

## الدرس التاسع : النظريات المعاصرة في التغيير الاجتماعي

### مقدمة:

قد استعرضنا في المحاضرات السابقة النظريات الكلاسيكية والنظريات العاملة التي تفسر التغيير الاجتماعي، وفيما يلي سنستعرض النظريات المعاصرة في التغيير الاجتماعي.

والنظريات المعاصرة عديدة ومتباينة يصعب استعراضها في هذا المقام، وسيتم الإقتصار على استعراض نظريتين معاصرتين في تفسير التغيير الاجتماعيين هما:

النظرية الوظيفية

النظرية التحديثية

وسيكون ذلك بعرض الأفكار الجوهرية لكلا النظريتين، ومناقشتها وتقييم كل منها.

### أولاً : النظرية الوظيفية:

تحتل النظرية الوظيفية أهمية كبيرة في التحليل السوسولوجي المعاصر، والاتجاه الوظيفي هو اتجاه قديم حديث، حيث ظهر في كتابات قدماء علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا.

والنظرية الوظيفية ليست اتجاها واحدا محدد، بل تنتشعب في اتجاهات عديدة تجمعها صفات عامة .

ما هي الوظيفية؟:

مصطلح الوظيفية من المصطلحات التي دار حولها الجدل بين علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، نتيجة لتعدد استخدامها في مواقف متباينة وفي علوم مختلفة.

واستخدمت الوظيفية في الرياضيات، وفي الفلسفة التي تأثرت بالداروينية في أواخر القرن (19)، وغالبا ما تشير (

الوظيفة) الى الإسهام الذي يقدمه الجزء للكل، والى ضرورة تكامل الأجزاء وتساندها في اطار الكل... الخ

والتحليل الوظيفي : يشير الى دراسة الظواهر الاجتماعية، باعتبارها عمليات أو آثار لبناءات اجتماعية معينة

كانساق القرابة أو الطبقة.. الخ.

ومن اشهر من استخدم مفهوم الوظيفية (ميرتون) فقصدها الآثار أو النتائج التي يمكن ملاحظتها، والتي تؤدي

الى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين. كما ميز ميرتون بين مفهومين مهمين، هما : الوظيفة الظاهرة،

والوظيفة الكامنة.

وتهتم الوظيفية بدراسة مسائل ثلاث):بناء النسق الاجتماعي، ووظيفته، ونموه وتطوره).

**الخلاصة :** أن الوظيفية تشير الى التأكيد على تكامل الأجزاء في الكل والتساند فيما بينها، وأن كل جزء يؤدي

وظيفة خاصة لا يكون غيره قادرا على القيام بها. ويشبه ذلك الى حد بعيد قيام أعضاء الكائن العضوي بوظائف

خاصة بكل عضو، وهي متساندة وضرورية من أجل أن يقوم الكل بعمله، ويحفظ استمراره، ووجوده. وكذلك

المجتمع الذي يقوم الأفراد فيه بوظائف محددة وضرورية متساندة من أجل بناء المجتمع في نهاية الأمر.

## الوظيفية والتغير الاجتماعي:

تنظر الوظيفية الى ظاهرة التغير الاجتماعي نظرات متباينة إلا أنها محدودة، وهي تقول بالتغير المحدود والبطيء في المجتمع.

ويدي (ميرتون) الى أهمية دراسة المعوقات الوظيفية التي تحد من تكيف النسق الاجتماعي (النظام، أو المجتمع) أو توافقه. فالتفرقة العنصرية قد تكون معوقا وظيفيا في المجتمع الذي يرفع شعار الحرية والمساواة. ويذهب أغلب الوظيفيين الى أن هناك عوامل متعددة ترتبط فيما بينها ارتباطا وظيفيا تسهم في تشكيل المجتمع، وتسهم في تغييره أيضا.

وترى النظرية الوظيفية: ان التغير الاجتماعي يطرأ على البناء الاجتماعي، ثم يتبعه تغير وظيفي من أجل تحقيق وجود النسق الاجتماعي ذاته. بينما لا ترى العكس، أي أن تغير الوظائف الاجتماعية لا يتبعه تغير في البناء الاجتماعي.

كما وأن آلية التغير الاجتماعي تأتي من عوامل خارجية عن المجتمع، ومن عوامل داخلية فيه. ويختلف الوظيفيون في هذه الفكرة.

وتذهب النظرية الوظيفية الى أن التغير الاجتماعي يكون تدريجيا وليس فجائيا، وقد تؤدي العوامل المؤثرة في المجتمع الى تدعيم النسق (المجتمع) وتقويته بدلا من تغييره. وكمثال على ذلك فعند انتشار الأفكار العلمانية المختلفة في المجتمع، يقوم النسق (النظام) الديني بتدعيم نفسه كردة فعل من أجل المحافظة على بقائه. ويمكن ملاحظة ذلك في حال وأوضاع المجتمعات العربية في مقاومة الأفكار العلمانية والإلحادية القادمة من الخارج، حيث يقوم النظام الديني بتعظيم دوره في الحياة الاجتماعية، ونشر ارتداء الحجاب لدى المرأة المسلمة في أماكن العمل والتعليم وفي المجتمع عامة.

وتمشيا مع فكرة التوازن في المجتمع، ترى النظرية الوظيفية أن التغير السريع والجزري هو ظاهرة شاذة، لأنها ترى بالتغير البطيء والتدريجي.

### نقد النظرية الوظيفية:

وجهت للنظرية الوظيفية العديد من الانتقادات من أهمها:

- 1- تعتبر النظرية الوظيفية غير كافية لتفسير عملية التغير الاجتماعي.
  - 2- هناك غموض في المصطلحات المستخدمة في التحليل الوظيفي، وتباين في معانيها لدى الوظيفيون أنفسهم.
  - 3- يؤخذ على النظرية الوظيفية من الناحية الأيديولوجية أنها ذات اتجاه محافظ، يحاول الإبقاء على النظام القائم.
  - 4- تعتبر الوظيفية التغير الاجتماعي ظاهرة مرضية خاصة اذا كان سريعا ومفاجئا، بينما ترى ان التوازن والاستقرار في المجتمع هو ظاهرة سوية. ويعبر ذلك عن نظرة تشاؤمية للتغير وفيها خوف من المستقبل.
- ما سبق من نقد لا يقلل من أهمية الوظيفية لتفسير الثبات الاجتماعي