

المحاضرة السادسة

المقاربة الوظيفية: لازارسفيلد، وميرتون، ووظائف الاتصال

مقدمة

بحلول أواخر الأربعينيات، تبلورت بحوث الاتصال في أمريكا الشمالية حول التقنيات الأمبيريقية (التجريبية) لتأثيرات وسائل الإعلام - (Mass Media Effects) مثل الانتخابات، والدعاية، والترفيه- وحول التصورات الوظيفية لما "يصنعه" الاتصال الجماهيري للمجتمع. وقد التقى في هذا السياق تياران فكريان: (أ) وظيفية سوسيولوجية تؤكد على الأنساق والمعايير والنتائج (وهي الأطر الدوركية-البارسونزية التي صقلها ميرتون)؛ و(ب) تقليد أمبيريقى نظمه "مكتب البحوث الاجتماعية التطبيقية (Bureau of Applied Social Research) التابع لـ بول لازارسفيلد (Paul Lazarsfeld, 1901-1976)، والذي قام بقياس سلوك الجمهور وعمليات اتخاذ القرار.

ويتجلى توليف هذين التيارين بوضوح في فصل لازارسفيلد وروبرت ميرتون (Robert Merton) المعنون بـ "الاتصال الجماهيري والذوق الشعبي والعمل الاجتماعي المنظم (Mass Communication, Popular Taste and Organized Social Action)؛ والذي اقترح الوظائف الاجتماعية الأساسية (والاختلالات الوظيفية) لوسائل الإعلام الجماهيرية (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 554-578).

في تلك الأثناء، كان هارولد لاسويل (Harold Lasswell, 1902-1978) قد صاغ للتو "الثالوث المرجعي" للوظائف المجتمعية: الرقابة/استطلاع البيئة (Surveillance)، والترابط/إيجاد علاقات (Correlation)، ونقل التراث الثقافي (Cultural Transmission)؛ كما وضع صيغته الاستكشافية ذات الأسئلة الخمسة ("من يقول ماذا، وبأية وسيلة، ولمن، وبأي تأثير؟") لتنظيم تحليل الاتصال (Lasswell 1948/1971: 84). ولاحقاً، أعاد تشارلز رايت (Charles Wright) النظر في التحليل الوظيفي، مقترحاً جرداً للوظائف والاختلالات الوظيفية، وموضحاً القضايا المنهجية في تطبيق هذا المقترح على وسائل الإعلام (Wright 1960: 605-613).

وعلى هذه الخلفية، أصبح التأطير السوسيولوجي الصريح لـ لازارسفيلد وميرتون -الذي يجمع بين الادعاءات الوظيفية الماكروية والرؤى الأمبيريقية حول الاتصال بين الأفراد- نقطة مرجعية متينة لنظرية الإعلام ولنموذج "التأثيرات المحدودة" (Limited Effects) "انظر تقييم كاتز Katz لبحوث الاتصال منذ لازارسفيلد).

1- لازارسفيلد وميرتون (1948): منح المكانة، وإنفاذ المعايير والاختلال التخديري

1-2- منح المكانة (Status Conferral)

جادل لازارسفيلد وميرتون بأن وسائل الإعلام تمنح المكانة من خلال تسليط الضوء بشكل منهجي على الأشخاص والمؤسسات والقضايا، مما يضفي عليهم "الشرعية" داخل النظام الاجتماعي: "تمنح وسائل الإعلام البرستيج (Prestige) وتعزز سلطة الأفراد والجماعات عبر إضفاء الشرعية على مكانتهم" (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 557–560). وتعد "الرؤية (Visibility)" هي الآلية الوظيفية الجوهرية هنا؛ فالتغطية المتكررة تعطي إشارة للأهمية الاجتماعية، محولةً الانتباه إلى برستيج. وفي ظل البيئة المؤسسية لصناعات الإعلام ما بعد الحرب، تميل هذه الوظيفة إلى تعزيز التراتيبات القائمة بدلاً من زعزعتها.

1-2- إنفاذ المعايير الاجتماعية (Enforcement of Social Norms)

كما ذهب لازارسفيلد وميرتون إلى أن الإعلام يعمل على إشهار الانحراف وبالتالي "إنفاذ المعايير"، عبر الإبلاغ عن الانتهاكات وتجسيد التوقعات الاجتماعية درامياً. توفر التغطية الإعلامية منبراً لـ "الأخلاق الجمعية"؛ حيث تعمل السرديات التصحيحية على تثبيت حدود السلوك المقبول (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 560–564). وتتقاطع هذه الوظيفة مع وظيفة "الترابط" عند لاسويل، لكنها تضيف إليها عنصراً جزائياً صريحاً: قدرة الإعلام على حشد المشاعر المجتمعية لإعادة تأكيد المعايير.

1-3- الاختلال الوظيفي التخديري (Narcotizing Dysfunction)

ربما تكون المساهمة الأكثر إثارة للجدل هي مفهوم "الاختلال التخديري": "حيث يؤدي تدفق المعلومات الزائد إلى إفقاد الجماهير الحساسية -مما يؤدي لاستبدال "الفعل" بـ "المعرفة"- فيصبح الناس سلبين سياسياً رغم كونهم مطلعين جيداً" (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 565–570). وقد وُصف هذا صراحة بأنه "اختلال وظيفي (Dysfunction)" وليس وظيفة، تماشياً مع إصرار ميرتون على أن التحليل الوظيفي يجب أن يعترف بالنتائج السلبية (Merton 1968: 92–99).

1-4- التوجيه (Canalization) وشروط الدعاية

أبدى لازارسفيلد وميرتون تشككاً في التأثير الإعلامي "المباشر" إلا تحت شروط محددة: السيطرة الاحتكارية، والتعزيز عبر الاتصال الشخصي، أو التوجيه/القنوة (Canalization) أي توجيه الميول الموجودة مسبقاً نحو خيارات محددة (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 571–576). وبهذا يمهّد الطريق لتقليد التأثيرات المحدودة ويتصل بنتائج لازارسفيلد الأمبيريقية بأن الشبكات بين-الشخصية تتوسط تأثير الإعلام (Katz & Lazarsfeld 1955: 15–31).

2- تحليل ميرتون الوظيفي

يوضح الجهاز النظري الأوسع لـ **روبرت ميرتون** (Robert Merton) المتمثل في **نظرية المدى المتوسط والتميز** بين **الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة** -الكيفية التي يجب أن يمضي بها التحليل الوظيفي. ففي كتابه **النظرية الاجتماعية والبنية الاجتماعية** (Social Theory and Social Structure)، يعرف ميرتون الوظائف الظاهرة بأنها النتائج المقصودة والمعترف بها، والوظائف الكامنة بأنها نتائج غير مقصودة أو غير معترف بها للبنى أو الأفعال الاجتماعية (Merton 1968: 92–99). كما يحث المحللين صراحةً على تحديد "الاختلالات الوظيفية" جنباً إلى جنب مع "الوظائف"، وتحديد "لمن" وتحت أية "ظروف" تكون النتائج إيجابية أو سلبية (Merton 1968: 59–63, 92–99).

وبإسقاط ذلك على الاتصال الجماهيري نجد ما يلي:

- **منح المكانة:** قد يكون وظيفة ظاهرة من منظور نسق الإعلام (مثل تكريم الشخصيات العامة)، لكن قد تنتج عنه "اختلالات وظيفية كامنة" (مثل إضفاء شرعية مفرطة على جهات هامشية). وهنا يجب على المحلل التمييز بين المسوغات التحريرية المقصودة وبين النتائج المترتبة على الجمهور أو النسق (Merton 1968: 92–99).
- **إنفاذ المعايير:** قد يحمل أهدافاً ظاهرة (رسائل السلامة العامة)، وأثراً كامنة (مثل الوصم الاجتماعي أو "الذعر الأخلاقي" Moral Panics)، مما يتطلب الانتباه إلى وحدات التحليل كأفراد، الجماعات والمؤسسات (Merton 1968: 59–63, 92–99).
- **الاختلال الوظيفي التخديري:** هو "كامن" صراحةً من وجهة نظر المنتجين (إذ لا يوجد محرر يقصد إحداث السلبية)، ومع ذلك فهو ذو نتائج وظيفية مؤثرة على الحياة المدنية (Merton 1968: 92–99).

3- نموذج لاسويل البنائي-الوظيفي وعلاقته بـ "لازارس فيلد-ميرتون"

اقترح **هارولد لاسويل** (Harold Lasswell) في مقالته الصادرة عام 1948 أن أي تحليل شامل للاتصال يجب أن يرتبط بالاحتياجات الوظيفية المجتمعية (1): **استطلاع البيئة**؛ (2) **ترابط أجزاء المجتمع**؛ (3) **نقل التراث الاجتماعي**. (Lasswell 1948/1971: 84–99) كما قدم صيغته الشهيرة (من يقول ماذا، وبأية وسيلة، ولمن، وبأي تأثير؟)، وفرّق بين بؤر البحث كتحليل السيطرة، المحتوى، الوسيلة، الجمهور والتأثير (Lasswell 1948/1971: 84–86).

إن العلاقة بين ثالوث لاسويل ووظائف لازارسفيلد وميرتون هي علاقة تكاملية (Lasswell 1948/1971: 93–99)

- **استطلاع البيئة:** يتقاطع مع الدور المعلوماتي الذي يركز عليه "منح المكانة" (الرؤية) ويمكن أن يفعل "إنفاذ المعايير" (عبر إشهار الانتهاكات).
- **الترابط (التفسير والتنسيق):** يتسق مع إنفاذ المعايير ومع "التوجيه" (عبر تفسير القضايا لتوجيه الميول المسبقة).
- **نقل التراث:** يرتبط بالصيانة الثقافية، وهي ساحة يستقر فيها "المتن (Canon)" عبر منح المكانة، وتستمر فيها الاستمرارية عبر إنفاذ المعايير.

لاحقاً، قام تشارلز رايت (Charles Wright) بنسقة التحليل الوظيفي للاتصال الجماهيري، مقترحاً قوائم للنتائج وحاتاً على صياغة دقيقة للفرضيات وتصاميم البحوث (Wright 1960: 605–613). وساعدت إسهاماته في معيرة المقرب الوظيفي في المناهج الدراسية، حيث غدت قوائم وظائف الإعلام تضم غالباً: الاستطلاع، والترابط، والنقل، والترفيه، والحشد (Mobilization).

4- الوساطة بين-الشخصية والمقرب الوظيفي:

وجد البرنامج الأميريقي لـ لازارسفيلد باستمرار أن تأثيرات الإعلام تتم عبر وسيط من الشبكات بين-الشخصية. ففي دراسة "خيار الشعب" (The People's Choice) "حول حملة عام 1940، برزت فكرة مفادها أن قادة الرأي (Opinion Leaders) يستقبلون رسائل الإعلام ويفسرونها ثم ينشرونها عبر الشبكات الاجتماعية، وهو ما عُرف بـ تدفق الاتصال على مرحلتين (Lazarsfeld, Berelson & Gaudet 1944/1948) (Two-step Flow).

جاء التفصيل الكامل لهذا الطرح في كتاب النفوذ الشخصي (Personal Influence) لـ كاتز (Elihu Katz) ولازارسفيلد، حيث قدما تحليلات نظرية وأمبيريقية لقيادة الرأي والانتشار الشبكي عبر مجالات اتخاذ القرار اليومية (الشؤون العامة، الموضة، السينما، الاستهلاك) (Katz & Lazarsfeld 1955: 15–31, 82). 115)

ولهذا التأكيد على البعد بين-الشخصي تداعيات وظيفية:

- **الترابط وإنفاذ المعايير:** لا يتم تفعيلهما بواسطة المؤسسات فحسب، بل وأيضاً داخل الجماعات الأولية حيث يترجم الناس أطر الإعلام إلى معاني وجزئات محلية (Katz & Lazarsfeld 1955: 31–44).

• **منح المكانة:** قد يعمل عبر تزكية الأقران؛ إذ ترتفع سمعة الأفراد عند الاقتباس منهم أو إبرازهم، كما يكتسب قادة الرأي أنفسهم مكانة اجتماعية.

• **الاختلال التخديري:** يمكن تخفيفه أو تكثيفه اعتماداً على ما إذا كانت الروابط بين-الشخصية تفعل العمل الجماعي أم تحول الانتباه إلى مجرد "حديث" يفتقر إلى التنظيم (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 565–570).

تؤكد عمليات إعادة البناء التاريخي لتعاون **لازارسفيد وميرتون** على ابتكارين منهجين تماشيان مع التفكير الوظيفي: **المقابلة المركزة (Focused Interview)** و**محلل البرامج (Program Analyzer)**، وكلاهما صُمم لالتقاط النتائج والتفسيرات السلوكية (Jeřábek 2011: 1191–1214).

5- توليفة التأثيرات المحدودة:

قدم **جوزيف كلاپر (Joseph T. Klapper)** في كتابه **تأثيرات الاتصال الجماهيري (The Effects of Mass Communication, 1960)** توليفة بحثية جادل فيها بأن وسائل الإعلام تعمل عادةً على تعزيز الميول الموجودة مسبقاً، وتنشط ضمن شبكة من العوامل الوسيطة (مثل التعرض الانتقائي، والإدراك الانتقائي، والتذكر الانتقائي)؛ وهو ما أسماه **"التوجه الظاهراتي (Phenomenistic Orientation)"** (Klapper 1960: 12–18). وقد عمم **كلاپر** "فرضية التعزيز"، مؤكداً أن الإعلام يقوي المواقف أكثر مما يغيرها، إلا في ظروف محددة (مثل الاحتكار أو غياب النفوذ الشخصي المضاد)، وهو ما يتردد صده مع تحذيرات **لازارسفيد وميرتون** السابقة (Lazarsfeld & Merton 1948/1971: 18–26; Klapper 1960: 18–26; 571–576).

تاريخياً، هيمن نموذج "التأثيرات المحدودة" لـ **كلاپر** على معظم التفسيرات في الستينيات، قبل ظهور نظريات "التأثيرات القوية" في العقود اللاحقة. ومن الناحية الوظيفية، يتسق هذا الموقف مع فكرة التوازن النسقي؛ حيث يسهم الاتصال الجماهيري في الصيانة والتغير التدريجي بدلاً من إحداث تحولات مفاجئة.

6- جرد "رايت" الوظيفي والتوضيحات المنهجية

اقترح **تشارلز رايت (Charles Wright, 1960)** جرداً وظيفياً مهيكلًا، حائاً على تقنين الظواهر الصالحة للتحليل الوظيفي وبناء فرضيات دقيقة (Wright 1960: 605–613). وفي مقال استعادي، لاحظ **رايت** أن التحديات التي حددها لا تزال قائمة؛ حيث تبني الباحثون برادايغم (نموذج) **ميرتون** لتقييم الوظائف والاختلالات على مستويات متعددة: الأفراد، الجماعات، والأنساق الثقافية (Wright 1972: 197–206).

وتترجم الأطر التعليمية أفكار رايت ولاسويل إلى خمس وظائف أساسية: الاستطلاع، الترابط، نقل التراث الثقافي، الترفيه (Entertainment)، والحشد (Mobilization). ويضيف الترفيه بعداً ثقافياً لم يكن صريحاً في ثالوث لاسويل الأصلي، لكنه يتسق مع التحليل الوظيفي لكيفية تثبيت الإعلام للروتين، والهويات، والروح المعنوية.

7- الاستخدامات والإشباعات:

منذ أوائل السبعينيات، أعاد مدخل الاستخدامات والإشباعات (Uses-and-Gratifications) صياغة الاستقصاء الوظيفي لیتجه نحو احتياجات الجمهور والاستخدام النشط؛ حيث انتقل السؤال من "ماذا تفعل وسائل الإعلام بالناس؟" إلى "ماذا يفعل الناس بوسائل الإعلام؟" (Katz, Blumler & Gurevitch 1973-74: 509-523). أقر هذا المدخل بالقوائم الوظيفية الكلاسيكية (الاستطلاع، الترابط، النقل، الترفيه) لكنه أعاد تفسيرها كـ "إشباعات" يسعى إليها المستخدمون، مثل التسلية، والمؤانسة، وتأكيد الهوية، والمعلومات (Katz et al. 1973-74: 509-515).

ورغم اختلافه المنهجي (الاعتماد على التقارير الذاتية)، فإن هذا المنظور يتوافق مع أطروحة الوساطة بين-الشخصية لـ لازارسفيلد وميرتون؛ حيث تظل انتقائية الجمهور والجماعات الأولية عناصر مركزية.

8- الانتقادات

واجه المقرب الوظيفي انتقادات منهجية ومعرفية، أبرزها:

- **المحافظة:** عبر التركيز على صيانة النسق، قد يقلل الوظيفيون من شأن الصراع وقوة البنى التحتية (وهو نقد يوجهه الاقتصاد السياسي والدراسات الثقافية).
- **غموض القصدية:** التمييز بين "الظاهر والكامن" قد يخلط بين القصد والاعتراف، مما يتطلب إجراءات دقيقة في الدراسات الأمبيريقية.
- **الفردانية المنهجية مقابل تحليل النسق:** إن تركيز "الاستخدامات والإشباعات" على الدوافع الفردية يخاطر بالانفصال عن المحددات المؤسسية والقوة.
- **نطاق "التأثيرات المحدودة":** توثق البحوث اللاحقة حالات لـ "تأثيرات قوية" (مثل بيئات الإعلام الاحتكاري، أو المحتوى المضخم خوارزمية)، مما يشير إلى إمكانية زعزعة التوازنات الوظيفية تحت وطأة الأنظمة التكنولوجية الجديدة.

خاتمة

لقد بلور التحليل الوظيفي لـ **لازارسفيد** و **ميرتون** "قواعد لغوية" للتفكير في نتائج الاتصال الجماهيري، متقاطعاً مع وظائف **لاسويل** المجتمعية وتميزات **ميرتون** التحليلية. ويظل ثالوثهم (منح المكانة، إنفاذ المعايير، الاختلال التخديري) خصباً من الناحية التحليلية، خاصة عند دمجها مع الوساطة بين-الشخصية (التدفق عبر مرحلتين)، وتنظير المدى المتوسط (الظاهر والكامن). وتكمن القيمة الدائمة لهذا المقترح في إصراره على تحديد ما يفعله الإعلام (أو يفشل في فعله)، ولمن، وبأية نتائج؛ وهو إصرار تشتد الحاجة إليه في المجال العام "المنصاتي" المعاصر.