

الجماعات الوظيفية وقيمها عند عبد الوهاب المسيري

محمد حمزة إبراهيم

كلية العلوم الإسلامية / جامعة بابل

Mm770054@yahoo.com

معلومات البحث
تاريخ الاستلام : 2020 / 9 / 9
تاريخ قبول النشر : 2020 / 9 / 16
تاريخ النشر : 2020 / 10 / 21

المستخلص

الجماعات الوظيفية مفهوم اشتغل عليه وطوره عبد الوهاب المسيري، وعده انموذجاً تفسيرياً للكثير من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهذا البحث يتناول موضوع الجماعات الوظيفية من زاوية محددة وهي طبيعة نظرتها للقيم في ضوء دراسة الخصائص العامة لهذه الجماعات، أو تحليل كيفية ارتباط منظومة القيم بالكيانات الاجتماعية عبر دراسة انموذج الجماعات الوظيفية، فهنا أيضاً يتم توضيح مفهوم الجماعات الوظيفية كاتموذج تفسيري كما اراد عبد الوهاب المسيري أن يفسر عبرها طبيعة ارتباط منظومة القيم بالأطر الاجتماعية والثقافية وتحولاتها.

الكلمات الدالة: الجماعات الوظيفية، القيم، المفهوم المركب، النموذج التحليلي

Functional Groups and their Values for Abdul-Wahab Al-Messiri

Mohammed Hamzah Ibrahim

College of Islamic Sciences/Babylon University

Abstract

Functional groups are a concept that Abdel-Wahab El-Messiri worked on and developed, and considered it an explanatory model for many social, economic and cultural phenomena, and this research deals with the issue of functional groups from a specific angle, which is the nature of their view of values in light of studying the general characteristics of these groups, or analyzing how the value system relates to social entities through The study of the functional groups model. Here, too, the concept of functional groups is employed as an explanatory model. Abdul-Wahab El-Messiri wanted to explain through it the nature of the relationship of the value system with social and cultural frameworks and their transformations. social and cultural frameworks and their transformations.

Key words: functional groups, values, compound concept, analytical model

المقدمة

الجماعات الوظيفية مفهوم محوري في فكر عبد الوهاب المسيري، المفكر الذي يضع قواعده في التحليل، ويشكل نموذج الإدراكي الذي طور عبره ((النماذج التفسيرية والتحليلية))، سواء في أبحاثه في الصهيونية أو أبحاثه في العلمانية أو دراسته للجماعات الوظيفية، وهذا الأخير مفهوم مركب من النماذج التفسيرية الكثيرة التي اعتمدها عبد الوهاب المسيري، لتفسير الظواهر الحضارية والثقافية والاجتماعية. وعندما يكون مفهوم الجماعات الوظيفية مفهوما مركبا فمعناه تضمنه أو احتوائه على نماذج أخرى كامنة في بنيته، ومن هذه النماذج، النموذج القيم المتحولة عند تغيير أنساقها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، لأن جانباً كبيراً من القيم يبقى مشدوداً إلى الواقع وإلى الحاجات الأساسية للإنسان، ولكن هذا لا يعني أن النسبية تعصف بالقيم، وأن الثبات في هذه القيم بات ضرباً من ضروب الخيال، وأن المثالية في القيم هي عبارات جوفاء خالية من أي معنى.

ذلك لأن مبحث القيم ينطوي على بعدين: البعد النظري المتضمن للأساسات العامة والقواعد النظرية لموضوع القيم، والبعد العملي المرتبط بالحاجات الحياتية والآنية التي تدفع بالإنسان لتبني قيماً معينة تملئها ظروف واقعه الراهن.

والقيم السائدة عند الجماعات الوظيفية من هذا القسم الأخير، فهذه الجماعات لا تتكرر حسن العدل وقبح الظلم، وإنما قد تختلف في تفسيرها، فتتحول نظرتها للقيم بفعل اختلاف التفسير في ظروف محددة- وليس المبادئ العامة.

فالجماعات الوظيفية هي مرجعية ذاتها في طبيعة قيمها، فهي لم تسائر الوسط بقيمه، وإنما لها قيم فرضتها الحاجات الآنية وسوق العمل والوظيفة، لكونها مرجعيات نهائية لها، وهذا يمثل جزءاً من منظومتها الدفاعية للحفاظ على تماسكها ومقاومتها لا طول فترة ممكنة، فعندما يعزلها المجتمع بنظرة تمييزية عندها تكون مضطرة للتعايش معه، ويدفعها ذلك التعايش إلى إحداث تغييرات في منظومة قيمها، إذ لا يمكن استحضار قيمها التقليدية بكامل خصوصياتها، للاختلاف الحاصل بين هذه القيم وقيم المجتمع المضيف، فالجماعات الوظيفية شاهد على أثر العوامل الثقافية على اختلافها في تشكل منظومة القيم عند الإنسان.

المطلب الأول: المبحث النظري: تحديد مفهومي

الجماعة الوظيفية مصطلح (لوصف مجموعة بشرية تستجلبها المجتمعات الإنسانية من خارجها في معظم الأحيان، أو تجندها من بين أعضاء المجتمع انفسهم من بين الأقليات الإثنية أو الدينية، أو حتى من بعض القرى والعائلات، ثم يوكل لأعضاء هذه المجموعة البشرية أو الجماعة الوظيفية وظائف شتى لا يمكن لغالبية أعضاء المجتمع الاضطلاع بها لأسباب مختلفة)⁽¹⁾، منها مثلاً قد تكون هذه الوظائف مشينة في نظر المجتمع ولا تحظى بالاحترام في سلم القيم السائدة مثل ((البغاء والربا))، وقد تكون متميزة ذات حساسية خاصة مثل ((الجوايس وحرس الحاكم))، وقد يتطلب الاضطلاع بها قدراً عالياً من الحياد والتعاقدية؛ لأن المجتمع يريد الحفاظ على قداسه وتراحمه ومثاليته ومثاليها ((الربا))، وقد يلجأ المجتمع إلى استخدام العنصر البشري الوظيفي لملء فجوة أو ثغرة تنشأ بين رغبات المجتمع وحاجاته من جهة، ومقدرته على إشباع هذه الرغبات من جهة أخرى مثل الحاجة إلى مستوطنين جدد لتوظيفهم في المناطق النائية، أو خبرات غير متوفرة⁽²⁾.

وعبد الوهاب المسيري لم يقف عند حدود مفهوم الجماعات الوظيفية فقط، وإنما راح يبحث عن علاقته بالحقول الدلالي لمفاهيم أخرى كالمادية والطبقية والواحدية وغيرها، وهذا راجع إلى تداخل تلك المفاهيم في فكره بحيث تترايط بنويها في تشكيل النموذج التفسير للجماعات الوظيفية، فالجماعة الوظيفية هو مفهوم مركب لا يختزل فقط العوامل الاقتصادية والقيمية والاجتماعية والسياسية، وإنما يتعداها إلى الأبعاد الحضارية والمعرفية، ويمكن الكشف عن كل هذه الأنساق والمفاهيم بتحليل مفهوم الجماعات الوظيفية، لذا عد نموذجا تفسيريا.

ومفهوم الجماعة الوظيفية يشترك مع مفهوم الطبقة في أن كلا المفهومين يؤكدان على أهمية العناصر الاقتصادية، ولكن مفهوم الجماعة الوظيفية يتعامل في ذات الوقت مع عوامل أخرى مثل: المكانة - الثقافة-النسق القيمي، كما أن مفهوم الجماعة الوظيفية يتعامل مع تشكيلات صغيرة نسبيا مثل الجماعات الهامشية والاقليات الحرفية، في حين أن مفهوم الطبقة يتعامل مع تشكيلات أكبر مثل: العمال-الفلاحين-الرأسمالية⁽³⁾.

والإنسان الوظيفي هو الوحدة الأولية للجماعة الوظيفية، وعلى الرغم من أن الإنسان الوظيفي هو إنسان مادي في نهاية المطاف إلا أن الاختلاف بين المفهومين في الحيثية، فمن حيث ارتباط الإنسان بالطبيعة سمي طبيعي ومن حيث ارتباطه بالوظيفة سمي وظيفي، وعليه فالإنسان الطبيعي يعرف في إطار وظائفه البابلية أو دوافعه الغريزية المادية، أما الإنسان الوظيفي فيعرف في ضوء ما يوكل إليه من وظائف أو أدوار اجتماعية، فيكون فضاء الإنسان الطبيعي هو المادة وليس له حدود خارج الطبيعة والمادة فيستمد معياريته من الطبيعة، أما الإنسان الوظيفي فيكرس حياته لأداء وظيفته وتصبح حدودها حدوده وفضاؤها فضائه ويستمد معياريته من وظيفته، وعند الإنسان الطبيعي المبدأ الواحد كامن في الطبيعة، أما الوظيفي فالمبدأ الواحد كامن في الوظيفة⁽⁴⁾.

والإنسان الوظيفي بحسب المسيري هو إنسان حلولي كموني واحد، ولكن وفقا لمرجعياته الوظيفية، لأن الحلولية والكمونية والواحدية تذهب إلى أن كل ما في الكون من إله وإنسان وطبيعة مكون من جوهر واحد، وفي حالة الإنسان الوظيفي فإنه ينكر وجود الحيز الإنساني المستقل وينكر إمكانية تجاوز العالم المادي إلى ما وراءه، وهنا يمكن رد كل الظواهر مهما بلغ تنوعها وعدم تجانسها إلى مبدأ واحد في كل العالم، ومن ثم تتم تسوية الإنسان بالكائنات الطبيعية وتلغي كل الثنائيات، وتسود نوع من وحدة الوجود المادية فتتزع القداسة من كل الأشياء وتصبح كل الأمور نسبية⁽⁵⁾.

فمفهوم الإنسان الوظيفي* ينتمي إلى العلمانية الشاملة التي هي رؤية شاملة للكون بكل مستوياته ومجالاته، فالعالم من منظور العلمانية الشاملة مكثف بذاته وهو مرجعية ذاته خاضع لقوانين واحدة كامنة فيه، لا تفرق بين الإنسان وغيره من الكائنات الأمر الذي يعني سيادة الواحدية المادية⁽⁶⁾، إذ كان الصراع على أشده بين نموذجين: نموذج "الواحدية الإنسانية" المتمركز حول الإنسان، ونموذج "الواحدية الطبيعية" المتمركز حول الطبيعة بدلا من الإنسان التي لن تلبث أن تنتصر في صراعها مع "الواحدية الإنسانية"، لتحل محلها تماما، ويظهر إنسان العصر الحديث المنفصل عن القيم.

فالمذهب المادي يرى أن الوجود ممتنع من خارج الطبيعة، أي لا يوجد شيء لا يمكن رده إلى سلسلة وقائع متشابهة لتلك التي نختبرها، وحتى الحياة الأخلاقية ليست سوى امتداد للحياة البيولوجية، والمثال الاخلاقي هو تعبير عن الحاجات والغرائز التي تشكل إرادة الحياة⁽⁷⁾. والجماعات الوظيفية متأثرة في جانب كبير منها بهذه الرؤية.

المطلب الثاني: أسباب نشأة الجماعات الوظيفية وأقسامها

إن رصد أسباب ظهور الجماعات الوظيفية وأقسامها، يسלט الضوء بشكل كبير على تحليل نفسية هذه الجماعات وطريقة تفكيرها، ومن ثم طريقة تعاطيها مع القيم الأخلاقية والاجتماعية والسياسية، فنجد من بين هذه الأسباب طبيعة التركيبة الاجتماعية والقيم الأخلاقية التي تحد من الانخراط في بعض الأعمال والوظائف في بعض المجتمعات، مما يفسح المجال للجماعات الوظيفية لشغل هذه الفراغات، الأمر الذي يقتضي طبعاً بناء منظومة قيمية خاصة بها، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية والسياسية وبعض متطلباتها التي تجد ضالتها في الجماعات الوظيفية.

أولاً: أسباب نشأة الجماعات الوظيفية: توجد عدة أسباب لظهور الجماعات الوظيفية بحسب عبد الوهاب المسيري، والأسباب هذه تنتزع على أشكال الجماعات الوظيفية، وقد يقف أكثر من سبب وراء نشوء جماعة وظيفية معينة، وأهم هذه الأسباب⁽⁸⁾:

1- القيود والاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية في المجتمعات التقليدية تمنع الانخراط في وظائف لا تقيم وزناً إلا لاعتبارات الربح والاقتصاد وقوانين السوق، وتتجاهل قيم المجتمع وتقاليدته، في حين يسهل انخراط الغرباء في هذه الوظائف فهم لا يكتثرون لقيم المجتمع وعاداته، فالقيمة العليا عندهم هي الانضباط الوظيفي وأداء المهمة الموكلة إليهم، والقيم الاجتماعية التقليدية والعريقة تتراجع عندهم لصالح قيم عملية نفعية أداتيه، لذا فإن القيم الأخلاقية لا حظ لها عند هذه الجماعات، ومن أمثلة ذلك ((المرتزقة))، فهذا العنصر يمارس أقصى حالات القتل والعنف بإحساس بالحياد وانعدام الشعور من أي مسؤولية، باستثناء مسؤولية أداء وظيفته الموكلة إليه من سيده، ومثال آخر ((البغاء))، فهو يقتضي تحلاً كبيراً من ضوابط المجتمع وقيمه والتعامل معه بطريقة آلية خالصة فهي مجرد وظيفة تؤدي، وهنا يكون اللجوء إلى الجماعات الوظيفية في مجتمع ما هي وسيلة وقائية لحماية مثل المجتمع وقيمه.

2- الحاجة إلى عنصر بشري لسد حاجات لا يتمكن أبناء المجتمع تلبيتها، أو هي خارج قدراته، مثل استجلاب قطاعات بشرية للاستثمار.

3- حاجة أعضاء النخبة الحاكمة إلى جماعات بشرية ليست لها قاعدة من القوة؛ بسبب عزلتها عن الجماهير، يمكن استخدامها لتنفيذ مخططاتها وخدمة مصالحها، من دون أن يكون لهذه الجماعة القدرة على المشاركة في السلطة بسبب افتقادها القاعدة الجماهيرية.

4- وصول المهاجرين؛ فالمهاجرون لا يمكنهم الانخراط في كل الحرف والنشاطات الاقتصادية، فيضطرون للبحث في مهن أخرى قد تكون شاقة، أو منبوذة مشكلين بذلك جماعة وظيفية.

هذه الأسباب تكشف عن أن الجماعات الوظيفية غالباً ما تكون عابرة أو هامشية مما يستلزم أن تتسم قيمها بالمرحلية فتتأثر بحسب مقتضيات المرحلة ومتطلباتها.

ثانياً: أقسام الجماعات الوظيفية: نلاحظ عبر أقسام الجماعات الوظيفية، أن لهذه الجماعات طابعها الخاص، فهي جماعات محدودة ترفض التماهي مع المجتمع والذوبان فيه، وتحفظ بمسافة عن باقي التشكيلات الاجتماعية تخرجها عن التنميط الاجتماعي، وهي جماعات تعيد تشكيل قيمها بحسب ما تقتضيه المصلحة العملية وبما يخدم أهدافها، فطبيعة نظرة الجماعات الوظيفية للقيم ذات صبغة واقعية أي أنها قيم خادمة وليست مخدومة، خادمة للعنصر في الجماعة الوظيفية يكيفها لمقتضيات حياته، وليست قيم مثالية ينذر لها

حياته، واطلالة سريعة على أقسام هذه الجماعات يكشف لنا طبيعة المهام التي تضطلع بها الأمر الذي ينعكس على طبيعة تصورهما للقيم.

ف للجماعات الوظيفية عدة أقسام منها⁽⁹⁾:

- 1- الجماعات الوظيفية المالية، التي يقوم أعضاؤها بالتجارة والربا وجمع الضرائب والسمسرة والبورصة.
 - 2- الجماعات الوظيفية القتالية، التي يضطلع أعضاؤها بدور القتال، مثل المماليك والانكشارية، والهنود في القوات البريطانية.
 - 3- الجماعات الوظيفية الاستيطانية، وهي جماعات بشرية توظفها الإمبراطوريات في مناطق نائية، أو إستراتيجية، بهدف تعميرها أو التحكم فيها أو قمع سكانها.
 - 4- الجماعات الوظيفية الحرفية والمهنية المتميزة التي يتطلب العمل فيها مهارة خاصة، أو الجماعات الوظيفية التي يعمل أعضاؤها في وظائف يرى المجتمع لسبب أو لآخر انها مشينة مثل جمع القمامة ودفن الموتى والدباغة.
 - 5- الجماعات الوظيفية الأمنية التي يعمل أعضاؤها في وظائف حساسة بسبب طابعها الأمني، أو بسبب قربها من الحاكم وحياته الخاصة.
- طبعاً ويمكن ملاحظة أن هذه الجماعات الوظيفية، قد تقوم في وقت واحد بأكثر من وظيفة أو مهمة من المهام المتقدمة.

المطلب الثالث: طبيعة القيم في ضوء خصائص الجماعات الوظيفية

إذا اعتقدنا بأن تشكل القيم يتأثر إلى حد كبير بطبيعة ظروف الواقع وملابساته، فإن ذلك أصدق ما يكون عند الجماعات الوظيفية، فطبيعة العلاقات القائمة على المنفعة والربح تجعل من الغاية تبرر الوسيلة، والاعترا ب الاجتماعي الذي تشعر به بعض تشكيلات هذه الجماعات يدفع أفرادها للتماهي فيما بينهم واحاطة انفسهم بسياج قيمي خاص بهم يمثل جزء من منظومتهم القيمية، ومن جهة أخرى الهويات السائلة لبعض هذه الجماعات، فهوياتهم غير مستقرة وولاءاتهم موزعة بين حس الانتماء إلى أصولهم والانتماء إلى البلدان المضيفة لهم، كل ذلك يفقدهم الاستقرار النفسي والاجتماعي وينعكس بصورة ازدواجية القيم والوقوع في النسبية الأخلاقية فتصبح كل المعايير محكومة بملابسات الموقف الموضوعية بعيداً عن القيم العامة والاحكام المسبقة.

ان تحليل خصائص الجماعات الوظيفية من شأنه أن يضعنا في صورة اقرب لطبيعة التحول في منظور القيم ومساراته لهذه الجماعات، فكل سمة من هذه السمات تمثل اساس فلسفي أو اجتماعي أو نفسي، يفسر نزوع الجماعة الوظيفية لهذه القيمة أو تلك، وتبني بعض القيم دون غيرها، أو مجارة المجتمع لبعض قيمه أو الكف عنها.

ف للجماعات الوظيفية عدة خصائص أهمها⁽¹⁰⁾:

أولاً- العلاقات التعاقدية النفعية: أي الدخول مع المجتمع في علاقة تعاقدية نفعية محايدة، ويقوم كل طرف (بحسلة) الطرف الآخر، أي النظر إليه بوصفه وسيلة لا غاية، وسيادة منطق العقل الأداتي الذي ينظر إلى الإنسان باعتباره مجرد جزء يشبه الأجزاء الطبيعية المادية، فالإنسان بالنسبة للعقل الأداتي شيء ثابت وكمي وهو ينظر إلى الطبيعة والواقع من منظور التماثل ولا يهتم بالخصوصية، ويحاول هذا العقل تفتيت الواقع إلى

أجزاء غير مترابطة⁽¹¹⁾، فالعقلانية الادائية هي عقلانية تخضع للحساب الواعي الذي يدرس كيفية الوصول إلى أهداف بحد ذاتها، وغير خاضعة لطابع قيمي بل لطابع عملي، يتشخص نوع هذه العقلانية في تعامل الإنسان مع الطبيعة، وبمنطق ربحي⁽¹²⁾، ومفهوم المسؤولية الأخلاقية عند الفرد صارت تنحصر في طريقة الأداء فان أدى واجبه على اكمل وجه فهو مواطن خير، وإن تقاعس عن الأداء وانخفضت كفاءته فهو غير خير⁽¹³⁾.

هذه النفعية قد حولت الإنسان إلى أداة مجردة من كل ميزة إنسانية، فقيمة كالتضحية، مثلاً، قد فقدت الكثير من معناها مع هذه الرؤية للإنسان، وكمثال على ذلك ما لحق بوظيفة الأم في هذا العصر، إذ اختفت أهمية الأم وتلاشت أمام المرأة العاملة، فأصبحت المرأة لا تعتبر عملها في التربية أو تنشئة الإنسان عملاً حقيقياً ذا قيمة؛ لأنه لا يدر الربح المادي مغفلة القيمة المعنوية والتربوية للأم في صناعة الإنسان⁽¹⁴⁾.

ثانياً- العزلة والغربة: أي إن أعضاء المجتمع المضيف يحتفظون بمسافة بينهم وبين أعضاء الجماعة الوظيفية، قد تكون بالزري أو السكن أو اللغة أو غيرها، هذه المسافة التي أحدثها المجتمع قد تدفع بعض أعضاء الجماعات الوظيفية إلى الانسحاب عن المجتمع وهذا الانسحاب وإن بدا في ظاهره إرادياً، إلا أن ظروف حصوله تجعل منه حالة من حالات الاستبعاد الاجتماعي، فتكون حالة من الاستبعاد للآخرين على غير رغبتهم⁽¹⁵⁾، فحينما يعرف الأفراد انفسهم في سياق من العضوية في فئة اجتماعية مشتركة، يظهر ما يسمى بـ((تأكيد الإدراك))، أي تأكيد أوجه التشابه بين الأعضاء داخل الجماعة، وتأكيد أوجه الاختلاف بين هذه الجماعة، وبين أي جماعة أخرى، فالأفراد ينظمون انفسهم والآخرين في سياق من التصنيفات الاجتماعية البارزة، وهذا يؤدي إلى تأكيد ادراكي مضاد بين أعضاء الجماعة الداخلية وأعضاء الجماعة الخارجية⁽¹⁶⁾.

ثالثاً- الإحساس بالهوية الوهمية والانفصال عن الزمان والمكان: فغالبا ما يرتبط أعضاء الجماعة الوظيفية بوطن أصلي يكون موضع حبهم وولائهم، ويتصورون أنهم جزء من تاريخه وتراثه، فيتعمق شعورهم بالغربة نحو المجتمع المضيف، ولكن الجماعة الوظيفية والوظيفة ذاتها في الواقع هي موضع الولاء الفعلي، ومن ثم فان هويتهم هوية وهمية.

إن الصراع بين الهوية الأصلية للجماعة الوظيفية وهوية المجتمع المضيف لا يخلو من انعكاسات هامة على منظومة القيم عند هذا القسم من الجماعات الوظيفية، فقد تسعى هذه الجماعة إلى الاندماج مع المجتمع المضيف، وهذا يتطلب تغييراً ثقافياً وسيكولوجياً جذرياً لكي ينجح، فقد يحاول المهاجرون إلى أمريكا الشمالية مثلاً أن يتخلوا عن هويتهم القومية والثقافية ليصبحوا مواطنين أمريكيين⁽¹⁷⁾.

فعضو الجماعة الوظيفية يتأرجح دائماً بين هويته القومية، والجماعية أي كجماعة ضمن الهوية الأوسع، وبين هويته الفردية، والقسمان الأخيران يكونان أكثر عرضة للتحويلات بفعل تأثير الظروف الموضوعية، حسب تقسيم الجابري لمستويات الهوية إلى قومية وجماعية وفردية⁽¹⁸⁾.

رابعا- ازدواجية المعايير والنسبية الأخلاقية: باعتبار أن العلاقة عند الجماعة الوظيفية أصلاً هي نفعية وليست أخلاقية، فنسبية القيم تعني انها خلاصة لمحتوى السلوك الإنساني وصيرورة مباشرة لجدلية العقل الإنساني بالواقع، لذلك تختلف الأحكام بين الذوات بسبب التباس الظروف وتباينها واختلاف رغبات الأفراد⁽¹⁹⁾، فالقيمة اضحت على وفق هذا المنظور مسألة اجتماعية أي أن المجتمع هو الذي ينتج القيمة وليست القيمة هي التي تحكم المجتمع، ومن ثم فان القيم لا تتمتع بأي إطلاقية أو ثبات ويجب أن تخضع دائماً للتقييم والتفاوض المستمر⁽²⁰⁾، وتعبير أركون: (إن الفاعلين الاجتماعيين - أي البشر - هم الذين ينتجون

النماذج المعيارية التي تقود فكرهم وسلوكهم وهم الذين يقررون كيفية استخدامها أو الحفاظ عليها أو الغائها⁽²¹⁾، فتتحول القيم وتبديل بحسب مقتضيات الظروف والواقع.

خامساً-الحركية: يتسم أعضاء الجماعة الوظيفية بالحركية البالغة، وهذا أمر يرتبط بكونهم عنصراً نافعا وآلة يمكن نقلها من مكان إلى آخر، مما يترتب عليه أن لا يكون لهذه الجماعة انتماء وإنما تعيش على هامش المجتمع، وهم بسبب عزلتهم وعدم انتمائهم وعدم وجود جذور لهم بين الجماهير عادة ما يشعرون بعدم الأمان⁽²²⁾.

طبعاً لهذه الحالة القلقة إلى جانب أن التحول المكاني هو ليس تحول جغرافي فقط، وإنما هو تحول في انساق القيم، فلكل مكان قيمه الخاصة المختلفة قليلاً أو كثيراً، لذا سوف يؤثر كل ذلك في عملية التحول التي تشهدها هذه الجماعة (حيث تبنى الهوية وتتفكك ويعاد بنائها تبعا للحالات، أنها دائمة الحركة، وكل تغير اجتماعي يقودها إلى إعادة صياغة نفسها بشكل مختلف)⁽²³⁾.

سادساً: التمرکز حول الذات والتمرکز حول الموضوع: ينتج عن كل ذلك تأرجح بين التمرکز حول الذات (الوظيفة بوصفها ذات وهوية)، وتمرکز حول الموضوع (الوظيفة بوصفها خدمة تؤدي إلى المجتمع، ويؤدي ذلك إلى حالة استقطاب شديدة بين المراكزين*)، ولكن على الرغم من الصراع بين الطرفين يبقى هناك مصدر هو رمز التماسك، وهو الإنسان الطبيعي المادي.

إن الخصائص المتقدمة تكشف بوضوح عن أسباب تشكل منظومة القيم عند الجماعات الوظيفية؛ لأن القيم لم تتبع من الفراغ وإنما هي نابعة من مجموعة العوامل الثقافية والاجتماعية المحيطة بالفرد، ومن المؤكد فهي محكومة بشكل كبير إلى هذه العوامل، فالجماعات (تخلق أنماطاً متميزة من الوعي والسلوك، ومنظومات قيم وقواعد اجتماعية، وعقلية مرتبطة بالحقبة والبيئة وبالظروف العامة لتشكيلها، وتصبح هذه الأنماط بذاتها بنية مستقلة داخل البناء الاجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به، وقد تصبح هذه البنية إن كانت عاملاً من عوامل النمو والتقدم في حقبة ما، من عوامل عدم التكيف في حقبة أخرى ونسبي هذه البنية بالنسق الثقافي)⁽²⁴⁾، وجزء من النسق الثقافي هو نسق القيم والمعايير الذي يشتمل على المفاهيم والتصورات التي تساعد الفرد على ترتيب الآثار المادية وغير المادية، في علاقاتها بعضها ببعض، كما تشتمل على الأنماط التجريدية التي تحفظ الجماعة، وتضع حدوداً وعلاقات لسلوك الفرد وعلاقاته بالآخرين⁽²⁵⁾.

فاذا كان النسق الثقافي ككل هو (مجموعة المعارف والاعتقادات والقيم والاخلاق، والعادات التي يكتسبها الفرد من جراء انتمائه إلى جماعة من الجماعات)⁽²⁶⁾، فمعنى ذلك أن الانتماء إلى جماعة معينة يعد محدداً أساسياً من محددات الثقافة، وتحول الأطر الاجتماعية سوف يؤثر في الكثير من العناصر الثقافية، الأمر الذي له أثر مهم في إحداث تغييرات في نظام القيم للفرد والمجتمع.

ولكن هذا لا يعني أن تحول الظروف سوف يعصف بالقيم بصورة مطلقة، وإنما فقط القيم المرتبطة بالحاجات المستجدة، فإريك فروم يقسم القيم إلى قيم عامة وهي القيم الإنسانية مثل أحب لجارك ما تحب لنفسك، وقيم اجتماعية خاصة وهي التي تساعد في بقاء الجماعة وتأدية وظيفتها⁽²⁷⁾، وهو ما يحصل مع الجماعة الوظيفية، فتحول نظام القيم عندها يرتبط بما تقتضيه ظروفهم من هذا التحول⁽²⁸⁾، فالفرد في الجماعة الوظيفية الذي كان ينتمي سابقاً لمجتمع له نسق قيمى خاص به، ما أن يكون عضواً ضمن جماعة وظيفية حتى يتبنى نسقاً قيمياً ينسجم مع ظروف بقاء الجماعة الجديدة، وحتى الجماعات الوظيفية الموجودة ضمن موطنها الأصلي ولكنها جماعات هامشية تكون لقيمها خصوصية عن الجماعة الأم، هذه الخصوصية هي التي تعطي لهذه الجماعة القدرة على التعاطي مع وظائف يرفض باقي أعضاء المجتمع الانخراط فيها.

فالجماعات الوظيفية هي عينة اجتماعية توفر دراستها فكرة تطبيقية لطبيعة تشكل القيم والأفكار والقناعات، وأثر الأطر الاجتماعية والظروف المحيطة في سيروية الوعي الإنساني، فجانبا أساسيا من القيم الإنسانية والوعي مرتبط بملايسات الحياة العملية، وإذا كان المسيري قد ركز على مفهوم الجماعات الوظيفية نموذا تحليلي للعلاقة بين الإنسان وظروف حياته، فإن هذا الارتباط لا يقف عند حدود الجماعات الوظيفية وإنما يشمل كل القطاعات البشرية فالإنسان ابن بيئته وتتشكل قيمه ورؤاه بحسب ملايساتها المختلفة، طبعاً هذا لا يصادر القيم الثابتة والجوهرية عند الإنسان مثل حب العدل وكره الظلم، ولكن أيضاً لا يمكن تجاهل سيروية القيم وتحولاتها بصورة تتناسب طردياً مع حجم التحولات في طبيعة الحياة العملية.

الخاتمة

خلص البحث إلى عدة نتائج أهمها

أولاً: شكّل عبد الوهاب المسيري عبر فلسفته حالة متميزة وفريدة في تاريخ الفكر العربي والإسلامي المعاصر، ليس فقط بالنظر إلى شمولية اهتماماته المعرفية في مجالات الأدب والنقد وفلسفة التاريخ والعمل الموسوعي والترجمة، ولكن بالنظر أساساً إلى أصالته الإبداعية في مجال التنظير الأكاديمي والاجتهاد المنهجي والتجديد الاصطلاحي والمفاهيمي.

ثانياً: "الجماعات الوظيفية" مفهوم مركب لا يختزل فقط العوامل الاقتصادية والقيمية والاجتماعية والسياسية، وإنما يتعداها إلى الأبعاد الحضارية والمعرفية، ويمكن الكشف عن كل هذه الانساق والمفاهيم بتحليل مفهوم الجماعات الوظيفية، لذا عد نموذا تفسيريّاً عند عبد الوهاب المسيري، أي انه يساعد في فهم ظواهر اجتماعية وفكرية عديدة في حال تحليله.

ثالثاً: الإنسان الوظيفي هو إنسان نفعي عملي مادي هامشي طبقي، ولذا فان دراسة هذا المفهوم يقتضي ربطه بحقل المفاهيم التي تنتمي إلى الفلسفات المادية والماركسية والبرجماتية والواحدية وغيرها؛ لأنه يتضمن بعداً من كل ذلك، مع الاحتفاظ بخصوصية كل حالة من حالات الجماعات الوظيفية.

رابعاً: تسهم عدة عوامل في ظهور الجماعات الوظيفية منها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وتتأثر خصائص كل جماعة وظيفية بطبيعة العوامل الكامنة ورائها، لان هذه العوامل هي ليست فقط عوامل دافعة لظهور هذه الجماعات، بل إن هوية هذه الجماعات مرهونة بشكل كبير لطبيعة هذه العوامل، وبحسب إسهام كل عامل بتشكيل جماعة من الجماعات الوظيفية.

خامساً: تنوعت صور الجماعات الوظيفية وتوزعت على شرائح اجتماعية كثيرة، من المهن المنبوذة أو التي تحتاج إلى كفاءات خاصة، إلى المهن التي تلعب دوراً سياسياً معيناً، ولكن القاسم المشترك بين الجميع أن الولاء بالدرجة الأساس للوظيفة فهي مرجعية الإنسان الوظيفي وهي المحدد الأهم لطبيعته نظرته للقيم، وكل الولاءات والمرجعيات الأخرى هي ثانوية بالقياس إلى الولاء للوظيفة والمنفعة العملية.

سادساً: الجماعات الوظيفية تعيش أزمة الهويات السائلة وتشنت الانتماء وتعدد صور الولاء ونسبية المعايير الأخلاقية والشعور بالعزلة وغيرها، وكلها أزمات تسهم في تشكيل منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والجمالية، وتكون قيم غير مستقرة عند الجماعة الوظيفية ومحكومة بتحويلات ظروف العمل والمتغيرات الاجتماعية والسياسية.

سابعاً: للجماعات الوظيفية قيمها الخاصة التي تملئها ظروف هذه الجماعات، فهذه الجماعات لا تنمهي بسهولة مع قيم المجتمعات الخاصة بها، لأسباب كثيرة متداخلة، وعدم التماهي هذا يدفعها أما لتبني قيما جديدة، أو توظيف قيم المجتمع لصالح الاداء الوظيفي لهذه الجماعة، فيفسر الربا على أنه مساعدة، والتجسس على أنه إخلاص للوطن.

الهوامش

- (1) المسيري، عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، دار الشروق، مصر، ط3، 2014، ص21.
- (2) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، دار الشروق، مصر، ط4، 2013، ج2، ص480.
- (3) المسيري، عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، ص13.
- (4) المسيري، عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، ج2، ص482.
- (5) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، ج2، ص467-468.
- * والمسيري يتحدث إلى جانب حديثه عن الجماعات الوظيفية، والإنسان الوظيفي، عن الدولة الوظيفية، فيرى أنه يمكن إعادة انتاج نمط الجماعة الوظيفية على مستوى الدولة على أشكال مختلفة، فيمكن عد الدول الاستيطانية دول وظيفية يسكنها عنصر سكاني تم نقله من موطنه الأصلي، ليقوم على خدمة الدولة الإمبريالية، أو تحويل دولة صغيرة ليست بالضرورة استيطانية، إلى دولة وظيفية، وهي عادة ما تكون غنية الموارد قليلة السكان، ولا يمكن لسكان هذه الدول الدفاع عن مواردهم وانفصالهم، لذا يصبح من الحتمي عليهم الاعتماد على قوة خارجية، أو تحويل اتجاه دولة ما، بحيث تنحو منحى وظيفيا عن طريق النخبة الحاكمة إلى جماعة وظيفية تدين بالولاء للاستعمار، وتتنظر للمجتمع الذي تنتمي إليه نظرة تعاقدية باردة، فتت عزل عنه وتشعر بالغيرة، ويزداد ارتباطها العاطفي والثقافي بالمركز الإمبريالي، ينظر، المسيري عبد الوهاب، الدولة الوظيفية اليهودية، دار الشروق، ط2، 2002، ص39-40.
- (6) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، ج2، ص472.
- (7) ينظر: لالاند، أندريه، موسوعة لالاند الفلسفية، ترجم، خليل أحمد خليل، دار عويدات، بيروت، لبنان، 2008، مج2، ص854.
- (8) المسيري، عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، ص15-20، الموسوعة اليهودية، دار الشروق، ط1، 1999، ج5، ص363، والجماعات الوظيفية اليهودية، ص19.
- (9) المسيري، عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، ص25-26، وأيضا: رحلتي الفكرية، دار الشروق، مصر، ط7، 2016، ص590.
- (10) المسيري، عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، ص22-23.
- (11) أبو النور حسن، أبو النور حمدي، يورجين هابرماس الأخلاق والتواصل، دار التنوير، 2009م ص134.
- (12) ينظر: مصدق، حسن النظرية النقدية التواصلية، المركز الثقافي العربي، بيروت-لبنان، ط1، 2005 ص133، وأيضا عن تعريف هذه العقلانية ينظر: الجابري، د.محمد عابد، قضايا الفكر المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، ط1، 1997، ص58-59.
- (13) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، حركة فكر الاستتارة وتناقضاته، نهضة مصر، ط1، 1998، ص54-55.

- (14) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، قضية المرأة بين التحرر والتمركز حول الانثى، نهضة مصر، 2010، ص18.
- (15) ينظر: هيلز، جون، ولوگران، جوليان، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم، ترجمة، محمد الجوهري، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2007، ص45.
- (16) ينظر: عماد، د. عبد الغني، الهوية والمعرفة، المجتمع والدين، دار الطليعة - بيروت، ط1، 2017، ص144.
- (17) ينظر: زايد، احمد، سيكولوجيا العلاقات الاجتماعية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2006، ص18.
- (18) ينظر: الجابري، محمد عابد، العولمة والهوية الثقافية عشر اطروحات، ضمن كتاب العرب والعولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998، 298.
- (19) ينظر: بوحناش، نورة، الاخلاق والرهانات الإنسانية، افريقيا الشرق، المغرب، 2013، ص127.
- (20) ينظر: المسيري، عبد الوهاب، حركة فكر الاستتارة، ص54.
- (21) اركون، محمد، أين هو الفكر الاسلامي المعاصر؟، دار الساقى، بيروت-لبنان، ط3، 2006، ص115.
- (22) ينظر: المسيري، رحلي الفكرية، ص586.
- (23) عماد، د. عبد الغني، الهوية والمعرفة، المجتمع والدين، ص143.
- * عن مظاهر هذا الاستقطاب ينظر: المسيري، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، دار الشروق، ط5، 2014، ج1، ص264-265.
- (24) غليون، برهان، اغتيال العقل، المركز لثقافي العربي، بيروت-لبنان، ط4، 2006، ص79.
- (25) ينظر: البرغوثي، محمد حسين، الثقافة العربية والعولمة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، ط1، 2007، ص95.
- (26) غليون، برهان، اغتيال العقل، ص73.
- (27) ينظر: فروم، أريك، الإنسان من أجل ذاته، ترجمة، محمود منقذ الهاشمي، ط1، 2007، ص269.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

قائمة المصادر

1. أبو النور حسن، أبو النور حمدي، يورجين هابرماس الأخلاق والتواصل، دار التنوير، 2009م.
2. أركون، محمد، أين هو الفكر الإسلامي المعاصر، دار الساقى، بيروت-لبنان، ط3، 2006.
3. البرغوثي، محمد حسين، الثقافة العربية والعولمة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، ط1، 2007.
4. برهان، اغتيال العقل، المركز لثقافي العربي، بيروت-لبنان، ط4، 2006.
5. بوحناش، نورة، الاخلاق والرهانات الإنسانية، افريقيا الشرق، المغرب، 2013.
6. الجابري، د.محمد عابد، قضايا الفكر المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، ط1، 1997.

7. الجابري، د.محمد عابد، العولمة والهوية الثقافية عشر اطروحات، ضمن كتاب العرب والعولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998.
8. زايد، احمد، سيكولوجيا العلاقات الاجتماعية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2006.
9. عماد، د. عبد الغني، الهوية والمعرفة، المجتمع والدين، دار الطليعة -بيروت، ط1، 2017.
10. فروم، اريك، الإنسان من اجل ذاته، ترجمة، محمود منقذ الهاشمي، ط1، 2007.
11. لالاند، اندريه، موسوعة لالاند الفلسفية، ترجم، خليل احمد خليل، دار عويدات، بيروت، لبنان، 2008، مج2.
12. المسيري عبد الوهاب، الجماعات الوظيفية اليهودية، دار الشروق، ط2، 2002.
13. المسيري عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، ج1، دار الشروق، ط5، 2014.
14. المسيري عبد الوهاب، العلمانية الجزئية والعلمانية الشاملة، ج2، دار الشروق، مصر، ط4، 2013.
15. المسيري عبد الوهاب، الموسوعة اليهودية، ج5، دار الشروق، ط1، 1999.
16. المسيري عبد الوهاب، حركة فكر الاستنارة وتناقضاته، نهضة مصر، ط1، 1998.
17. المسيري عبد الوهاب، دفاع عن الإنسان، دار الشروق، مصر، ط3، 2014.
18. المسيري عبد الوهاب، رحلتي الفكرية، دار الشروق، مصر، ط7، 2016.
19. المسيري عبد الوهاب، قضية المرأة بين التحرر والتمركز حول الانثى، نهضة مصر، 2010.
20. مصدق، حسن النظرية النقدية التواصلية، المركز الثقافي العربي، بيروت-لبنان، ط1، 2005.
21. هيلز، جون، ولوغران، جوليان، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم، ترجمة، محمد الجوهري، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2007.