعطى الكثير مما يدعم هذا الجهاز السياسى لى
يؤدى وظيفته فى اشباعها (Ibid, P, 75) ويؤدى الجهاز السياسى أيضا
وظائفه بالنسبة لبعض الأعمال غير المشروعة ، اذ يؤدى وظائف محددة بالنسبة
لعملائه من المجرمين والمبتزين للأموال من حيث مساعدتهم ، أو جعلهم قادرين
على العمل على اشباع الحاجات الاقتصادية للسوق الأكبر بدون أى تدخل من
الحكومة (Ibid, P, 80) هذا الى جانب أنه يؤدى وظائفه لاشباع حاجات
بعض الجماعات الفرعية بصورة أكثر انسانية من الاداء الوظيفى الذى قد
تقدمه الأجهزة الرسمية (Ibid, P, 74) . من ذلك يتضح انه لولا تقديم
ميرتون لفهوم الوظيفة الكامنة لما كان من المتيسر فهم طبيعة تواجد هذا الجهاز
وادائه الوظيفى حيث ان هذا الفهم سوف ييسر أكثر الطرق موضوعية
وكفاءة لتحقيق أى اصلاح لهذا الجهاز الذى قد يدان من وجهة نظر اخلاقية
لا من وجهة نظر بنائية وظيفية . (Ibid, P, 76) .

تبقى بعد ذلك توضيح الاسهام الوظيفى بين لزومية البناء أو لزومية
الوظيفة اذ تمثل هذه المنطقة نطاق الاسهام الدينامى الكفاء لروبرت ميرتون ،

فبعد أن يصور حالة التفاعل بين البناء والوظيفة بقوله ان الوظائف الاجتماعية لأى تنظيم تساعد في تحديد البناء (بما في ذلك جذب الأشخاص المتضمنين في هذا البناء) ذلك بالضبط مثلما يساعد البناء في تحديد الفاعلية التي تنجز بها الوظائف (Ibid, P, 82) ذلك ان ميرتون قد طرح مفهوم البدائل البنائية او الوظيفية وهو مفهوم يقصد به امكانية قيام عنصر بنائى بديل لانجاز الاداء الوظيفى الذى كان يشكل نطاق أداء وتخصص عنصر بنائى آخر لم يستطع مواصلة الاداء والانجاز اما لعدم الكفاءة الوظيفية الناتجة عن افتقاد التلاؤم البنائى بين العضو او العنصر البنائى وبقية اجزاء النسق او البناء ، واما بطرح البناء لوظائف جديدة ليس في امكانية العنصر البنائى القديم القيام باشباعها وظيفيا بدرجة ملائمة من الكفاءة (Ibid, PP, 74 - 75) . ويؤكد ميرتون بهذا الصدد في تحليله لسبب قيام الجهاز السياسى باداء وظيفى كأن يقوم به الجهاز الرسمى للدولة فيعلق ان العيوب الوظيفية للبناء الرسمى تولد بناء بديلا (غير رسمى) لاشباع الحاجات الموجودة بدرجة أكثر كفاءة الى حد ما ، ومهما كانت الأصول التاريخية المحددة لنشأة الجهاز السياسى (كبناء بديل) ، فانه استمر كجهاز لاشباع حاجات أخرى غير مشبعة لجماعات عديدة من الشعب (Ibid, P, 73) والحق أن تمحيص هذه الاضافة الميرتونية للبدائل الوظيفية يوحى بان روبرت ميرتون يتحرك نحو بناء نسق نظرى أكثر ملائمة لاستيعاب قضايا التغير البنائى والوظيفى ، ذلك لأن البدائل تقوم في كل الحالات نتيجة لظروف جديدة استجدت على بناء النسق ، وقد تتمثل هذه الظروف في زيادة حجم الحاجات البنائية التي تتطلب اشباعا وظيفيا ، مثلما استوجب زيادة عدد السكان في النموذج الدوركىمى الآلى عنصرا بنائيا بديلا لتقسيم العمل واعادة توضيحه ، أو لأن العنصر البنائى القديم أصبح اسهامه الوظيفى أكثر تخفا وقل كفاءة من المستوى الملائم والمطلوب للنسق ، ذلك يستوجب تغيير عذا العنصر البنائى بعنصر آخر . وهنا يوضح ميرتون زيف محاولات التغير لأنها لم تطرح بناءات تقوم بنفس الانجاز الوظيفى الذى كانت تقوم به العناصر البنائية التي تم تغييرها ، فيؤكد ان تحليلنا السابق (يقصد تحليله للجهاز السياسى ووظائفه) يتضمن تضمينات للهندسة الاجتماعية . انها

تساعدنا في تفسير لماذا أن الاجراءات الدورية للاصلاح السياسى التى تهدف الى (استئصال الخبث) أو (الى تنظيف البيت السياسى) عادة ما تكون تصيرة النفس وغير مؤثرة . ذلك اننا اذا أردنا أى اصلاح بمعنى الغاء عنصر بنائى غير مشروع ، فان الطريق الى ذلك ليس الالغاء السريع له ولكن العمل على خلق عنصر بنائى بديل يقوم بنفس الوظائف ، يؤكد ذلك ميرتون بقوله ان آية محاولة لاستئصال بناء اجتماعى موجود بدون أن نطرح بناءات بديلة وقادرة لانجاز هذه الوظائف التى كانت تنجز سابقا بواسطة التنظيم الملغى محاولة مصيرها الفشل (Ibid, 81) ويرسم الطريق واضحا مؤكدا اننا اذا اردنا تغيير أى عنصر بنائى . فان ذلك يستوجب اعادة تشكيل للبناء الاجتماعى والسياسى حتى يتم اشباع الحاجات الموجودة بواسطة بناءات بديلة أو باحداث تغيير فى البناء يلغى هذه الحاجات كلية . وان اية محاولات اصلاحية ان لم تكن مدركة للوظائف الكامنة التى يقوم بها كعنصر بنائى كالجهاز السياسى فى الولايات المتحدة وان لم تسر فى خطوط التغيير التى رسمها ميرتون فانها تصبح محاولات استغراق فى نوع من الطقوسية الاجتماعية بدلا من كونها هندسة اجتماعية (Ibid, P, 81) تهدف الى
الاصلاح والتغيير .

وأخيرا ما هو المستوى الذى يتجه اليه الاداء الوظيفى بالاشباع عند روبرت ميرتون . هل سار على الخطوط الدوركيمية ؟ بمعنى أن يتجه الاشباع نحو البناء الاجتماعى الذى لا يتيح أى مكان للوجود الفردى وحاجاته ، أم أنه قد سار على الخطوط المالىنوفسكية بحيث رأى ان الاشباع الوظيفى موجه أساسا لخدمة الحاجات الفردية والبيولوجية ، أم أنه جمع بين المستويين على ما رأى رادكليف براون وتالكوت بارسونز ؟ الحقيقة اننا نجد فى كتابات ميرتون تجليات لاقتناعه الضمنى بوجهه نظر تالكوت بارسونز وخاصة فى نظريته عن الفعل الاجتماعى الذى يعامل الوجود الانسانى على أنه منقسم الى أجنحة ثلاثة نسق الثقافة ، والشخصية والنسق الاجتماعى ، وان لكل نسق حاجاته التى تتطلب اشباعا وظيفيا يقع على كاهل الانساق الأخرى ،

وآداء وظيفيا يشبع به حاجات الانساق الأخرى ، من هنا كان الاشباع الوظيفي عند ميرتون يخدم المستوى الاجتماعى البنائى ، وايضا المستوى الفردى . يلقي الضوء على ذلك التفرقة الرائعة التى صاغها بين الوظائف الكامنة والظاهرة لأية وحدة اجتماعية .

فاذا كنا قد أوضحنا فيما سبق علاقات الاسهام الوظيفي التى تغلب عليها علاقات الجزء بالكل سواء كان هذا الكل هو الوجود البنائى أو الوجود الفردى ، فانه من الضروري ان نوضح خصائص وطبيعة أخرى للاسهام الوظيفي ، وهى تلك الكائنة بين الجزء والجزء أو بين العناصر البنائية داخل البناء فى دعم كل منها للآخر . وفى هذا الصدد نجد ان ميرتون يقترب كثيرا من نظرية الموقف الاجتماعى التى لها علاقة معينة بنظريات الفعل الاجتماعى بل وبالوظيفية الدقيقة (التى تتناول الجماعات الصغيرة) . اذ نجد أن الاداء الوظيفي لأى منهما يدعم الوجود البنائى والاداء الوظيفي للآخر اذ يؤكد أنه قد اتضح من الصياغات الأخيرة للنظرية أن استجابات الفرد للأنومى تبدأ فى التشابك مع عمليات التفاعل الاجتماعى . حيث كما قد قرر صراحة ان الاحتمالية المتغيرة لانغماس الأفراد فى السلوك المنحرف ، اما فرادى أو جماعات ، تفهم على أنها وظيفة درجات أو نسب الأنومى المتغيرة فى النسق الاجتماعى ، وان هذه النسب أو الدرجات المتغيرة هى بالتالى نتاج للتفاعل بين أعضاء الجماعة (Merton, 1969, P, 232) .

اما اقترابه من نظرية الموقف الاجتماعى فنتضح من معالجته لعلاقة الأنومى كعنصر بنائى بمجتمع المدينة كموقف للتفاعل وكعنصر بنائى أيضا ، اذ يؤكد ان نسبة التفاعل الاجتماعى وكذا نسبة المناشط المنجزة فى مجتمع المدينة ، وكذا النسبة العليا من الفرص المتاحة ، يتيح امكانية قيام درجة أعلى من الأنومى . لكن لماذا يحدث ذلك ؟ يؤكد ميرتون أنه بالرغم من أن برهنتنا - التالية ليست جيدة كما نريد ، فانه يبدو ان مثل هذا القدر الواضح العالى من الفرص يجذب اعدادا كبيرة من المهاجرين الذين يعتقدون - صدقا أو كذبا - ان لديهم القدرات التى يمكن ان تطور وتكافأ بصورة أفضل داخل نطاق المدينة المتاح . ومع أن الكثير مدعو الا ان القليل هو الذى يختار بالمقارنة

حيث لا يكون هناك ترتيب معد يعطى أماكن سامية للكثيرين الذين يطمحون فيها . ذلك بالضبط مثل بعض الطموحين الذى لا يمتلكون فى الحقيقة القدرات التى يدعونها لأنفسهم . ويسهم غير المتمازين بكونهم الرصيد الذى تستمد منه أنومية المجتمع (Ibid, P, 223) .

٣ - التوازن فى إطار نسق متغير

فى مناقشتنا لمقولة الكلية والتكامل عند ميرتون ، يتضح انه يؤكد أن الاصرار الوظيفى على التكامل يجب أن يصبح موضعاً للمناقشة ، فذلك التكامل الكامل ، أمر قد نجده يشكل إحدى سمات المجتمعات البدائية ، لكنه لا يصلح لتصوير المجتمعات المعاصرة المتحضرة الأكثر كبراً والأكثر تعقيداً وتبايناً . ومن هنا فانه اذا كان قد أوصى بدرجات من التكامل ، كما يكشف عنها الواقع الأميريقي ، بدلا من صيغة واحدة هى الدرجة العليا من التكامل (Merton 1962, P, 27) فاننا لابد وأن نقول منه أن يلتزم التزام الحد الأدنى بمقولة التوازن أيضا ، وهو وإن كان لا يغفلها ، الا أنه يعطيها دورا ديناميا فى تفاعل انسق . اذ نجده فى نموذج التحليل يتساءل هل حول الاهتمام السائد بين المحللين الوظيفيين بمفهوم التوازن انتباههم عن ظواهر عدم التوازن الاجتماعى (Ibid, P, 54) .

ويطرح ميرتون تصوره قائلاً أن هناك مجتمعات تقع بين النماذج المتطرفة تلك التى تحافظ على انتران بدائى بين التأكيد على الأهداف الثقافية والممارسات المصاغة نظاميا ، وتشكل هذه طراز المجتمعات المتكاملة والمستقرة نسبيا ، ومع ذلك فهى متغيرة (Ibid, P, 134) . ثم يوضح فى موضع آخر يوتوبية فكرة البناءات ذات التوازن أو الاستقرار الكامل بقوله ان الارتباط أو الالتزام الكامل والمحدد بكافة المعايير السائدة يمكن أن يكون ذا أداء وظيفى فقط بالنسبة لجماعة لا يمكن أن يكون لها وجود . جماعة ثابتة تماما وغير متغيرة فى بيئة اجتماعية وثقافية ثابتة وغير متغيرة أيضا (Ibid, P, 182) وبذلك فهو يطرح علينا رفض ضمنى لمقولة التوازن تلك التى سادت عند بعض الوظيفيين وخاصة الرواد الانثروبولوجيين تحت تأثير دراساتهم

لمجتمعات بسيطة ومتوازنة ومستقرة نسبيا .

وقبل أن نعرض لوجهة نظر روبرت ميرتون العينية والمحلة لبناء الولايات المتحدة من وجهة نظر مقولة التوازن نرى ضرورة صياغة رسم مبدئي للخطوط التي تشكل الرؤية الميرتونية للنسق في حالة تفاعله العادي ، فنحن نعرف أن مناقشة روبرت .ك . ميرتون للمسلمات الوظيفية الثلاثة الشائعة ، قد طرح ضمينا تصورا نسقا خاصا به يشكل أساس وجهة نظره النقدية . بحيث وجدنا لدينا نسقا وظيفيا يتعهد به ، نسقا يختلف تفاعله من حيث الدرجة أساسا وأحيانا من حيث النوع عن تفاعلات معظم التصورات النسقية التي طرحها الوظيفيون السابقون عليه . فما هو مظهر الجدة في نسقه إذن ؟

أول ما يطالعنا في هذا التصور النسقي مقولة تكامله ، إذ نجد أن ميرتون يعيد النظر كما أوضحنا سلفا في مقولة التكامل ، ويؤكد أن الواقع الأميريقي يشهد درجات من التكامل لا الدرجة العليا للتكامل فقط . ومنها درجة عدم التكامل ذاتها . وبدلا من أن ترتبط مقولة التكامل عنده بكلية النسق ترتبط بجزئية الجماعة ، بحيث نجد لديه في النهاية نسقا مكونا من جماعات ذات درجة عالية التكامل على حساب التكامل النسقي ذاته على غرار مجتمع البناء العضوى المؤسسى الذى طرحه اميل دوركيم كما أسلفنا ، بحيث أننا نتوقع أن تكون هناك درجات تكامل وتوازن في بناء الجماعة مع أنها صفات غائبة من وجهة نظر ميرتون عن بناء النسق ومن هنا فإن كلية النسق تكون أقل ارتباطا بمقولة التوازن عن أى تصور نسقي وظيفي آخر .

الملاحظة الثانية هي أننا نعرف ان التوازن يعنى استمرارا في حجم الاداء الوظيفي وقدرة بنفس التكلفة الوظيفية المقابلة ، بل وحجم العنصر البنائى المسهم بهذا الاداء الوظيفي . الا أننا نواجه عند ميرتون في هذا الصدد بأفكار المتتاليات أو النتائج الوظيفية المتباينة ، حيث يطرح مفاهيم الوظائف الميسرة والمعوقة . وتكمن علاقة التوازن بالمفهوم الأخير (الوظائف المعوقة) ، من كون أن هناك اضطرابا معيناً في أسلوب الاداء الوظيفي أو

حجمه ، وقد ينشأ هذا الاضطراب نتيجة لتغيرات بنائية في العناصر المحيطة للوحدة بحيث تتطلب اشباعا أكثر من الاداء الذى فى مقدور الوحدة وبذلك فان استمرار الاداء الكائن بالنسبة للبناء يصبح أداء معوقا . وهناك مظهر آخر وهو ان الوظيفة المعوقة والميسرة لا تكتسب خاصيتها هذه بالنظر الى البناء بصورة مباشرة ولكن بالنظر الى وحدة او مجموعة من الوحدات داخل البناء . بحيث يعوق هذا التصور عن ادراك المستوى أو المحك الذى يصبح عنده البناء متوازنا ، بعكس امكانية تحقيق ذلك بالنسبة للوحدة وبذلك نجد أيضا حدا أدنى من الالتزام بالتوازن فى هذا الصدد .

اما الملاحظة الثالثة على قسمات التصور النسقى عند ميرتون فهى فكرة البدائل الوظيفية ، وهى فى أساسها تتطلب خلقا دائما لتوازن جديد ، حيث يكون هناك أما تبديل للعضو أو العنصر أو الوظيفة ، اذ تلغى هذه الفكرة امكانية أن تكون هناك لزومية بنائية أو وظيفية . ومن ثم ان يكون هناك تماسكا أو اتساقا دائما بين العناصر البنائية أو تساوقا بين الوظائف ، فالبناء وفقا لتعدل وتغير الظروف المحيطة فى حالة ممارسة دائمة ومستمرة لتعديلات واستبدالات بنائية وظيفية . ومن هنا يمكننا أن نؤكد أن النسق عند ميرتون وان كان يبدأ من نقطة صفر متوازنة الا أنه يظل أبدا فى سعى مستمر ودائم بحثا عن تحقيق التوازن ، الذى لا يتحقق منه الا حدة الأدنى وهو ما يسمى عادة بالتوازن الدينامى أو ربما عدم التوازن وهو المفهوم الذى أكد ميرتون على ضرورة توجيه الاهتمام والانتباه اليه .

بذلك فان هذه الملاحظات تشكل طبيعة التفاعل فى التصور النسقى عند ميرتون . ولسوف يتضح هذا التصوير للنسق بصورة أكثر جلاء ووضوحا حينما نستعرض تحليل ميرتون للتناقض الكامن فى بناء الولايات المتحدة ، والذى الغى امكانية التوازن فيه .

ويركز ميرتون نتباهنا فى بداية تحليله على المكونات الرئيسية للبناء ويختار عنصرين من بين العناصر العديدة المكونة . ويؤكد أنه وان كان من الممكن فصل هذين العنصرين تحليليا الا أنهما يختلطان أو يتداخلان فى

المواقف الواقعية • ويتكون العنصر الأول من الأهداف والأغراض والاعتمادات المحددة ثقافيا • تلك التى يؤكد عليها على أنها موضوعات مشروعة بالنسبة للجميع أو بالنسبة لعدد من الأعضاء الموزعين بالمجتمع • وتكامل الأهداف بدرجة أكثر أو أقل - أما درجة التكامل فهى مسألة حقيقة امبيريقية - وتنظم فى تسلسل معين للقيم • ولكونها تحتوى على درجات متنوعة من التعاضف والاهتمام فان هذه الأهداف تشكل اطارا مرجعيا للطموح ، فهى الأشياء التى تستحق الفضال من أجلها • وعى المكون الأساسى وليس الوحيد لما يسميه لينتون (المعمم من أجل حياة الجماعة) • وبالرغم من أن بعضا من هذه الأهداف الثقافية ، وليست كلها • ذات صلة مباشرة بالدوافع البيولوجية للانسان ، الا أنها ليست محددة بواسطتها •

اما العنصر الثانى للبناء الثانى ميهتم بتحديد وتنظيم وضبط الأساليب الموافقة عليها للوصول نحو هذه الأهداف • اذ تزواج كل جماعة اجتماعية بلا تغير بين أهدافها المسموح بها للتحرك تجاه هذه الأهداف • ولا ترتبط هذه المعايير المنظمة بالضرورة بمعايير الكفاءة أو المعايير الفنية • حيث أن كثيرا من الإجراءات التى قد تعد من وجهة نظر أفراد معينين أكثر كفاءة فى تحقيق القيم المرغوب فيها ، الا أنها تستبعد - ممارسة القوة ، أو السلطة ، أو الاحتيال - من النطاق النظامى للسلوك المسموح به • وفى بعض الاحيان تحتوى الإجراءات غير المسموح بها على بعض الإجراءات التى قد تصبح ذات كفاءة بالنسبة للجماعة ذاتها - كمثال التحريم التاريخى على تشريح الاحياء لأغراض علمية ، والتجريب الطبى ، والتحليل السوسولوجى للمعايير المقدسة - طالما أن محك الموافقة عليها ليس كفاءتها الفنية ولكن المواظف المحملة بالقيمة • وفى كافة الحالات فان اختيار الوسائل للنضال من أجل تحقيق الأهداف الثقافية يصبح محددا بواسطة المعايير المصاغة نظاميا (Ibid, PP, 132 - 133) .

ويسود التوازن طبيعة التفاعل الوظيفى بين هذين العنصرين البنائين ، بحيث تصبح الأهداف والطرق الموصلة الى تحقيقها متاحة ، ومشروعة تشريعا واضحا ومحددا بالنسبة لجميع أفراد المجتمع ، الا أن هناك عناصر قد تتدخل فتؤدى الى انهيار هذا التوازن ونوجزها هنا فى عنصرين •

أما أول أسباب اشارة التناقض ، فيمكن في ذلك التأكيد المتباين الذى يطرحة البناء عن طريق ميكانيزمات عديدة مدعمة كالتطبيع الاجتماعى بواسطة الأسرة (Ibid, P, 136) أو الصحافة (Ibid, PP, 137 - 138) والكتب وكافة وسائل الاعلام ، حيث تركز الثقافة على اهداف يجب أن يعمل الجميع لتحقيقها دون أن يصحبه تركيز مماثل على ماهية الوسائل المشروعة التى يجب أن يسير فيها الفرد لكى يتمكن من تحقيق هذه الأهداف . ويبدو على ما يرى ميرتون أن الثقافة الأمريكية المعاصرة تقترب من هذا النموذج المنطرف حيث يبذل تأكيد هائل على أهداف معينة للنجاح ، بدون أن يصاحبه تأكيد معادل على الوسائل النظامية (Ibid, P, 136) ويتمثل ذلك في السعير الثقافى المطروح (أن الانسان لا يجب أن يهدأ ، يجب أن لا يتوقف عن النضال ، يجب أن لا يخفض أهدافه . حيث يعد الهدف الأدنى جريمة وليس الفشل) .

بذلك تأمر الثقافة بضرورة الحرص على مصادرات ثقافية ثلاثة :

الأولى : أن الجميع يجب أن يناضلوا من أجل نفس الأهداف السامية أو النبيلة طالما انها متاحة للجميع .

والثانية : أن ما قد يبدو فشلا ليس الا استراحة طريق فى السعى نحو النجاح النهائى .

والثالثة : تعنى أن الفشل الرئيسى يتكون فقط من تصغير الأهداف أو الانسحاب من الطموح (Ibid, P, 139) .

فإذا كان السبب الأول فى صياغة التناقض بين عناصر البناء الثقافى ، وهو ما شكل أساس المعضلة الأمريكية هو التأكيد على أحد العناصر دون الأخرى ، فإن السبب الثانى يكمن فى البناء الاجتماعى ، ذلك أنه وفقا لما يؤكد ميرتون أن الانتشار الواسع للسلوك المنحرف لم يتولد فقط عن طريق انتقاد الفرص ، أو بسبب ذلك التأكيد الخاص والمبالغ فيه . ولكن بسبب البناء الطبقي الصارم ، والاشبه بنظام الطائفة ، الذى قد يحد من الفرص الى حد بعيد ، اعنى الى الحد الذى نجده فى المجتمع الأمريكى اليوم ..

ذلك انه ليس فقط أن نسق القيم الثقافية قد عظم ، فوق كل شيء آخر ، بعض أهداف النجاح المشتركة بالنسبة للسكان جميعهم بل أننا نجد أن البناء الاجتماعي يحدد بصرامة أو يغلق كلية الاقتراب من الأساليب الموافقة عليها للوصول الى هذه الأهداف بالنسبة لجانب كبير من نفس السكان ، ومن هنا فإن السلوك المنحرف ينتشر على نطاق واسع • إذ بينما تنادى الايدولوجية الأمريكية بالمساواة تنكر ضمناً وجود أفراد أو جماعات غير متنافسين في سعيهم نحو تحقيق هذا النجاح السامى • إذ يؤكد أن نفس مجموعة رموز النجاح تناسب الجميع • وأن الأهداف تتجاوز فواصل الطبقات • وليس أنها تعاق بوسطة هذه الفواصل • إلا أن التنظيم الاجتماعي الحقيقى والواقعى يعرف أن هناك تباينات طبقية موجودة في امكانية تيسر تحقيق الأهداف . (Ibid, P, 146)

بذلك نجد أن البناء المفترض توازنه يبدأ في معاناة نوع من التوتر الناشئ عن تناقضين أساسيين ، أولهما التناقض بين عناصر البناء الثقافى وثانيهما التناقض بين البناء الاجتماعى والبناء الثقافى ذاته ، وتقع المعضلة بحيث يتجلى وتوعها في نشأة السلوك الانحرافى كدالة يطرحها النسق على أن توازنه قد اختل ، وأن هناك بداخله اعاقات وظيفية بدأت تتراكم • وأن هناك بحث من النسق عن حالة يتحقق فيها التوازن من جديد ، ذلك لن يأتى إلا عن طريق التغير ، مروراً بالسلوك الانحرافى الناتج عن حالة الأنومى التى تمثل هذه التناقضات أساسها وجوهرها •

إلا أن النسق قد يطرح بعض الميكانيزمات التى يحاول بها جاهداً الإبقاء على حالة التوازن والاستقرار الكائنة ويمتلك في هذا الصدد اثنين • أول هذه الميكانيزمات أن النسق يحاول أن يبعد عن نفسه أى نقد ويرجعه الى الفرد ، إذ يعد القصد الأساسى من طرح المصادرات الثقافية الثلاثة التى تعد شعاراً وأيدولوجياً النسق ، هو أن الأخير يلغى أى نقد قد يوجه الى البناء بالقاء تبعة الفشل على الفرد الذى فشل من بين الآخرين ، وثانياً الحفاظ على بناء القوة الاجتماعى بأن يجعل أفراداً من الشرائح الاجتماعية للدنيا يوحداً أنفسهم ليس مع رفاقهم في هذه الشرائح ، ولكن مع هؤلاء

الذين يحتلون القمة (ذلك لأن نفس الأهداف متاحة للآخرين وأن الفشل ليس عيباً ولكنه استراحة طريق) • وثالثاً يطرح ضغوط تعمل لتحقيق التوافق وإملاءات الثقافة من ناحية الطموح الكسول بالتهديد باسقاط العضوية الكاملة من المجتمع بالنسبة لهؤلاء الذين قد يفشلون في التوافق (Ibid, P, 139) .

أما الميكانيزم الثانى فهو طرح ثقافة أو إيدولوجيا مضادة للإيدولوجيا أو الثقافة التى سببت هذا التناقض ، وهى عادة ما تبرر لكل مركزه وقدره ومكانته داخل البناء الاجتماعى بحيث تشعر كل فرد بالانجاز الذى حققه حتى ولو كان ضئيلاً ، ذلك لكى تسلبه إمكانية الثورة أو تغيير هذا النسق ، يتمثل ذلك فى شعارات مثل (أن هناك حقيقة تعنى أن معظمنا لا يجب أن يأمل أن يكون غنياً) ، أو أن تتواجد هناك فلسفة تعيد تحديد معنى انجاح كالقول (أنه لمائل الى حد كبير أن تكون جندياً عادياً فى تسلسل الرتب مثل كونك جنرال يقود • فنحن لا يمكن أن نكون كلنا جنرالات • فإذا ما كنت جندياً ممتازاً فى مجموعة منتقاء ولك سمعة جيدة ، فهذا هو النجاح نفسه) •• (أو أن القليل منا فقط هو الذى يتاح له أن يشارك فى قدر تكوين الثروة العظيمة ، أو يحقق انجازات كبيرة • وأن عدد هذه الانجازات أو فرص هذا التكوين ، لا يمكن أن يوازى أو يماثل - ولن يحدث - عدد البشر من ذوى الطاقات ، أو الطموح ، والقدرة الذى يأملون فى تحقيقها) (Ibid, P, 170) « يعنى ذلك كما يؤكد ميرتون أن النسق يقدم فلسفة للعزاء أو السلوى • فإذا كان الميكانيزم الأول يبعد التهمة عن النسق ويلقى بها على الفرد » • فإن الثانى ، يقف موقفاً تبريرياً دفاعياً عن النسق ، فالفرص بطبيعتها محدودة ، وهذه طبيعة الأمور وأنه ليس فى الأمكان إبداع أكثر ما هو كائن •

بيد أن التناقض مازال كامناً فى جوف النسق ، وقد تفلح ميكانيزمات ثقافية أو إيدولوجية ، فى الحفاظ التعسفى على التوازن القائم ، وتأجيل أو حجز التوترات الناشئة عن التناقض عن أن تتخذ دورها المرسوم فى تحطيم التوازن وأحداث التغير ، وفى الحفاظ على التوازن أو الحالة الكائنة بصورة مؤقتة • ينتهى هذا التوقيف حين أن تتراكم التوترات والضغوط الناشئة فى

البناء ، ومن ثم يتكثف السلوك الانحرافى الذى يقود الى الغاء هذا التوازن بعد ان تولد التناقض بداخله لخلق توازن جديد .

ويرسم ميرتون أربعة أشكال قد يتخذها الانحراف ، وهى التجديد الذى يقف موقفا ايجابيا من الأهداف الثقافية وموقفا سلبيا من الوسائل النظامية ، والطقسىة التى تقف موقفا عكسيا للموقف المجدد حيث يقف سلبيا من الأهداف الثقافية وايجابيا من الوسائل النظامية ثم الارتداد أو الانسحاب الذى يقف موقفا سلبيا من كل من الأهداف الثقافية والوسائل النظامية . وأخيرا الثورة أو التمرد الذى يشبه الانسحاب من حيث موقف الرفض لكل الوجود البنائى الكائن الا أنه يتميز عليه بأنه يقدم وجودا بنائيا منسقا ومتوازنا ، بديلا للوجود البنائى الكائن ، ومن هنا فهو يتميز على المنسحب بامتلاكه لامكانية اتيان الفعل الايجابى

(Meton, 1962, PP, 139 192 and see Also Merton, 1969, PP, 218)

ويمكن عمق تحليل ميرتون لاختلال التوازن وتحرك المجتمع لخلق توازن جديد فى أن هذه الانحرافية تعمل على تحطيم التوازن والاستقرار القائم ، اما عن طريق السلب أو الايجاب . فعن طريق السلب نجد ان المنسحب كليا ، والطوقسى جزئيا يرفضان الاشتراك فى قواعد اللعبة الاجتماعية ، بل أن موقف المنسحب يعد مشكلة انحرافية عن النسق القائم لأن هذا الموقف يتضمن رفضا وادانة لقيم النسق السائدة ، ومن ثم الانسحاب وعدم المشاركة فيه ، ومن ثم تصبح هذه الفئة معوقة وظيفيا بالنظر الى البناء القائم وتعمل على تقويضه سلبيا (Ibid. PP, 150, 154, 184,195) وتتجسد هذه الحقيقة ، حينما نعرف أن الطبقة الوسطى وهى أكبر الطبقات تشارك بالنصيب الأكبر فى السلوك المنحرف الطوقسى والمنسحب (Ibid. P,151)

اما المظهر الايجابى لالغاء توازن واستقرار البناء القائم فيتمثل فى التجديد والتمرد ، ولقد اشرنا الى أن التجديد رفض للالتزام بالقواعد الاجتماعية ، وهذا الرفض يسهم الى حد كبير فى خلق مناخ من الأنومى ، أو اللاقاعدة ، وبذلك يزيد هذا السلوك من اتساع حالة الأنومى ويعمل على تعميق

التناقض . ذلك بأسلوب نسقي صرف . لأن هذا المنحرف يمثل في هذه المرحلة مطلباً بنائياً له أنجاز وظيفي ، فإذا ما تعمق التناقض وازدادت رقعة الأنومي وأصبح البناء القائم لا يشبع فئات كثيرة فإن الساحة تصبح مهياة إقيام السلوك الانحرافي ذي الطبيعة الثورية أو التمردية . الذي يقوم ليغنى هذا البناء كلية في جانبه الثقافي والاجتماعي ، ويلغى ضمناً تناقضاته العميقة وتوازنه الضعيف ، ويخلق مكانهما وجوداً بنائياً متكاملًا ومتوازنًا وخلقاً من أية تناقضات حادة .

٤ - الأنومي وعلاقته بالسلوك الانحرافي داخل اطار نسقي

نتفق مع دون ماتندال حينما أكد أن المثال الوحيد الأكثر كفاءة للتحليل الوظيفي ، هو دراسة ميرتون (للبناء الاجتماعي والأنومي) حيث قد افترض في هذه الدراسة أنه سوف يحلل المصادر الثقافية للسلوك المنحرف . وقد كان هدفه بتحديد أكثر هو أن يفحص الأسلوب الذي يمارس به البناء الاجتماعي ضغطاً محدداً على بعض الأشخاص لكي ينغمسوا في سلوك غير متوافق أكثر من الانغماس في سلوك متوافق

وبتلاؤم هذا الاهتمام الذي طرحه ميرتون على الأنومي والسلوك الانحرافي مع طبيعة النسق الذي أراده ميرتون أن يشكل نطاق التحليل الوظيفي الحديث ، ذلك أنه كما أشار أننا يجب أن نلغى فكرة الوحدة الوظيفية هذه ، تلك التي تهدف إلى التأكيد على الدرجة العليا من التكامل للنسق ، ذلك نظراً لأن طبيعة المجتمع الذي نشأت في احضانه هذه المقولة كان مجتمعاً بدائياً صغيراً ومتماسكاً يعكس المجتمع الذي نعيش فيه فهو كبير متباين ومعقد . ومن هنا يرى استبدال هذه الدرجة العليا من التكامل بدرجات من التكامل كما يشهد الواقع الأميريقي بذلك حتى نصل إلى درجة عدم التكامل وعدم التوازن . من هنا فإن هذا النسق الذي يشكل الواقع الأميريقي لنطاق عمل التحليل الوظيفي يعد نسقاً معقداً متبايناً ، وربما غير متوازن ، ومن ثم فإن مفهوم الأنومي ، يبدو هاماً بالنسبة لهذا النسق كظاهرة أو حالة ، وكمرحلة .

فهو حالة لأن المجتمعات الحديثة غالباً ما تكون مفتقدة الوجود الثقافي

القوى المتماسك على غرار ما هو موجود في المجتمعات البدائية مثلا ، بحيث أننا نجد نماذج سلوك متماثلة لأنها جميعها تنبع من ثقافة قوية تم استيعابها بواسطة التطبيع الاجتماعي ، يدعم ذلك أن بناء الضبط الاجتماعي في هذه المجتمعات من القوة بحيث يظل الجميع على التزام كامل بمسارات حددتها الثقافة وصولا الى أهداف يسعى اليها الافراد طرحتها الثقافة أيضا . هذا الاتساق الكامل يفترض الغياب الكامل لظاهرة الانومي في هذه المجتمعات . بينما في مجتمعاتنا الحديثة حيث بناء الضبط الاجتماعي اضعف ما يكون لأنه يعكس بدوره ثقافة ضعيفة أيضا حيث يبدأ ضعف الثقافة حينما يفترض امكانية تعددها ، أو امكانية عدم استيعابها ، أو امكانية أو احتمالية جعلها أداء تنفيذ فئة بينما لا تشجع أخرى بسبب ظروف عديدة قد تكمن في البناء الاجتماعي . ذلك يطرح حالة من عدم الالتزام الثقافي سواء بالقيم أو المعايير وبالتالي يطرح ثقافات خاصة أو فرعية ، أو يكون نتاج لذلك ان تنهار محكات السلوك السوي والملائم ، وأيضا محكات الفعل الاجتماعي ، ومنها توقع رد الآخرين على فعل الفاعل حيث يصبح ذلك مجهولا تماما . ومن هنا فانه بافتقاد الفرد لمحكات الحكم على السلوك الملائم الخاص به وبالآخرين ، وبافتقاد للقيم أو المعايير الملزمة للجميع ، فانه يعيش في نسف يعاني حالة تسودها قيم ومعايير غير ملزمة ، أو هي غير موجودة أو مزبارة ، ما دامت قد انتقدت قوة الالتزام ، وهي حالة تعرف بالأنومي .

أما الأنومي كمرحلة فنقصد به أن المجتمع لا يمكن يعيش في حالة الانهيار أو عدم الالتزام الثقافي هذه ، والا كان مصيره الفناء . لأن الثقافة هي أساس الاجتماع الانساني ، وهي نتاجه أيضا . ومن هنا فان حالة الأنومي غالبا ما تكون مرحلة تالية لمرحلة كان فيها المجتمع متماسكا ، وانهار تماسكه بفعل معوقات وظيفية كثيرة سببتها تغيرات داخلية أو خارجية . وهي سابقة لمرحلة تالية ، إذ تمثل مرحلة الأنومي هذه ، مرحلة عدم واعادة ترتيب واجراء تغيرات في بناء المجتمع ، فهي بذلك مرحلة تسبق عادة مرحلة التغير الاجتماعي . وهذا هو السبب المحوري لاهتمام ميرتون بالأنومي والسلوك الانحرافي . هذا الاهتمام المنبثق أساسا من تركيزه على بناء المجتمع المعاصر

الذى تسوده عمليات التغير أساسا .

ويوحى تراث الأنومى أن هناك مدخلين اقتربا من دراسة هذه الظاهرة فهناك المدخل السوسيولوجى ، وهناك المدخل الفردى . حيث يؤكد الأول على أن الأنومى حالة لاحقة بالجماعة تنعكس على فردياتها ، بينما الثانى اقرب ما يكون الى النظريات النفسية التى ترى الأنومى حالة فردية مرضية ، أساسا ومن ثم فهى تشكل فى مجموعها ظاهرة اجتماعية .

اما المدخل السوسيولوجى فأول من أصله اميل دوركيم حينما طور مفهوم الأنومى لكى يشير الى حالة من اللامعيارية النسبية فى المجتمع أو الجماعة . ولقد أوضح دوركيم بجلاء أن هذا المفهوم يشير الى خاصية فى البناء الاجتماعى والثقافى وليس الى خاصية فى الأفراد الذين يتحدثون أو يواجهون هذا البناء (Merton, 1962, P, 161) .

ويؤكد روبرت ميرتون ان مفهوم دوركيم عن الأنومى قد اثر على علم الاجتماع الأمريكى بدرجة كبيرة . حيث أدى تأثيره الى التركيز على نفس العلاقة التى كان اميل دوركيم يحاول توضيحها بين الأنومى والانتحار . اذ ظهر ذلك مثلاً فى كتاب بيترم سروكن عن النظريات السوسيولوجية المعاصرة . الذى وجه الانتباه ، حينما نشر سنة ١٩٢٨ ، الى مفهوم دوركيم عن انتحار الأنومى . ولم يكن الوقت ملائماً بعد بالنسبة لعلماء الاجتماع لكى يلاحظوا صراحة المتضمنات العديدة للمفهوم ، التى تفوق الى حد بعيد ملائحته الأصلية لنسب الانتحار (Merton, 1969, PP, 214 - 215) الى أنه باتضح الفائدة من استخدام المفهوم فى ادراك الأشكال العديدة للسلوك المنحرف ، فانه قد وسع لكى يشير أيضا الى حالة تتعلق بالأفراد بالاضافة الى بيئتهم (Merton, 1962, P, 161) ذلك أدى الى ادراك الأنومى كحقيقة بنائية . بمعنى أنها نتاج لمتغيرات وعمليات سوسيولوجية يمكن اثباتها . هذه المتغيرات يمكن تقسيمها الى اثنتين . القسم الأول هو المتغيرات الثقافية . وهى يمكن ببساطة استخراجها من عمل دوركيم ، وما تتطلبه النظرية بشأن ذلك هو توفير الأسلوب المنهجى لتنظيم الارتباطات بين الأهداف المؤكد عليها ثقافيا والوسائل الموافق عليها معياريا للعمل فى اتجاه هذه الأهداف .

أما القسم الثانى فهو المتغيرات الاجتماعية ، وتحاول النظرية هنا أن توجه الانتباه الى بناء الفرص ، ويعنى به توزيع الأفراد فى البناء الاجتماعى ، ذلك التوزيع الذى يؤثر على إمكانية تحركهم نحو الأهداف المؤكدة ثقافيا

بأساليب موافق عليها معياريا (Merton. 1969. PP, 215 - 216)

فالمفهوم السوسيولوجى للانومى كما يرى ميرتون ، يتعلق بالنسق أساسا ، فهو يشير - كما يؤكد - الى خاصية فى النسق الاجتماعى وليس الى الحالة العقلية لأى من الأفراد . اذ يشير هذا المفهوم الى انهيار المعايير الاجتماعية التى تحكم السلوك ، ومن ثم فهى تدل أيضا على تماسك اجتماعى ضئيل . اذ أنه حينما تتواجد درجة عالية من الأنومى فى النسق . فان القواعد التى كانت تحكم السلوك تفقد قوتها وأهميتها ، وقبل كل شئ ، غانها تحرم من مشروعيتها فهى لا تؤلف النظام الاجتماعى الذى يستطيع الأفراد أن يضعوا ثقتهم فيه . حيث أنه لم يعد هناك معنى مشترك وموافق عليه داخل النسق الاجتماعى ، كبيرا كان أم صغيرا ، لما يحدث ، وما لا يحدث ، وما هو مسموح به من السلوك وما هو محرم ، وما هو متوقع شرعا من الفاس فى تفاعلم الاجتماعى Ibid. P, 226

بيد أن الأنومى ليس درجة مطلقة تسود كافة الانساق الاجتماعية بنسبة واحدة وإنما هو ظاهرة تخضع للتنوع والنسبية كإى الظواهر الاجتماعية الأخرى . ويعنى ميرتون بدرجة الأنومى فى النسق الاجتماعى ، بأنها تتحدد بالمدى الذى يتوفر عنده افتقاد للاتفاق على المعايير التى يحكم عليها بأنها مشروعة ، مع عدم التأكد وعدم الأمان المصاحب لها فى العلاقات الاجتماعية Merton, 1969. P, 227 وفى هذا الصدد فهو يؤكد أن المفاهيم النفسية

والسوسيولوجية قد ميزت بين درجتين متطرفتين من الأنومى ، الأنومى البسيط ، والأنومى الحاد . اذ يشير الأنومى البسيط الى حالة الفوضى التى قد تسود الجماعة أو المجتمع الذى يتعرض لصراع بين انساق القيمة ، حيث يتوفر نتاجا لذلك درجة من عدم السهولة وإحساس بالانفصال عن الجماعة . أما الأنومى الحاد فيشير الى التدهور ، وفى حالة تطرفه ، الى انهيار أو عدم تكامل انساق القيمة . بحيث ينتج ذلك توترات ملحوظة (Merton. 1962. P, 181)

ألا أنه من الضروري أن نعترض للفارق بين ظاهرة الأنومي التي قد تسود النسق وبين الصراع القيمي الذي قد يسود النسق أيضا . حيث أن المفهومين يتميزان . ذلك ان الصراع بين المعايير التي قد تتمسك بأى منها جماعات فرعية متميزة في المجتمع ، غالبا ما يؤدي الى اعادة الالتزام بالمعايير السائدة في كل جماعة فرعية . وان الصراع بين القيم الموافق عليها ثقافيا ، وكذا الصعاب الكائنة اجتماعيا في طريق التمسك بهذه القيم هو الذي يدفع الى السلوك المنحرف وتحطيم النسق المعيارى . نتاج ذلك يصبح لدينا حاصل أنومي يقود الى تطوير أو انشاء معايير جديدة (Ibid, P, 191) وهنا فان الفارق بين الصراع القيمي والأنومي ، هو فارق مرحلى ، بحيث يؤدي الأول الى الأخير .

ويشكل المدخل الفردى لدراسة الظاهرة ، القسّمات الرئيسية للمدخل النفسى حيث مثلما فعل ماكيفر يصبح الأنومي بالنسبة له حالة عقلية ، وليست حالة مجتمع . وبذلك نجد أن للمدخل النفسى اشارة محددة ، تلك التى تشير الى (حالات عقلية) يمكن اثباتها عند أفراد معينين . . الا أن المفهوم النفسى أو الفردى للأنومي ليس بديلا للمفهوم السوسيولوجى ولكنه مضاد أو مقابل له (Ibid, P, 162) ويؤكد ميرتون أن أول من صاغ هذا المدخل هما ر.م. ماكيفر ، ودافيد ريزمان .

ويحاول ميرتون أن يؤكد أن هذا الفصل تعسفى ، ذلك لأن الأنومي حالة بنائية أساسا تعكس آثارها على الأفراد فتدفع بهم الى السلوك المنحرف . ومن هنا فانه يعرض لحالة الأنومي من وجهة نظر سوسيولوجية يقابلها عرض لمؤشرات انعكاسها عند الفرد . فهو يؤكد أن المفهوم السوسيولوجى عن الأنومي يفترض أن البيئة المحتوية للأفراد يمكن أن يفكر فيها على انها تتضمن البناء الثقافى من ناحية ، والبناء الاجتماعى من ناحية أخرى . ثم هو يؤكد انه مع أنهما مرتبطان ببعضهما للغاية في الواقع الا أنهما يجب أن يفصلا لأغراض التحليل قبل أن يؤتى بهما مع بعضهما ثانية . وفي هذا الاعتبار ، فان البناء الثقافى يمكن تعريفه على أنه مجموعة القيم المعيارية المنظمة التى تحكم

السلوك ، تلك الشائعة بين أعضاء جماعة أو مجتمع معين • اما البناء الاجتماعي فنعني به تلك المجموعة المنظمة من العلاقات الاجتماعية التي يشترك فيها أعضاء الجماعة أو المجتمع باستمرار • ويدرك الأنومي حينئذ على أنه الانهيار في البناء الثقافي • ذلك الذي يقع بصفة خاصة حينما يكون هناك انفصال حاد بين المعايير والأهداف الثقافية ، وطاقات أعضاء الجماعة بواسطة البناء الاجتماعي ، والتي تستخدم للعمل وفقا لهما ، وفي هذا الصدد فان القيم الثقافية قد تساعد على توليد سلوك غريب عن أوامرها . (Ibid, P, 162)

اما ادراك الحالة على الجانب الفردي فيمكن ان نستقيها من عرض ميرتون لمؤشرات الانومي على الجانب الفردي ناقدا بذلك دوركيم الذي لم يعمل على خلق مؤشرات الانومي في بناء النسق بحيث أن هذه المؤشرات كما طورها ليوسرول Lea Srole تصور في مجموعها انعكاس موقف الأنومي على الفرد وهي تعرف بمقياس سرول للانومي ، حيث تحتوي على :

- (أ) ادراك الفرد أن قادة المجتمع غير مهتمين بحاجاته •
 - (ب) ادراكه أنه يمكن انجاز القليل في مجتمع يفتقد النظام ولا يساعد على التنبؤ •
 - (ج) ادراكه أن أهداف الحياة تختفى أو تبتعد بدلا من أن تتحقق •
 - (د) الاحساس بالعيب •
 - (هـ) الاعتقاد بان الانسان لا يمكن أن يعتمد على رفاقه من الأشخاص من أجل الدعم أو التأييد الاجتماعي والنفسي •
- (Mertion, 1962, PP, 164 - 165 and also Merton, 1969, PP, 227 - 228).

فاذا ما انتشرت حالة الأنومي في النسق أو انعكس تردها على الأفراد الأعضاء بهذا النسق ، فان هذا يؤدي الى بداية تحولها من حالة الى مرحلة ، يعنى بداية تحرك هؤلاء الأفراد نحو التخلص من حالة الأنومي والخروج منها عن طريق سلوكهم مسالك انحرافية مختلفة عن ما هو سائد في بناء هذا النسق الذي يعاني من الأنومي ، وتتباين انماط السلوك الانحرافي التي يسلكها الأفراد

لكي يتكيفوا به مع هذا الموقف الأنومى بين أن يجددوا في وسائل تحقيق الأهداف ويرفضوا الوسائل الموافقة عليها اجتماعيا ، أو يلتزموا بوسائل تحقيق الأهداف بشكل طقوسى ويرفضوا الأهداف التى أملتها الثقافة ، أو أن يرفضوا الالتزام بأى من الوسائل أو الأهداف مع اتخاذ موقف سلبي بالانسحاب من الوجود الاجتماعى وتفاعله أو بالتمرد والثورة على هذا البناء بوسائله وأهدافه وطرح شكل بنائى له وسائل وأهداف جديدة ليس بينها تناقض (Ibid, PP, 179 - 194) .

ويحاول ميرتون أن يوضح أن التنميط السابق للسلوك الانحرافى أبعد ما يكون عن أن يقتصر على السلوك الذى يوصف عادة بأنه إجرامى أو منحرف . حيث أن هناك من وجهة نظر علم الاجتماع اشكالا أخرى من الانحراف عن المعايير المعتادة التى قد لا تكون بذات صلة ، أو صلتها ضئيلة بانتهاك القانون القائم . ثم يؤكد أن مجرد تحديد السلوك المنحرف يعد مشكلة صعبة تواجه النظرية السوسيولوجية الا انها تتضح تدريجيا (Ibid, PP, 181 - 182) . ثم يستدل على ذلك بمثال من تالكوت بارسونز الذى يعتبر المرض نوعا من السلوك الانحرافى

من هنا فالسلوك الانحرافى سلوك ينحرف عن ما هو سائد فى البناء القائم . هذا السلوك يؤكد ميرتون أن علاقته بالأنومى علاقة ايجابية وظيفية ، بمعنى أن كل منهم يزيد من الآخر ويعممه ، حتى يصل كل منهما الى درجته القصوى متمثلا فى نوع من الأنومى الحاد ، وسلوكا متمردا ثوريا يطيح بهذا الوجود البنائى القائم ، ولعل أفضل ما يصور هذه العلاقة المدعمة مجموعة الجداول والتحليلات الرقمية الافتراضية ، تلك التى أوردها ميرتون ليوضح هذا الدعم المتبادل (Merton, 1969, PP, 229, 236, 237) حيث يخلص منها الى ملاحظات هامة توجب الاهتمام لتوضيح هذه العلاقة ، فعرضها فيما يلى :

(أ) فهو يرى الأنوميين يميلون باتساق أكثر للدخول فى السلوك المنحرف عن غير الأنوميين ، وهى ملاحظة تصل خاصية الأنوميا فى الفرد بسلوك الفرد المنحرف .

(ب) يستجيب كل من الأنوميين وغير الأنوميين لدرجة الأنومى فى الجماعة الأكبر التى يعد كل منهما جزءا منها • الا أن الأنوميين يبدوون أكثر استجابة كما نعرف من النطاق الأكبر لسلوكهم الانحرافى •

(ج) تذكرنا الملاحظة السابقة بالتصور النظرى الذى يبدو أنه يفتقد الأهتمام فى تراث الأنومى والسلوك المنحرف • ان انوميا الفرد ذات صلة بالسلوك المنحرف ، الا أن غير الأنوميين ، اذا كانت نسبتهم صغيرة يسهمون فى نسبة من السلوك المنحرف • يعنى ذلك ان الأنوميين فقط أكثر استعدادا للخضوع للضغوط نحو الانحراف تلك التى تمارسها الجماعات ذات الدرجات المختلفة من الأنومى •

(د) فى داخل كل جماعة ، يميل الأنوميون لأن يرتبطوا بآخرين من نفس النوع تماما مثل غير الأنوميين •• وهذا يدعم نظرية سارلند عن الخاطلة الفارقة •

(هـ) بالرغم من أن درجة الأنومى للجماعة الأكبر تنشط نسبيا مختلفة من السلوك المنحرف بين الأنوميين وغير الأنوميين ، فان ضغوط هذه الجماعة تعدل بواسطة انماط ترابط الأشخاص بالجماعات الفرعية • فمثلا ، فى جماعة ذات درجة عالية من الأنومى • فان ٩٠٪ من الأنوميين يرتبطون أساسا بأزميين آخرين يميلون الى السلوك المنحرف • ذلك بالمقارنة بـ ٤٥٪ فقط من الأنوميين الآخرين فى نفس الجماعة • حيث أن كلا من الجماعة الأكبر ، والجماعة الفرعية الأصغر تعملان معا للتأثير فى الميل نحو السلوك المنحرف (Merton, 1969, PP, 228 - 229) .

موجز ذلك أن ارتفاع نسبة الأنومى فى الجماعة تزيد من الضغوط نحو السلوك الانحرافى ، تلك الضغوط التى قد تجلب الى نطاق هذا السلوك الانحرافى أشخاصا كانوا أقل تعرضا للأنومى ومن ثم أقل استعدادا للدخول فى سلوك انحرافى ذلك بدوره يرفع من درجة الأنومى وحديثها ، وهكذا يدور السلوك الانحرافى والأنومى فى نوع من التغذية الخلفية المرتدة حتى تنكسر

هذه الدائرة ، حينما يتمكن السلوك المنحرف من احتواء أغلبية أعضاء الجماعة ، ثم تقدمهم نحو الغاء هذا الشكل البنائى الذى جعله الأنومى أقل تماسكا وأكثر ضعفا ، واحلال شكل بنائى أكثر تماسكا واتساقا ، وذلك هو مضمون التغير الاجتماعى .

٥ - التغير الاجتماعى : رؤية وظيفية أكثر قدرة وكفاءة :

فى نموذج التحليلى يؤكد ميرتون أننا قد لاحظنا أن المحللين الوظيفيين كانوا يميلون للتركيز على استقرار البناء الاجتماعى ومن ثم فقد أهملوا دراسة التغير البنائى . ومع أن التأكيد على الاستقرار ، أصبح جوهرى فى النظرية الوظيفية إلا أنه تأكيد عرضى انبثق من اهتمام الوظيفيين الانثروبولوجيين بمواجهة الميول أو التيارات السابقة التى كانت تهتم بكتابة التواريخ الظنية للمجتمعات البدائية . ولقد كان الاجراء مفيدا فى الوقت الذى ظهر فيه وقدم فى الانثروبولوجيا . الا أن استمرار بقائه فى اعمال بعض الوظيفيين السوسيولوجيين أصبح عيبا (Merton, 1962, P, 53) لأن الاهتمام بالتكامل وعدم التغير اهتمام نشأ فى احضان المجتمعات البدائية الذى يصف نكائها رادين بتوله : (الطبيعة العالية التكامل لمعظم الحضارات البدائية) . بيد أن الاصرار على التكامل يتضمن انحرافا عقليا مبالغا فيه ، اذ يعنى ذلك نقل افتراض قد يكون مفيدا فى نطاق المجتمعات البدائية الصغيرة الى نطاق المجتمعات المتحضرة والكبيرة والمعقدة والأكثر تباينا (Ibid, P, 28) تلك المجتمعات التى قد تخضع لدرجات متعددة من التكامل حتى غنى التكامل ذاته .

من هنا كانت المهمة الرئيسية لميرتون أن يطور تصورا لتغير الأنسق ، والحق لقد كان ميرتون على ادراك واضح للمهمة الملقاه على عاتقه اذ يؤكد أنه مهتم اساسا بتوسيع نطاق نظرية التحليل الوظيفى لكى تعالج قضايا التغير الاجتماعى والثقافى . وكما لاحظت فى موضع آخر ، فان الاهتمام الرئيسى للعلماء الانثروبولوجيين والاجتماعيين الوظيفيين بقضايا (النظام الاجتماعى) ، وكذا قضايا (دعم) الانساق الاجتماعية ، قد أدى الى تركيز

اهتمامهم العلمى بصفة عامة على دراسة العمليات التى يحافظ بواسطتها على النسق الاجتماعى فى حالة من الفاعلية . وعموما ، فانهم لم يعطوا اهتماما كبيرا للعمليات التى قد يستفاد بها لأحداث تغيرات أساسية محددة فى البناء الاجتماعى . ثم يؤكد أن مضمون الفصل الرابع من كتابه سوف يكون عوجها نحو قضايا الدينامية والتغير الاجتماعى (Ibid, P, 122) .

ومن ادراكه لضرورة اتجاه نظرية التحليل الوظيفى نحو معالجة قضايا التغير نجده يستعرض المسلمات الوظيفية استعراضا نقديا ، ليخرج بتصور نسقى أكثر ملائمة لدراسة التغير الاجتماعى . فهو يؤكد منذ البداية أن الميل الايدولوجى المحافظ ليس جوهرى فى التحليل الوظيفى البنائى . ولكنه مستجلب أساسا نتيجة للتمسك بمسلمات زائفة . ولقد دعم حجته بتأكيديه أنه اذا كان العلماء الوظيفيون قد اتهموا بالتحيز المحافظ . الا أنهم قد اتهموا أيضا بالتحيز الراديكالى (Buckley, 1967, P, 248) واتجه بعد ذلك الى ترتيب بنائى ووظيفى لوحدات نسق أكثر ملائمة للتغير . فبدلا من الوحدة الوظيفية يطرح امكانية أن يكون الأداء الوظيفى معوقا ومؤديا للتفكك ، وفى هذا الموضع ، يؤكد أن أكبر خطأ تقع فيه هذه المسلمة أنها تضمن البقايا فى وجود وظيفى معاصر ، ومن ثم تجعل مفهوم البقايا يضيف القليل لفهمنا للسوك الاجتماعى اوديناميت التغير الاجتماعى (Merton, 1962, P, 32) ثم أن هذه الوحدة الوظيفية ليست مسلمة بعيدة عن متناول الاختبار التجريبي ، وان درجة التكامل ، ما هى الا متغير تجريبى ، كذا أن الوحدات الاجتماعية أو اللواتع يمكن أن تكون ذات أداء وظيفى لبعض الجماعات بينما هى معوقة وظيفيا لجماعات أخرى ، وان فكرة أنها ذات أداء وظيفى بالنسبة لكلية المجتمع يجب على هذا الأساس تعديلها ، وفيما يتعلق بمسلمة النزعة الوظيفية الشمالة ، فانها يجب أن تعدل ، ذلك لأن الاشكال الثقافية الكائنة لديها توازن دقيق من النتائج الوظيفية بالنسبة للمجتمع ككل ، أو بالنسبة لوحدة فرعية (Martindale, Op, cit, P, 472) إذ انه يجب أن يباح بوضوح أن وحدة معينة يمكن أن يكون لها نتائج متعددة ، ميسرة أو معوقة وظيفيا .

«بالنسبة للأفراد ، أو بالنسبة للجماعات الفرعية ، أو بالنسبة للبناء الاجتماعي الشامل للثقافة (Merton, 1962, P, 30) كذا يجب تعديل مسألة الضرورة الوظيفية أو البنائية حيث أن الوحدة قد يكون لها وظائف متعددة ، وأن نفس الوظيفة قد تنجز بواسطة وحدات متعددة ومن هنا فهو يطرح مفهوم البدائل أو المعادلات الوظيفية ، كذا يؤكد على ضرورة تغير طبيعة وحدة معينة بالنسبة للحالة الخاصة . كذا يتطلب التحليل الوظيفي تحديد الوحدات التي يشيعها الاداء الوظيفي سواء كان ميسرا أو معوقا (Martindale, Op, cit, P, 472) .

وبعد أن يرسم هذا الترتيب البنائي والوظيفي لوحدة النسق بحيث تصبح أكثر ملائمة للتغير نجده يستخلص استخلاصات هامة من مقارنته للتحليل الوظيفي بالمادية الجدلية فيما يتعلق بقضية التغير الاجتماعي .

أولها . أن التحليل الوظيفي في أشكاله المحددة تحليليا والموجهة أميريقيًا ينظر إليه بنوع من الشك بواسطة هؤلاء الذين يعتبرون البناء الاجتماعي القائم ثابت أبداً وبعيدا عن التغير . حيث لا يحتوى الشكل الأكثر دقة للتحليل الوظيفي على دراسة وظائف البناءات الاجتماعية الموجودة فقط . ولكن يحتوى أيضا على دراسة وظائفها المعوقة بالنسبة للأفراد المختلفين الأماكن . أو الجماعات الفرعية ، والشرائح الاجتماعية ، وبالنسبة للمجتمع الأكثر شمولاً فهو يفترض أساساً ، أنه حينما يكون نتاج التوازن الدقيق لجميع نتائج أو متواليات البناء الاجتماعي القائم معوقاً وظيفياً . فانه لابد وأن يظهر ضغط قوى نحو التغير . إذ أنه عند نقطة معينة ، فإن هذا الضغط سوف يؤدي حتماً إلى اتجاهات للتغير الاجتماعي محددة قبلاً بدرجة أكثر أو أقل .

أما الاستخلاص الثاني . فيؤكد أنه بالرغم من أن التحليل الوظيفي قد ركز غالباً على ثبات واستقرار البناء الاجتماعي بدلاً من التركيز على الدينامية والتغير الاجتماعي إلا أن هذا لا يشكل جوهر نسق التحليل . إذ أنه بالتركيز على الوظائف المعوقة مثل التركيز على الوظائف الميسرة ،

فانه يمكن لأسلوب التحليل هذا أن يحدد ليس فقط أسس الاستقرار الاجتماعى ولكن أيضا المصادر الأساسية للتغير الاجتماعى فعبارة (الأشكال المتطورة تاريخيا) قد تكون منبها مفيدا الى أن البناءات الاجتماعية تخضع لتغير محسوس . ويبقى علينا أن نكتشف الضغوط التى تؤدى الى صياغة نماذج التغير المختلفة . وإلى المدى الذى يركز فيه التحليل الوظيفى على المتتاليات او النتائج الوظيفية ، فانه يميل نحو ايدولوجيا مبالغة فى المحافظة ، وإلى المدى الذى يركز فيه كلية على النتائج المعوقة وظيفيا ، فانه يميل نحو يوتربيا راديكالية مبالغ فيها . وفى جوهره ، فان التحليل الوظيفى لا هذا ولا ذلك .

ويؤكد الاستخلاص الثالث على ان التوترات والضغوط فى البناء الاجتماعى تلك التى تتراكم على انها نتائج معوقة وظيفيا للعناصر الكائنة لا تحبس أو تحجز أو تخنق بواسطة التخطيط الاجتماعى الملائم ، فان ذلك قد يقود على المدى الطويل نحو الانهيار النظامى ومن ثم الى تغير اجتماعى أساسى .
وحيثما يستمر هذا التغير الاجتماعى الى نقطة معينة ليس من السهل السيطرة عليها ، فانه من المعتاد أن نؤكد أن نسق اجتماعيا جديدا قد ظهر .

ويؤكد الاستخلاص الرابع مرة أخرى ، أنه لا التغير وحده ولا الثبات وحده هو الموضوع الملائم للدراسة التى يجريها المحلل الوظيفى . كما يوضح مسح مسار التاريخ غير انه من الواضح أن كل البناءات الاجتماعية الكبيرة قد عدلت تراكميا أو فجائيا . وفى كل حالة ، فانها لم تكن ثابتة ابدا . ولا تسلم للتغير ولكن فى نفس الوقت فان أى بناء اجتماعى يجب أن يكون جيد التكيف ومعتدلة بالنسبة لكل من القيم الذاتية لمعظم الأفراد وللظروف الموضوعية التى قد يواجه بها . فاذا ما عرفنا ذلك ، فانا نكون امناء مع الحقائق وليس مع ايدولوجيا محددة بصورة مسبقة . وبنفس الأسلوب ، أنه حينما تنقطع الصلة بين البناء الاجتماعى وحاجات الأفراد أو مع الظروف الثابتة بالفعل ، فان ذلك يجب أن يوضح . وأخيرا يؤكد ميرتون أن من يلتزم بكل ذلك قد يصبح محلا وظيفيا ، ومن يلتزم بأقل من ذلك فانه يصبح لا شئ على الإطلاق (Merton, 1962, PP, 40 - 41) .

وبهذا التصور المتكامل لتغير النسق يعطينا روبرت ميرتون مثالا تحليليا من خلال تحليله للتغير الاجتماعي في بناء الولايات المتحدة . ولقد أوضحنا في عرضنا السابق كيف تظهر حالة الأنومي كنتاج للتأكيد المتفاوت على عناصر البناء الاجتماعي بحيث يخلق ذلك تناقضا حادا في هذا البناء ، بحيث يصبح هذا التناقض الحاد تعبيراً عن عدم تكيف أو تلاؤم العناصر البنائية أما مع الحاجات الفردية أو مع الشروط الموضوعية ، ذلك يؤدي الى ظهور السلوك الانحرافي بانماطه الأربعة . ويصبح هذا السلوك معوقاً وظيفياً أمام فاعلية واستمرارية البناء القائم ، وتزداد حالة الأنومي ، ويزداد الانحراف ، وتزداد الضغوط والتوترات نتيجة لحالة الأنومي والسلوك الانحرافي ، وتبادل كانه هذه العناصر الانحرافية التغذية الخلفية والدعم كل منها للآخر حتى نواجه بحالة انهيار النسق القائم تماماً .

ذلك أن التناقض يولد حالة من الأنومي ، التي تضعف أساساً من فاعلية القيم السائدة والثقافة كمحددات للسلوك والفعل ، ويقوم النمط الانحرافي الأول وهو التجديد ، حيث يتخلى الشخص عن الوسائل النظامية لتحقيق أهداف ثقافية مبتغاه ، ويصبح هذا معوقاً وظيفياً لأنه يضعف من فاعلية هذه الوسائل بالنسبة للآخرين في النسق ، بينما نجد أن الطقوسيين يلتزمون وظيفياً ، لأنه يدين ضمناً قيم الثقافة وأهدافها ، ولأنه يقتل من طموحه ومن ثم من فاعلية أدائه الوظيفي بالنسبة للبناء القائم وبذلك يسهم في عدم استمراريته ، أما النمط الثالث وهم المنسحبون ، فهم يرفضون كلا من الوسائل والأهداف الثقافية ، وهم يصبحون معوقين وظيفياً بالنسبة للبناء الاجتماعي نظراً لأنهم لا يؤدون دورهم الذي يسهم وظيفياً في استمرارية البناء القائم ، ثم أن موقفهم هذا يمثل أدانة ضمنية للبناء .

وتستمر هذه الانماط الانحرافية الثلاثة ، تدين البناء القائم لأنه لا يشبع حاجاتهم بوسائل ملائمة . أو تمتنع عن الاسهام الوظيفي للملائم لفاعلية وكفاءة واستمرارية أكثر لهذا البناء . ذلك يكون من نتاجه خلق ضغوط نحو التغير البنائي ، أو توترات يعانى منها هؤلاء الأفراد ، حتى يأتى النمط الرابع

والأخير وهو التمرد أو الثورة ،والحق أنه لتكمن عبقرية ميرتون في ترتيبه لانماط الانحراف الواحد تلو الآخر ، حيث لم يكن هذا الترتيب ترتيبا عشوائيا ، وإنما كان يلتزم تصاعديا يقدر التوترات المنعكسة من النسق على الأفراد ، أو مع قدر الضغوط المتراكمة داخل النسق ، فالمجدد ما زال يؤمن بالمجتمع لكنه يرفض الوسائل ، ثم الطقوسى رفض أكثر جدية للمجتمع والتزام بالحد الأدنى الذى يتطلبه اجتماع البشر من الالتزام بالقواعد . أما المنسحب فرفض سلبى لكل المجتمع القائم ، وهكذا حتى نصل الى المتمرد ، ذلك المغترب الذى يرفض البناء القائم ويتحرك ايجابيا نحو تغييره (Ibid, P, 189) .

ويوضح ميرتون في معالجته لنمط المتمرد ان نتاج الأنومى المتزايد في المجتمع يصبح مقدمة نحو نمو معايير جديدة ، تلك التى نصفها عادة بالتمرد في تنميطنا لانماط التكيف . وفي بداية التمرد ، وحينما يكون مقصورا على عناصر لا قوة لها وصغيرة نسبيا في المجتمع ، فانها تمنح أساسا لتشكّل جماعات فرعية ، مغتربة عن بقية المجتمع ، الا أنها متحدة فيما بينها ، ويمثل هذا النمط المراهقين المغتربين المنظمين في عصابات ، أو بأن يصبحوا جزءا من حركة الشباب يمتلكون ثقافة فرعية خاصة بهم . وتظل هذه الاستجابة للأنومى تتميز بعدم الاستقرار حتى تنعزل أو تتميز الجماعات أو المعايير الجديدة بصورة واضحة عن بقية المجتمع الذى يرفضهم .

وحينما ينتشر التمرد في جانب كبير من المجتمع ، فانه يمنح أساسا للثورة التى تعيد تشكيل كل من البناء الاجتماعى والمعيارى (Ibid, P, 191) . ثم يؤكد ان هؤلاء المنحرفين دائما ما تكمن بهم طاقة التطور والتغير ، اذ يفترض أنه في تاريخ كل مجتمع فاننا عادة ما ننظر الى بعض أبطال الثقافة كابطال لأنهم امتلكوا الشجاعة والبصيرة للانحراف عن المعايير التى كانت سائدة ومتبناه حينئذ في المجتمع .

بذلك يطرح روبرت ميرتون وجهة نظر في التغير الاجتماعى أكثر اتساقا من وجهة نظر سابقة تالكوت بارسونز لأنه لم يتوقف مثله عند حد معالجة بعض عمليات التغير ، بل كان يهدف الى صياغة تصور يهتم أساسا بقضايا النسق المتغير .