

جامعة باتنة 1
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية - المنظمة العالمية للتجارة أنموذجاً -

أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية
تخصص: علاقات دولية

إشراف الأستاذ:
د/ و داد غزلاني

إعداد الطالبة:
ليندة لفحل

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الدرجة العلمية | الجامعة الأصلية | الرتبة |
|-----------------|----------------------|-----------------|----------------|
| صالح زباني | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة-1 | رئيساً |
| وداد غزلاني | أستاذ التعليم العالي | جامعة قلمة | مشرفاً ومقرراً |
| هشام عبد الكريم | أستاذ محاضر-أ- | جامعة باتنة-1 | عضواً مناقشاً |
| جمال منصر | أستاذ محاضر-أ- | جامعة قلمة | عضواً مناقشاً |
| عادل زقاغ | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة-1 | عضواً مناقشاً |
| السعيد ملاح | أستاذ محاضر-أ- | جامعة المسيلة | عضواً مناقشاً |

السنة الجامعية: 2017-2018

شكر وعرفان

بداية أشكر الله عز وجل الذي ألهمني الصبر ومنحني القوة لإجازه هذا البحث العلمي،
والوصول إلى هذه المرحلة من الحياة، بعدها أتوجه بخالص الشكر والتقدير
والاحترام للأساتذة الدكتوراة غزلاني وداد التي زادتني شرفاً بقبولها الإشراف على
هذه الرسالة و على مجهوداتها وتوجيهاتها القيمة التي أثرت هذا العمل المتواضع رغم
كل المسؤوليات الملقاة على عاتقها .

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أعضاء لجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذا العمل
وإلى أساتذتي الكرام الذين أشرفوا على تأطيري طوال مشواري إلى غاية بلوغي
هذه المرحلة وإلى كل من قدم لي الدعم والعون من قريب أو بعيد.

الإهداء

أهدي هذا العمل المنواضع:

إلى والداي

إلى أحلى هبة وهبني الله إياها وهي قرة عيني ابنتاي ميس وريماس وأبيهما رياض
إلى كل من ساندني ولو حتى بابنسامة ودعاء وأهدي ثمرة هذا الجهد المنواضع.

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري للدراسة

مقدمة الفصل:

المبحث الأول: الهوية التنظيمية: دراسة في المفهوم والمقاربة

المطلب الأول: الهوية التنظيمية: مصطلح واحد ودلالات متعددة

الفرع الأول: تطور وطبيعة الهوية التنظيمية: الهوية ضمن السياق النفسي -اجتماعي

الفرع الثاني: الهوية التنظيمية: قراءة وإعادة قراءة في المفهوم التأسيسي

الفرع الثالث: العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة

المطلب الثاني: مقاربات دراسة الهوية التنظيمية

الفرع الأول: المقاربات التقليدية:

الفرع الثاني: المقاربات الحديثة:

المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري

المطلب الأول: الثقافة التنظيمية: التعريف، الخصائص، والوظائف

الفرع الأول: مفهومي الثقافة والثقافة التنظيمية

الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية:

الفرع الثالث: وظائف الثقافة التنظيمية

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية: المكونات، العناصر، التصنيفات

الفرع الأول: مكونات الثقافة التنظيمية

الفرع الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية

الفرع الثالث: تصنيف الثقافة التنظيمية

الفرع الرابع: الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية

المطلب الثالث: منظورات الثقافة التنظيمية

الفرع الأول: الثقافة التنظيمية: منظور الثقافة الواحدة

الفرع الثاني: الثقافة التنظيمية: المنظور المتعدد الثقافات

الفرع الثالث: المنظور التقليدي للثقافة التنظيمية

المبحث الثالث: المنظمة الدولية: تعددية في المفاهيم والمقاربات

المطلب الأول: المقاربة المفاهيمية للمنظمة الدولية

الفرع الأول: تعريف وخصائص المنظمة الدولية

الفرع الثاني: المنظمة الدولية: بين النظام والمنظمة

الفرع الثالث: المنظمات الدولية كفاعل - شركة

الفرع الرابع: المنظمات الدولية كمجتمعات مولدة للمعرفة ومنتجة للخطابات

المطلب الثاني: المقاربات النظرية للمنظمات الدولية

الفرع الأول: الواقعية: المنظمات الدولية كوحدات وكالاتية للدولة:

الفرع الثاني: المؤسساتية الجديدة: المنظمات الدولية ميكانيزمات لتسهيل التعاون

الفرع الثالث: المنظور البنائي-الإجتماعي: المنظمات الدولية: كحقائق اجتماعية

المطلب الثالث: المنظمات الدولية ضمن السياق الأنثروبولوجي: بين الثقافة والهوية

الفرع الأول: الهوية في العلاقات الدولية

الفرع الثاني: الثقافة في المنظمات الدولية: المعيارية في التنظيم الدولي

الفرع الثالث: أربع معلمات ثقافية لتشكيل الهوية التنظيمية للمنظمة الدولية

الفصل الثاني: دور العناصر الثقافية في بناء هوية المنظمة الدولية

مقدمة الفصل

المبحث الأول: الإطار النظري لبناء الهوية التنظيمية

المطلب الأول: بناء الهوية التنظيمية: بين التعددية الهوياتية ومواجهة التهديدات

الفرع الأول: خصائص البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية

الفرع الثاني: بناء الهوية التنظيمية في المنظمات متعددة الهوية

الفرع الثالث: بناء الهوية التنظيمية في مواجهة مطالب الهوية عند مواجهة التهديدات

المطلب الثاني: منظورات بناء الهوية التنظيمية

الفرع الأول: المنظور الاتصالي لبناء الهوية التنظيمية

الفرع الثاني: المنظور الزمني: الذاكرة والتاريخ لبناء الهوية التنظيمية

الفرع الثالث: منظوري الفاعل الاجتماعي والبنائية الاجتماعية

المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء هوية المنظمة

المطلب الأول: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية ثلاثية الترابط: الثقافة والهوية والصورة

الفرع الأول: علاقة الصورة التنظيمية بالهوية التنظيمية

الفرع الثاني: العلاقة بين الثقافة والهوية التنظيمية: رؤى ومسارات بحثية مختلفة

الفرع الثالث: عمليات الهوية التنظيمية وديناميكياتها
المطلب الثاني: نماذج عكسية وانعكاسية لدور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية التنظيمية
الفرع الأول: النموذج الانعكاسي: تضمينات الهوية تتعكس في الثقافة التنظيمية
الفرع الثاني: النموذج التعبيري-الإنطباعي: الهوية تعبير عن التفاهات الثقافية
الفرع الثالث: النموذج التشاركي: العناصر الثقافية المشاركة في بناء الهوية التنظيمية- اللغة والزمن-

المبحث الثالث: إعادة النظر في هوية المنظمات الدولية

المطلب الأول: استقلالية وقوة المنظمات الدولية كمصدر لهويتها
الفرع الأول: البيروقراطيات الدولية كيانات تتمتع بالاستقلالية
الفرع الثاني: سلطة البيروقراطيات الدولية
الفرع الثالث: قوة المنظمات الدولية: دعم للاستقلالية
الفرع الرابع: السند القانوني: أو الشخصية القانونية للمنظمة الدولية
المطلب الثاني: منظورات استقلالية المنظمة الدولية:
الفرع الأول: المنظور التقليدي للمنظمات الدولية كيانات غير عضوية -فاقدة للاستقلالية-
الفرع الثاني: المنظور البنائي -الاجتماعي: المنظمات الدولية ككيانات عضوية-استقلالية-
المطلب الثالث: التنظير لأزمة هوية المنظمات الدولية
الفرع الأول: النموذج القديم: عقد، معاهدة وشركة Gesellschaft
الفرع الثاني: في محاولة للبحث عن نموذج بديل: بين مقترب النظام والمقترب الليبرالي
الفرع الثالث: النموذج الجديد: المنظمة الدولية باعتبارها "مجتمع"

الفصل الثالث: بناء الهوية التنظيمية لمنظمة التجارة العالمية

مقدمة الفصل:

المبحث الأول: الأطر الثقافية وأزمة الهوية للمنظمة العالمية للتجارة

المطلب الأول: المنظمة العالمية للتجارة: التاريخ، الدستور البنية التنظيمية - معالم ثقافية-
الفرع الأول: تاريخ المنظمة العالمية للتجارة: مفاوضات لبناء نظام تجاري دولي تعددي
الفرع الثاني: إنشاء منظمة التجارة العالمية وبنيتها التنظيمية
الفرع الثالث: دستور المنظمة العالمية للتجارة: كلغة خطابية
المطلب الثاني: أزمة الهوية داخل المنظمة العالمية للتجارة
الفرع الأول: أصل وطبيعة منظمة التجارة العالمية كشركة Gesellschaft
الفرع الثاني: نحو بناء هوية المنظمة العالمية

المطلب الثالث: تحديات المنظمة العالمية للتجارة لبناء هويتها

الفرع الأول: التحديات القانونية والمؤسسية

الفرع الثاني: التحديات السياسية

الفرع الثالث: التحديات الاقتصادية

المبحث الثاني: بناء هوية منظمة التجارة العالمية: بين مقترح الخيار المؤسسي والمقترح البنائي

المطلب الأول: : مقترح التحليل المؤسسي المقارن: الإطار الأصلي

الفرع الأول: المؤسسات والخيارات والعقود

الفرع الثاني: العجز البراديمي لعقلانية الإختيار المؤسسي

المطلب الثاني: سوسيولوجية منظمة التجارة العالمية : الإطار البديل

الفرع الأول: النموذج البنائي-الاجتماعي لتحليل المنظمة العالمية للتجارة

الفرع الثاني: التطور المؤسسي-الاجتماعي من الداخل

الفرع الثالث: قضائية الخطاب

المبحث الثالث: مرتكزات هوية المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع

المطلب الأول: طريقة عمل جماعة التجارة العالمية: الخطاب المعتمد على القواعد

الفرع الأول: مميزات وقواعد منظمة التجارة العالمية كلغة: - التقاسم والبلاغة والاستنساخ

الفرع الثاني: إعادة تفسير عملية منظمة التجارة العالمية: ثلاث طرق من الخطاب

الفرع الثالث: الديناميكية المتعددة الوسائط لخطاب منظمة التجارة العالمية

المطلب الثاني: المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع

الفرع الأول: متغيرات بناء مجتمع منظمة التجارة العالمية

الفرع الثاني: المنظمة العالمية للتجارة ضمن السياق المجتمعي-الثقافي والبناء القانوني

الفرع الثالث: منظمة التجارة العالمية بوصفها جماعة للقوانين

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

مقامت

تعد فكرة اعتبار المنظمات نظام ثقافي-رمزي - للمعاني المشتركة بين الأعضاء فكرة حديثة نسبياً؛ إذ كان الاعتقاد السائد حتى منتصف الثمانينيات أن المنظمات تستخدم طرقاً عقلانية في التنسيق والسيطرة على مجموعة من الأفراد، وتظهر فيها المستويات العمودية والأقسام وعلاقات الصلاحية وغيرها. ولكنها في الواقع تمثل أكثر من ذلك؛ إذ تظهر لكل منظمة هوية خاصة بها، قد تكون هذه الشخصية قوية، أو مرنة أو غير ودية أو داعمة أو مبدعة أو محافظة. وقد بين منظرو المنظمات ذلك عن طريق التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة في حياة أعضاء المنظمة، ومن المثير أن تعرف بأنها عامل مستقل يؤثر على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم، ففي الوقت الذي تتميز فيه بيئة الإدارة بالتغير المتسارع وعدم الاستقرار، يجب على تنظيمات المستقبل أن تُطور أساليب إدارتها، وتعيد تصميم هياكلها التنظيمية؛ لتتكيف مع التغير الذي يحدث في بيئتها، إن هي أرادت البقاء والاستمرار. وهذا ما تواجهه المنظمات بشكل دائم، فالتغيرات السريعة في بيئتها الخارجية والداخلية سببها آثار العولمة مثل زيادة أنشطة التجارة الدولية، وتحرير الخدمات وكذلك التقدم المستمر في التكنولوجيا. ويرجع ذلك إلى زيادة كبيرة في المنافسة العالمية، مما يحتم على المنظمات التعامل مع المنافسة المحلية والدولية، فتضطر المنظمات إلى إعادة النظر في هياكلها التنظيمية وتصميمها المؤسساتي كاستجابة لما تتعرض له.

في ضوء ذلك، تحتاج المنظمات إلى السؤال من هم أوما يريدون أن يكونوا كمنظمة قادرة على التعامل مع التحديات المستمرة، لذا اكتسب مفهوم الهوية التنظيمية أهمية عالية برزت من قبل الباحثين والشركات والمنظمات، ولما كانت الثقافة سلوكاً يبتدعه الأفراد وتتبناه الجماعات ويتشكل من " اللغة والدين والعادات والتقاليد ووسائل الاتصال والتربية، وبما أن العاملين والموظفين لا يتركون قيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم وأخلاقهم واتجاهاتهم خارج أبواب منظماتهم، فإن كل تلك المؤثرات والتراكمات الثقافية تؤدي دوراً بارزاً في عمليتي التفاعل الإداري والاجتماعي داخل المنظمات؛ وشهدت الثمانينيات من القرن العشرين تطوراً ملحوظاً في الاهتمام بالثقافة والهوية التنظيمية على مستوى النظرية والبحث والتطبيق، حيث كشفت دراسة " أوت Ott " أن الثقافة التنظيمية هي المنظمة نفسها وليست جزءاً منها، وأن ضعف ثقافة المنظمة يجعلها غير فعالة في تحقيق أهدافها، ويؤثر سلباً على أنشطتها، كما يؤدي إلى هبوط مستواها وعدم الرضا بين العاملين فيها والمتعاملين معها ولكل ما سبق تأثير إيجابي أو سلبي على عملية بناء الهوية التنظيمية، كما يؤثر على قوتها مقارنة بقوة الهوية التنظيمية.

ومن خلال الإنطلاق من مسلمة أن المنظمة الدولية تحتاج لأن تكون لها شخصية متميزة عن غيرها من المنظمات المتشابهة معها في طبيعة عملها، أو متميزة في أدائها لتخصصها في هدفها دون بقية المنظمات الدولية التي تعمل على المستوى الدولي، ضف إلى ذلك فهي تحتاج إلى أن تحدد موقعها بين المنظمات الأخرى المماثلة مما يمكنها من التفاعل معها بشكل أفضل. ولقد أصبحت الكثير من المنظمات الدولية تبدي اهتماما بثقافتها التنظيمية وتعطيها الأولوية في الدراسة والتحليل لأنها تتضمن أبعاداً هيكلية وسلوكية لها تأثير على مخرجاتها خاصة التنظيمية منها، وكلما كانت القيم والمعتقدات المشتركة تحظى بقبول أوسع بين العاملين والموظفين، وكانت منسجمة مع قيمهم ومعتقداتهم الذاتية، كان ذلك مؤشراً على قوة الثقافة واتساع تأثيرها، ودورها البارز في بناء هويتها التنظيمية حيث أنه كلما كانت الثقافة التنظيمية قوية كلما كانت هويتها أقوى والعكس صحيح.

ولقد حظيت المنظمات الدولية بمجال بحثي لدى باحثي العلاقات الدولية، مما أضفى نوع من التضييق والإنعتاق في نوعية المخرجات الأكاديمية مع إهمال لبعض الجوانب خاصة التنظيمية والإدارية منها. فنظريات العلاقات الدولية مثل الواقعية، فشلت في أخذ المنظمات الدولية على محمل الجد. فهي لم يتجاوز تفسيرها حد اعتبارها آلات سلبية تم إنشاؤها من طرف الدول، وهي بالتالي تحت سيطرتها، لذا فهي وُجدت لحاجة وظيفية مُسيطر عليها. إن نظريات العلاقات الدولية التقليدية نادراً ما تقدم شرحاً مُرضياً لطريقة مميزة للديناميكيات المؤسساتية للمنظمة الدولية مما يجعلها كيان عضوي مستقل يتطور وفي نهاية المطاف يشكل معنى لوجوده. وبطبيعة الحال، فنظريات العلاقات الدولية التقليدية تميل نحو تقديم روايات غير مكتملة حول كيفية عمل المنظمة الدولية وكيف تتطور وتتغير، ومما لا يثير الشك أن باحثي العلاقات الدولية يميلون للحد من التركيز التحليلي لإنشاء المنظمات الدولية والديناميكيات بين الدول التي سبقت إنشاءها. وفقاً لذلك، فالتغيير المؤسساتي للمنظمات الدولية يبقى مسألة "تحت الدراسة" و"مادون التنظير" لمنظري العلاقات الدولية التقليديين. وهذا غير كاف في ظل التزايد المستمر لأهمية المنظمات الدولية في العالم المعاصر ودورها في رسم السياسة العالمية.

ففي البداية، تُنشئ الدول المنظمات الدولية لخدمة وظيفة محددة. وهكذا، فإن المنظمات الدولية تُنشئ للغرض الافتراضي الذي حدده المبدعون (الدول) والمبرمج لها. ومع ذلك، إن احتفاظ المنظمة الدولية بمثل برمجة نتائج الغرض ومصدره هو مجرد التماهي مع المبدعين، وليس من الهوية الحقيقية التي يتم تشكيلها في مراحل لاحقة خلال مسار التطور المؤسساتي. فتكتسب المنظمة الدولية هويتها

التنظيمية بعد أن تحقق المستوى اللازم من النضج المؤسسي كنتيجة للتفاعلات المتواصلة والاتصالات مع البيئة الدولية. بالتأكيد هي عملية تستدعي البحث والدراسة، لأن المنظمات الدولية أيضا تعاني العديد من التوترات والضغوط على مدار دورها المتوقع في المجتمع الدولي. وبإسقاطنا لنموذج أزمة الهوية لدى الإنسان والتي يتعرض لها في فترة المراهقة خاصة أثناء تفاعله مع أقرانه، والمجتمع بشكل عام، تتعرض المنظمة الدولية لمعضلة مماثلة أثناء تعديلها للأهداف -المحددة مسبقا- نظرا لمواجهتها لمختلف الضغوط الخارجية على وجه الخصوص، وبالتالي فغالبا ما تخضع المنظمة الدولية لوضع الاختبار والذي بموجبه تصبح هياكلها القديمة على نحو متزايد غير قادرة على التعامل والتجاوب مع المطالب الجديدة للبيئة المتغيرة. وفي مواجهة هذه الأزمة، يجوز للمنظمة الدولية محاولة إعادة تكوين الإطار المؤسسي من خلال صقل الغائية الأصلية بدعوة من البيئة الجديدة. عندها فقط سوف يستمر وجودها المؤسسي، وتتمكن من بلوغ هويتها المؤسسية والتنظيمية. بشكل ملحوظ، ويوفر القانون والخطاب القانوني وطريقة العمل منطلقا هاما في تحقيق، فهم وتوضيح تشكيل الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية كمنتجة للوثائق القانونية (المواثيق أو الاتفاقيات) وصاحبة شخصية اعتبارية، فالمنظمات الدولية تُؤسس يوميا عملياتها على المبادئ القانونية والمنطق القانوني. إنها عمليات روتينية ومنتظمة، مثل "ما يتسق مع قرارات بشأن وقائع مماثلة، كما تقدم المنظمات الدولية مع غناها بالأسس المعيارية الأساسية في تشكيل هوية فريدة. هذه الهوية، وبمجرد تحقيقها، هي المرجعية الذاتية في أن عملها كمياري قيمي ينظم سلوكيات المنظمة الدولية في المستقبل. وقد ركز علماء العلاقات الدولية بشكل غير مباشر على الاستقلالية المؤسسية وما يرتبط بها من مفاهيم. ولقد تحققت التطبيقات الدولية لنظرية الوكيل -الرئيس في الشروط التي بموجبها تفوض الدول السلطة للوكلاء وهم المنظمات الدولية. في بعض الحالات، هؤلاء الوكلاء يملكون درجة كبيرة من "الاستقلالية الذاتية" أو "السلطة التقديرية" ويمكن أن يشاركوا في إجراءات لم تكن متوقعة من قبل الرؤساء -الدول- كما تعمل على التشديد على دور البيروقراطيات الدولية. لخدمة مصالحها الخاصة وزيادة قوتها، فالبيروقراطيات الدولية كالآخرين، تسعى "لتحقيق أقصى قدر من الاستقلالية في الميزانية والموظفين والأهداف"

وبالإقتباس من المؤسسية الاجتماعية لمايكل بارنيت Michael Barnett ومارثا فينيمور Martha Finnemore اللذان ذهبا أبعد، بحجة أن المنظمات الدولية يمكن أن تصبح مواقع مستقلة للسلطة بهوية تنظيمية فريدة لأن البيروقراطيات تمتلك السلطة الشرعية وتوصف بأنها بيروقراطيات ضخمة، بحكم

تعريفها، كما أنها تضع القواعد، تخلق وتولد المعرفة الاجتماعية والقيم والمعايير. وهي تحدد المهام الدولية المشتركة (مثل "التنمية")، وتخلق وتعريف فئات جديدة من الفواعل (مثل "اللاجئ")، وتخلق مصالح جديدة للفواعل (مثل "تعزيز حقوق الإنسان")، وتُحول نماذج التنظيم السياسي في جميع أنحاء العالم (مثل الأسواق والديمقراطية)، فإن تركيزنا على الطريقة التي تُوفر بها خصائص البيروقراطية كشكل ثقافي عام على شكل سلوك المنظمة الدولية يوفر أساسا مختلفا واسعا جدا للتفكير في كيفية تأثير عمل المنظمات الدولية على السياسة العالمية. كما أن وضع نهج بديل للتفكير في المنظمات الدولية أمر مفيد فقط، إذ أنه ينتج رؤى هامة وفرصا جديدة للبحوث في المناقشات الرئيسية في هذا المجال. ومع ذلك، فإن النظريات الاجتماعية تتوقع وتشرح نطاقا أوسع بكثير من التأثيرات التي يمكن للمنظمات أن تسلط الضوء على دورها في بناء الجهات الفاعلة والمصالح والغرض الاجتماعي. إن تقديم أسس توضيحية من منظومة المنظمات الدولية لإظهار كيف تعمل المنظمات الدولية، وكيف يتأثر أداؤها بالنظر إلى بنيتها التنظيمية والإدارية الداخلية، وكيف لديها مثل هذه الآثار القوية في السياسة العالمية المعاصرة، فالمقرب البنائي-الاجتماعي يتعاطى مع المنظمات باعتبارها "حقائق اجتماعية" يتعين التحقيق والبحث فيها؛ سواء كانوا يفعلون ما يدعون أو يفعلونه بكفاءة هو مسألة تجريبية، وليس افتراض نظري لهذه النهج. فالمنظمات الدولية لا تستجيب فقط للفواعل الأخرى التي تسعى إلى تحقيق مصالح مادية في البيئة الخارجية، بل تستجيب أيضا للقوى المعيارية والثقافية التي تشكل كيف ترى المنظمات العالم وتتحدى بمهامها الخاصة، فيمكن للبيئات أن "تختار" أو تفضل المنظمات لأسباب أخرى غير السلوك الفعال أو المتجاوب. فعلى سبيل المثال، يمكن إنشاء المنظمات ودعمها لأسباب تتعلق بالشرعية والملاءمة المعيارية بدلا من الإنتاج الفعال؛ لذا فهي قد تنشأ ليس لما يفعلونه ولكن لما هي أو لما تريد أن تكون هي عليه من خلال بناء هوية مستقلة عن منشئها - لما تمثله رمزيا والقيم التي تجسدها ومن الناحية التجريبية، يمكن أن تتخذ البيئات التنظيمية أشكالا عديدة.

1-التعريف بالموضوع: من خلال هذا التقديم والذي يأخذ شكل المعطى النظري فإن عنوان البحث المعتمد في هذه الدراسة تم تحديده بـ: "دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية: المنظمة العالمية للتجارة أنموذجا" وبالتدقيق في العنوان، فمضمونه كان البحث في تفكيك العلاقة التفاعلية بين الثقافة التنظيمية ودور المتغيرات والعناصر الثقافية كالتاريخ والأهداف والتكنولوجيا في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية مع الأخذ بنموذج منظمة التجارة العالمية.

2- أهمية الموضوع: تتبع أهمية الموضوع العلمية من خلال النقاط التالية:

- البحث هو دراسة في جانب النظري للدراسات التنظيمية والإدارية على المستوى الدولي، مع تفكيك وشرح العلاقة التفاعلية بين الثقافة والهوية، من خلاله يتم إسقاط ذلك على الجانب التنظيمي وتبيان دور الثقافة التنظيمية في بناء وتحديد الهوية التنظيمية على مستوى المنظمات الدولية سواء داخل المنظمة أو من حولها بتميز هويتها عن باقي المنظمات ويتجلى ذلك بإعتماد نموذج المنظمة العالمية للتجارة .

- محاولة الوقوف عند أهم المساهمات النظرية في ميدان الدراسات التنظيمية على المستوى الدولي وإدراج مختلف الإستراتيجيات المعتمدة من أجل كيف يتم بناء وتشكيل هوية المنظمة، وتهدف الدراسة لإيجاد الأطر الكفيلة لمواجهة التحديات التي تواجهها المنظمات الدولية ضمن بيئتها الداخلية المتعددة الثقافات والتي تفرز مجموعة من الهويات المتعددة.

- يميل الباحثون إلى التركيز على معالجة مسألة المنظمات الدولية كفاعول مستقلة وكيانات بهوية متميزة وحقائق اجتماعية. بما يعزز بمعنى مبالغ فيه درجة وطبيعة السلوك المستقل وكذلك التركيز على البيروقراطيات كمصدر رئيسي لاستقلال المنظمات الدولية.

- إن الأدبيات النظرية بشأن التصميم المؤسسي والاستقلالية وبناء الهوية تميل إلى تجاهل قضايا القياس. في الواقع، إن دراسة باحثي العلاقات الدولية للمنظمات الدولية يبدو أنها انقسمت إلى فرعين، واحد إلى حد كبير نظري والآخر تجريبي توضيحي مع التركيز الكمي. فأهم المنظرين يميلون إلى التركيز على تصور ميزات التصميم المؤسسي مع القليل من الاهتمام العملي في الحالات الخاصة، من ناحية أخرى تميل الأدبيات الكمية إلى التعامل مع المنظمات الدولية كصناديق سوداء متجانسة .

- كما أن البحث حاول التوفيق بين مجالات بحثية مختلفة وهي أن موضوعه يقه ضمن السياق التنظيمي-الإداري بالإستدلال بمقاربات علمي النفس والاجتماع على المستوى الدولي.

3- أهداف الدراسة: إن الهدف العام من هذه الأطروحة هو تسليط الضوء على وجود مع امكانية

بناء الهوية التنظيمية في المنظمات الدولية ولتحقيق هذا الهدف تم إنشاء أهداف جزئية:

- التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية بالوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية،

وكشف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأثر تلك القيم على عملية تشكيل الهوية التنظيمية.

-دراسة العلاقة الترابطية بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية خاصة في ما يتعلق بدورها في بناء هوية للمنظمات الدولية

-فهم وقياس بعد آخر للمنظمات الدولية، واستقلاليته، واختبار العديد من المقترحات موضحا تباينها. ويستند مفهوم الهوية إلى الجوانب الرئيسية للصيغة أي الأبعاد المؤسسية. وتحدد استقلالية المنظمة إلى حد كبير سلطتها والتأثير باختصار، أي قدرتها على تشكيل السياسة الدولية. إن أسئلة طلبة العلاقات الدولية هي ما إذا كان ينبغي معاملة المنظمات الدولية كجهات فاعلة في حد ذاتها بدلا من كونها ظاهرة (الطرح الواقعي)، أو كفضاءات حيث تتفاعل الدول أو منتديات حيث تتلاقى أو أنها حلول لمشاكل دولية (الموقف النيوليبرالي التقليدي)، أو كسياقات اجتماعية تشكل مصالح الدولة (الموقف البنائي-الإجماعي). والدليل هي التأكيد على ضرورة التعامل مع المنظمات الدولية بصفة خاصة كوكلاء مستقلين يلعبون دورا نشطا وحتى استراتيجيا وبأنها كيان مجتمعي له القدرة على خلق المعرفة ومنتج للخطابات ومولد للقيم والمعايير.

-بالإضافة إلى تسليط الضوء ومجال البحث على وجود الهوية التنظيمية في المنظمات الدولية ولتحقيق هذا يتم تحديد الخصائص الأساسية للهوية التنظيمية للمنظمة العالمية للتجارة

4- أسباب اختيار الموضوع: يمكن تصنيفها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وسيتم ذكرها على النحو التالي:

أ- الأسباب الذاتية:

- رغبة الطالبة الباحثة في معرفة مدى تأثير الرمزية والأبعاد الثقافية في تحديد مخرجات المنظمة الدولية.

- إن مجال تخصصي في الإدارة الدولية ولد في نفسي نزعة للاهتمام بدراسة هذه الموضوعات المتعلقة بالممارسات التنظيمية-الإدارية داخل المنظمات الدولية .

- قلة الدراسات العربية في تناول موضوع العلاقة بين الثقافة المنظماتية والهوية التنظيمية خاصة على مستواها الدولي.

ب- الأسباب الموضوعية: وردت كالآتي:

- إن أغلب الدراسات التي تناولت المنظمات الدولية كانت ضمن العمل الخارجي لها وتعاملاتها في البيئة الدولية التي تعمل فيها، دون الأخذ في الاعتبار البنية الداخلية للمنظمة الدولية والتحديات التي تواجهها في المرحلة البنائية التي تخطوها من أجل بناء هوية تنظيمية تميزها عن باقي المنظمات .

- تنامي خطاب البعد الثقافي -الرمزي وأثر الثقافة المنظماتية ودورها في بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الدولية.

- إن الأخذ بالمنظمة العالمية للتجارة كنموذج للدراسة نابع من أنها قد تكون النموذج المناسب والناجح للطرح العلائقي بين الثقافة والهوية التنظيمية في بعدها الدولي.

5- إشكالية الدراسة: انطلاقاً من مسلمة أن هدف البحث العلمي الأساسي هو الوصول إلى الحقيقة وأن البحث يسير نحو بناء تراكمية معرفية في مجال الدراسات التنظيمية الدولية على غرار العلوم الاجتماعية وبالاستناد إلى الهوية التنظيمية كمفهوم مهم لفهم العمليات والديناميكيات الكامنة داخل المنظمات الدولية، فهي تساعد على فهم المعنى الاستراتيجي للقرارات والخيارات، فضلاً عن تقديمها لتفسيرات عن القضايا الإدارية والتنظيمية في المنظمة. وبعد دراسة الأدبيات النظرية والأبحاث الأكاديمية على الهوية التنظيمية، والثقافة التنظيمية ودراسة المنظمة الدولية في إطارها السوسيولوجي، تستدعي طبيعة الموضوع والجوانب المرتبطة به طرح الإشكالية التالية:

كيف تعمل العناصر الثقافية للمنظمة الدولية على بناء هويتها التنظيمية ؟

وبالنظر في هذه الإشكالية تتفرع عنها جملة من الأسئلة هي:

- ما المقصود بالثقافة التنظيمية والهوية التظيمية وما العلاقة بينهما؟

- ما هي الخصائص الأساسية التي ينظر إليها من قبل أعضاء المنظمة والتي تعني وجود هوية تنظيمية متماسكة؟ وكيف تتأثر الهوية التنظيمية بالطابع الدولي للمنظمة؟

3- ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية؟

4- ما هي العناصر الثقافية والمعيارية التي استندت إليها المنظمة الدولية- منظمة التجارة العالمية- في بنائها لهويتها؟

5- **فرضيات الدراسة:** بالاستناد إلى الإشكالية الرئيسية فإنه يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: تتأثر الهوية التنظيمية للمنظمة بالثقافة التنظيمية السائدة والمسيطرة عليها تنظيمياً.

- الفرضية الثانية: تتوقف فعالية المخرجات التنظيمية للمنظمة الدولية على قوة أو ضعف هويتها التنظيمية .

- الفرضية الثالثة: قد يكون للتاريخ والتكنولوجيا والقيم كأبعاد ثقافية دور في تشكيل هوية المنظمة العالمية للتجارة.

6- **هيكلية البحث:** استناداً إلى الإشكالية المطروحة والفرضيات المصاغة تم تناول الدراسة وفقاً للهيكلية المنهجية التالية والمكونة من مقدمة وثلاثة فصول رئيسية وخاتمة:

الفصل الأول: تضمن الإطار المفاهيمي والنظري للثقافة التنظيمية الهوية التنظيمية والمنظمة الدولية بحيث تم في المبحث الأول ضبط المفاهيم والأطر الأساسية لكل من المفاهيم التالية: الثقافة التنظيمية - الهوية التنظيمية - والمنظمة الدولية وعلاقتهم ببعض البعض مع ملاحظة أنه تم ضبط مفهوم المنظمة الدولية بما يتوافق مع الدراسة من خلال دراسة بنيتها الداخلية أو ما يصطلح عليه بالمناخ التنظيمي داخل المنظمة . أما المبحث الثاني فهو عبارة عن تأصيل نظري لجملة المفاهيم السابقة، بالتطرق لمختلف المنظورات والمقتربات النظرية، بداية مع نظرية الثقافة التنظيمية ونموذج شين للأبعاد الثقافية أما الهوية التنظيمية فنظر إليها من خلال منظور الهوية الاجتماعية والمنظور النفسي (الهوية الشخصية) ومنظور مابعد الحداثة والاتصالي، أما المنظمة الدولية فتم دراستها من خلال المقترح النظري بالإضافة إلى المقترح البنائي الاجتماعي القابل لإسقاط للهوية التنظيمية والمنظور العقلاني الاختيار المؤسسي الرافض لهوية المنظمة الدولية واعتبارها أدوات سلبية للتنفيذ السياسية العالمية أو آلات بسيطرة الدول، كما تم البحث في الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية ضمن الحيز الإداري الدولي.

أما في الفصل لثاني: فستتم معالجة دور الثقافة التنظيمية في بناء وتشكيل الهوية التنظيمية من خلال المبحث الأول الذي سنناقش فيه علاقة الثقافة التنظيمية بالهوية التنظيمية والعمليات والنماذج العكسية والانعكاسية والتعبيرية التشاركية ودور اللغة والتاريخ كعناصر ثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية من خلال بناء ما يسمى بالتفاهات الثقافية، مع قدرة الثقافة التنظيمية على التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية

للمنظمة، أما المبحث الثاني سيعالج دور الثقافة المهيمنة المتمثلة في القيادة ودور الرموز والقيم في تشكيلها (الإستراتيجيات الثقافية). لكن في المبحث الثاني تم البحث في استقلالية المنظمات الدولية كرمز ومعلم لتبيان هويتها من خلال عناصر السلطة، والقوة والقدرة على توليد المعرفة.

و أخيرا، الفصل الثالث كان عبارة عن نموذج للدراسة والمتمثل في المنظمة العالمية للتجارة من خلال عرض هيكلية المنظمة وتاريخ المفاوضات لبناء نظام تجاري دولي متعدد، بالإضافة إلى دستور المنظمة كورقة قانونية وكلها تتدرج ضمن العناصر الثقافية، وأثرها في تشكيل هويتها وإنشائها القدرة على الإستجابة وفي نهاية الفصل تم تبيان خصوصية منظمة التجارة العالمية كمجتمع وأهم المتغيرات الاجتماعية وتبيان طريقة عملها المميزة والتي تدل على امكانياتها على تشكيل هويتها التنظيمية ضمن السياق المجتمعي الواقع ضمن الطرح البنائي-الاجتماعي.

7- المقاربات والمناهج: طبيعة الموضوع فرضت علينا توظيف المناهج التالية لتحقيق التوازن

المنهجي ضمن فصول الدراسة:

* **المنهج النوعي:** يتميز بإستكشاف الروابط الاجتماعية والتفاعلات وهو ما يناسب الدراسة بتكديك وتفسير العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية وعلاقتها بالمنظمة الدولية. كما يتم نظرا لحقيقة أن الهوية التنظيمية هي مفهوم للتفاهم الجماعي للأعضاء التنظيميين. فيتم تطبيق المقربب الكيفي وخاصة في هذا النوع من البحوث الاستكشافية التي تنتهج الوصف والتفسير والتحليل وهو ما ينطبق على دراسة حالة بالتحقيق في ظاهرة معاصرة في عمق وضمن سياقها الواقعي وتم بذلك الإستناد إلى نموذج منظمة التجارة العالمية .

* **منهج دراسة حالة:** تم اللجوء إليه في الجانب التطبيقي للبحث من خلال نموذج المنظمة العالمية للتجارة، فهو المنهج الأنسب لإقامة الترابط بين النظرية والتطبيق خصوصا في تبيان دور وتأثير الثقافة المنظمة في بناء هوية المنظمة.

* **المقاربة البنائية:** نظرا لأننا نبحت في مصطلحات قيمية ومعيارية كالثقافة والهوية، ضف إلى عملية البناء التي تتشكل بالتفاعل الاجتماعي، فالدراسة تقع ضمن المقاربة البنائية الاجتماعية لما لها من القدرة على التفسير وتحليل مشكلة البحث. ضف أنها نظرية هيكلية معيارية على النقيض من النظريات

المادية التقليدية. بتركيزها على البناء الاجتماعي والأفكار التي تلعب دورا رئيسيا في توليد الثقافات، المصالح، والهويات.

* **المقاربة الرمزية-التفاعلية:** من خلال الإعتماد على وجهات نظر من علم النفس الاجتماعي، البنائية الاجتماعية في تقليد ألكسندر واندت حاولت جلب تلك القضايا مرة أخرى على جدول أعمال نظرية العلاقات الدولية. ومن أجل الكشف عن جذور البنائية الاجتماعية والتفاعلية الرمزية لميد لفترة وجيزة في المقطع التالي

* **المقاربة النفسية-الاجتماعية:** وبالقياس على نظرية ميد، هو أنه إذا كانت الثقافة التنظيمية هي الهوية التنظيمية أين "أنا" هي هوية الفرد، فإنه يترتب على ذلك، فتماما كما يشكل الأفراد هوياتهم فيما يتعلق بالتعريفين الداخلي والخارجي لذواتهم، فالمنظمات تشكل لهم ذلك بالنظر إلى الثقافة والصورة. وحتى لو أن تعريفات الذات الداخلية والخارجية هي بناءات تحليلية بحتة والتي كانت في تبين كيفية تشكيل الذات والهوية الاجتماعية التي تتشكل بالتفاعل من خلال عمليات البناء المستمر، وتم اسقاط ذلك على المنظمة ومن ثم على المنظمة الدولية في محاولة البناء التي تتعرضها حالات -لأزمات الهوية كما للإنسان- وتجنب ذلك بالتطور المؤسسي من الداخل مع خلق القدرة على الإستجابة والتكيف لتتمكن من البقاء_ البقاء التنظيمي- كهدف استراتيجي-تنظيمي. كما يتضح من علم النفس الاجتماعي، أن التواصل مهم جدا لتطوير الذات. في نفس السياق، تتشكل هويات ومصالح الدول من خلال خطاباتهم التي تنتمي إلى عالم الممارسة الدولية. ولعل أهم جانب من جوانب التفاعل أو الممارسة هو الاتصال. مع الأخذ بعين الاعتبار أن البنائية الاجتماعية تعتمد على علم النفس الاجتماعي، لأنه ليس مفاجئ أن الخطابات هي الدعامة الأساسية للبحوث الاجتماعية البنائية. ويمكن تمييز ذلك في تقليد فوكو وهابرماس، فوفقا لفوكو الخطابات تديم وجود هياكل القوة لأنها تُظهر القدرة على التحديد وتفسير المشاكل والمعاني، والتي حاولنا بالإعتماد عليها تفسير مصادر استقلالية المنظمات الدولية، وتفسير طريقة عمل منظمة التجارة العالمية.

* **المنظور ما بين التنظيمي-البيئي:** يبحث في كيف تولد جماعة سكانية داخل المجتمع أنماط تفاعل تكافلية وتنافسية وتعاونية معا . هذا المسار من البحث يُمكن من إلقاء الضوء بشكل خاص على العلاقات بين مجتمعات المنظمات الدولية فيما بينها. حيث لا يزال عدد المنظمات الدولية في إرتفاع وبالتالي تم توظيفه لتفسير كيف تُشكل المنظمات ذواتها-هوياتها-، أعضاءها ونشاطاتها على المستوى

الكلي. وعليه قد يوفر المنظور البيئي مابين التنظيمي بعض الأسس النظرية لبدء هذا النوع من البحوث.

8- الأدبيات السابقة:

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث ولقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع بحثنا وسنعرض أهم واحد ما توفر لدينا منها:

-دراسة لـ Shultz: قام الباحث بإجراء دراسة هدفت إلى بيان التغيرات البيئية التي تدعو الموظف إلى إثارة الأسئلة عن الهوية التنظيمية. توصل الباحث إلى نتائج من أهمها تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية في التأثير في تصورات العاملين وإدراكاتهم. وقد قام الباحث بتطوير إطار نظري يبين كيفية تفاعل تصورات العاملين عن المنظمة مع الثقافة التنظيمية لتشكيل الفهم المشترك للهوية التنظيمية. وقد أوصى الباحث بضرورة تركيز إدارة المنظمة على الثقافة التنظيمية لدورها المؤثر في هذا المجال.

-في دراسة بعنوان، التفسير والاختيار المؤسسي في منظمة التجارة العالمية Interpretation and Institutional Choice at the WTO، يحاول غريغوري شافر Gregory Shaffer وجويل تراشمان Joel Trachtman فهم منظمة التجارة العالمية إلى حد كبير في إطار عقلاني (أو القانون والاقتصاد). فعلى وجه الخصوص، اعتمدا على التحليل المؤسسي المقارن comparative institutional analysis الذي يركز على توافر خيارات بديلة في فهم تطوير مؤسسة معينة. يستمد التحليل المؤسسي المقارن افتراضاته من تقليد "الاقتصاد المؤسسي الجديد"، الذي تبناه دوغلاس نورث Douglas North وأوليفر ويليامسون Williamson، الذان كان موضوعهما الموضوع الرئيسي هو أن جميع المؤسسات مصحوبة دائما بتكاليف المعاملات، وبالتالي يمكن الاستعاضة عنها ببدايل. ووفقا لهذا النهج، عملية منظمة التجارة العالمية تعتمد على مشاركة الأعضاء في مؤسساتها المختلفة، والتي بدورها تحدد من خلال التكاليف والفوائد لهذه المشاركة.

-دراسات لبارنيت و فينمور يعانون مختلفة منها أمراض المنظمات الدولية، قواعد من اجل العالم طورا منهجا بنائيا متجزرا في المدرسة السوسيولوجية لشرح قوة البيروقراطيات الدولية وميلها للسلوك المرضية. وبالاستناد إلى الحجج الفيبيرية حول البيروقراطية والمقاربات المؤسسية السوسيولوجية للسلوك

التنظيمي، فإننا نرى أن السلطة القانونية العقلانية التي تجسدها المنظمات الدولية تمنحها السلطة المستقلة عن الدول التي أنشأتها وتوجه تلك السلطة في اتجاهات معينة. البيروقراطيات، بحكم تعريفها، تضع القواعد، وهي بذلك تخلق معرفة اجتماعية أيضا. كما تحدد المهام الدولية المشتركة.

الفصل الأول:

ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري

للدراسة

مقدمة الفصل:

لقد برز مفهوم الهوية التنظيمية أواخر الثمانينات، ولقي اهتمام أكاديمي للدور الذي تلعبه الهوية في الحياة التنظيمية كمجال جديد من مجالات زيادة تركيز الاهتمام في البحوث والدراسات التنظيمية، ولارتباطها بالأداء التنظيمي، والمتجذر في السلوك التنظيمي، .كما ترتبط هوية المنظمة ارتباطاً وثيقاً بثقافتها لأن الهوية توفر مجموعة من المهارات وطريقة لاستخدام وتقييم تلك المهارات التي تُنتج طرق مميزة لعمل وصنع الأشياء، فتصبح الخريطة 'الإدراكية للمنظمة تتماشى وتتشابه من خلال هويتها بشكل وثيق مع التقاليد التنظيمية. وبالتالي فالبحث في كلا المفهومين على المستوى الدولي ضمن المنظمات الدولية يعد مجالاً بحثياً حديثاً بنقل دراسة المنظمة الدولية من المجال التقليدي للسياق الاجتماعي- البنائي. وعلى إثره تم تجزئة هذا الفصل إلى ثلاث مباحث هي:

- المبحث الأول: الهوية التنظيمية: دراسة في المفهوم المقاربات
- المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري
- المبحث الثالث: المنظمة الدولية: تعددية في المفاهيم والمقاربات

المبحث الأول: الهوية التنظيمية: دراسة في المفهوم والمقاربة

إن أهمية الهوية التنظيمية تحمل غرضين أولاً، تحديد الهوية يجعل من الممكن دراسة المفهوم والتنظيم من وجهة نظر أكثر علمية وعملية. ثانياً، يساعد مفهوم الهوية على توضيح كيف يرى أعضاء المنظمة أنفسهم كمجموعة. ولذلك فإن مفهوم الهوية التنظيمية تدرج ضمن سياقات تاريخية متطورة، ووفقاً لأطر تنظيرية مختلفة استدعت البحث فيها.

المطلب الأول: الهوية التنظيمية: مصطلح واحد ودلالات متعددة

الفرع الأول: تطور وطبيعة الهوية التنظيمية: الهوية ضمن السياق النفسي - الاجتماعي

لا يمكن أن تبدأ دراسة الهوية التنظيمية دون توضيح لمفهوم الهوية كنقطة انطلاق للنظر في هوية المنظمات. حيث يتم استعراض المفهوم لفترة وجيزة من حيث أصوله وطبيعته، وعملية الحصول عليها الهوية، وأزمات الهوية ومفهوم الهوية الجماعية.

إن استخدام المصطلح يشير عموماً إلى المفهوم النفسي للهوية الشخصية التي اكتسبت مكانة بارزة من خلال أعمال إريكسون خلال السنوات التالية (1956، 1959، 1968). ومع ذلك يمكن أن يعزى مفهوم الهوية إلى استخدام سابق وينبع من الكلمة اللاتينية "إديم" idem التي تعني "نفسه" "the same". وأول استخدام معروف يعود إلى 1570 عندما تم استخدامه كتعبير لنقل نوعية أو حالة كونها نفس الشيء، وكونه متشابهاً تماماً ليشير إلى الشعور بالوحدة unity. لذلك فإن إريكسون Erik Erikson كان له الفضل في تعميمه. وبعد هذا فكل البحوث التي أجريت في هذا الصدد عن الهوية خلال فترة 15 عاماً حتى عام 1978، تستخدم أو مبنية على مفهوم إريكسون كما أن البحوث الأحدث أيضاً تشهد على أهمية وعمل إريكسون مفهوم كنقطة انطلاق للبحث في الهوية وتعميمها في العلوم الأخرى بإعادة قولبتها ضمن سياقات جديدة⁽¹⁾.

وعلى الرغم من الاتساق الملحوظ من حيث الأسس المفاهيمية المشتركة، والاختلاف الملحوظ في الصيغ البديلة للمفهوم، ربما بسبب "... المصطلح نفسه لأنه يحتفظ ببعض الغموض. كما أن أوجه القصور النموذجية، تركزت حول تعددية المنظورات مع وجود العديد من التفسيرات غير المتناسقة

(1)- Cooley Corley, K. G. and Gioia Dennis A. "Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off," *Administrative Science*, Quarterly 49, (2), 2004, : p 173

لمصطلح الهوية، وفي إشارة لوينريتش **einreich** فإن هناك قدرا هائلا من الدراسات التجريبية التي يمكن من خلالها يتم تأمين صياغة مشتركة للمفهوم. واستنادا إلى التحليل المقدم فان توندر **Van Tonder** فإن توليف مجالات التركيز الرئيسية للتعريف المختلفة للهوية الشخصية أو الفردية وهوية المجموعة تظهر درجة من التقارب في منتصف معنى الهوية الفردية والجماعية هو ممكن على الرغم من التباين الملحوظ في تصور الهوية. إن استخدام مفهوم الهوية، والذي ينبثق من علم النفس الفردي نظريا فيما يتعلق بالمجموعات الصغيرة. (هذا البحث، في جزء منه، إلى "إشكالية" الهوية كما عبر عنها إريكسون ومؤخرا ألبرت وواتن اللذان يسلطان الضوء على الأصل والغموض والطبيعة المجردة للمفهوم، ومع عدم وجود نظرية كافية كإطار لتوجيه البحوث والممارسة. فإن النتيجة التي تم التوصل إليها أن مفهوم الهوية لم يكن محددًا على نحو سليم، مما يعكس أوجه قصور في الأساس النظري الذي أثار بعد ذلك أسئلة حول دور وقيمة هذا المفهوم. وعلى إثره يؤكد كل من ألبرت وواتن أن عدم توافر الأساس المنطقي في تعريف المصطلح نظرا لعدم وجود تعريف محدد بقولهما أن: "... مسألة الهوية هي عميقة ونتيجة لذلك، وفي الوقت نفسه فهي صعبة جدا، وأنه من الأفضل تجنبها". أما في الأبحاث الحديثة فقد نالت الهوية الفردية على بحث مكثف من قبل مختلف الباحثين وباختلاف التخصصات مثل كولي **Cooley**، ميد **Mead**، تاجفال **Tajfel** وتيرنر **Turner**، كل منهم تحدث عن "الذات"، والتي هي لدى كل فرد. فيقول ميد **Mead** أنه يتم التعرف على الذات الفردية فقط عندما يعتبر الأفراد الآخرين. وهذه الفكرة أيضا تعززت من طرف نظرية "أنا و" لي " والمقدمة من طرف جورج ميد **Mead** حيث "أنا" يتم تعريفها من خلال استجابة الفرد لمواقف الأفراد المحيطة به كمجموعة منظمة من تلك المواقف، أين يفترض الفرد لذاته تشكل "لي". لذلك فالفرد يحتاج للآخر لفهم ذاته. ومن ثم فإن ذات المجموعة تعرف أيضا من خلال الآخرين والتي هي مجتمع أكبر⁽¹⁾. وتوسيع لفكرة عضوية المجموعة، تفترض أن الفرد كونه عضو في مجموعة فلا يتم تعريفه فقط من قبل نفسه ولكن أيضا من قبل الآخرين، وهو ما يشكل معيارا أساسيا لعضوية المجموعة من المنظور النفسي - الاجتماعي. بتعبير أدق التصنيفات الاجتماعية تصنع من خلال تقرير مكان الفرد في المجموعة أو في نطاق أوسع في المجتمع.⁽²⁾ لا سيما وأن هذا التعريف يمكن تلخيصه من قبل نظرية الهوية الاجتماعية.

(1) - ibid, p 173.

(2) - Gioia Dennis.A.. "From Individual to Organizational Identity." in Whetten, D.A. and Godfrey P.C. (Eds.). **Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations**, (1998), pp28-32

إن الفكرة الأساسية للنظرية هو أن تعريف "من هو؟" فهو موضح من قبل خصائص فئة اجتماعية معينة، تشمل إلى جانب الجنسية أو الانتماء السياسي أيضا المنظمة نفسها أو مجموعة العمل. هذه الفئة تقترض من قبل الفرد على أنه شيء ينتمي إليها مما يؤدي إلى "تحديد الذات وهذا جزء من مفهوم الذات"⁽¹⁾. لذلك فنظرية الهوية الاجتماعية ترى أن مفهوم الذات يتضمن الهوية الفردية والاجتماعية⁽²⁾.

كانت فكرة هوية المنظمة لجميع النوايا والمقاصد المنشورة من قبل ألبرت Albert وواتن Whetten، اللذان عرفها بأنها تلك الميزات التي تمتلكها المنظمة حيث تعتبر لذاتها مركزية، دائمة ومميزة⁽³⁾. هذا التعريف للهوية التنظيمية لقي قبولا من داخل المجتمع الأكاديمي وفي المجال العلمي كإحدى السمات الرئيسية للخطاب الحالي كما كان الإعراف بأن لهذا المصطلح معاني مختلفة باختلاف الدارسين والمقاربات النظرية المتبناة. أما في الآونة الأخيرة، فتم طرح هوية المنظمة كقواعد اجتماعية معبر عنها، وتلك الميزات التي من المتوقع أن تمتلكها المنظمة مما يدل على أن وجهة نظر مختلفة تماما عند النظر في طبيعة ودور هوية المنظمة. ففي بعض الأوساط الأكاديمية طبيعة هوية المنظمة لها ما يبررها بشكل واضح جدا فمن الناحية الأنطولوجية، وفي هذا الصدد صرح العديد من الباحثين أن الهوية هي بناء اجتماعي أمثال ألبرت Albert وواتن Whetten، 1985؛ أشفور Ashforth 1989 وميل MAEL): "إن هوية المنظمة موجودة فقط بقدر ما يعتقد الناس أنها موجودة". من هذا المنظور، فإنه يبدو أنه من المعقول أن لا تمتلك بعض المنظمات هوية، وذلك ببساطة لأن موظفيها لا يؤمنون بهذه الظواهر. في حين يتعرض هذا المنظور للانتقاد إلا أنه يسجل علامة تقدم للمصطلح من حيث كيف وماذا لو أصبحت هوية المنظمة في الخطابات الأكاديمية. أما آخرين، وخصوصا الباحثين في التخصصات التالية مثل الاتصالات، التسويق وما شابه ذلك، يرون أن هوية المنظمة ملموسة، وحقيقة تجريبية، ويمكن رؤيتها حسب ألبرت. هذا الاختلاف في الموقف الأنطولوجي يوفر تمييزا واضحا بين هوية الشركة وهوية

(1)- Hogg, M. A. and D. J. **Social identity processes in organizational contexts.** (Philadelphia, Psychology Press 2001). p.3

(2)- Ashforth, Blake E. and Fred Mael, "Social Identity Theory and the Organization," **Academy of Management Review**, 14(1): 1989 p p, 21- 20.

(3)- Albert, Stuart.and, David A. Whetten, "Organizational Identity." **Research in Organizational Behavior** (7), (1985), pp 263. 265

المنظمة، أما حسب علماء الإدارة والسلوكيين التنظيميين فهم يميلون إلى اعتبار الهوية بناء اجتماعي كما سبق ذكره⁽¹⁾.

إن غموض الحدود المفاهيمية لماهية طبيعة هوية المنظمة والهوية الشخصية، والتي تم تسليط الضوء عليها من طرف برات Pratt وفورمان B. Foreman، والذان يريان أن هناك علاقة قوية جدا ومتبادلة بين البنيتين أو المفهومين. في الواقع كان القول بأن مصطلح هوية منظمة هي تسمية خاطئة في معظم الحالات التي يتم استخدامها فيها، ففي كثير من الأحيان يتم استخدامها للإشارة إلى هوية الفرد الموظف، وهذا ليس له علاقة بما فيه الكفاية بالمنظمة كوحدة للتحليل. هذا الارتباك في المفهوم ناتج لأن العديد من الأكاديميين يقولون أن أوجه الشبه يمكن ملاحظتها بين هوية الفرد (أو شخصية) وهوية المنظمة، ومن بين تلك المواقف الرأي الذي يرى هوية المنظمة كسمة جماعية للمنظمة، وغالبا ما يتم اقتراح مفاهيم الهويات التنظيمية المتعددة . على سبيل المثال، التمييز بين الهوية الموضوعية والهوية المتصورة، حيث يمكن اعتبار الهوية بوصفها 'شعور الذات'، الذي هو شعور جماعي، أو واقع مستقل والتي توجد بغض النظر عن درجة هوية الموظف. عمليا، على الرغم، عما قيل، فإن الغالبية العظمى من هذه التعريفات لم يتم التحقق من صحتها من خلال البحوث التجريبية. وعلى الرغم من الاختلاف في كيفية تصور هوية المنظمة،⁽²⁾ وفي وصفها ألبرت Albert وواتن Whetten إن هوية المنظمة وجدت قبول كبير بين دارسي التخصصات الإدارية وقدمت كأرضية أولية للتعريف من أين يتم البدء للبحث في الهوية التنظيمية. فهذان الباحثان وعلى نطاق واسع تم الإعتراف بمساهمتهما في تعزيز المفهوم . فالزيادة الكبيرة في مجال بحوث الهوية خلال العقد الماضي، شهدت استخدام فكرتهما وقد قدم عمل ألبرت وواتن Whetten في (1985) موجة جديدة من البحوث الاستكشافية أدت إلى العديد من الاتجاهات الجديدة والمناهج المتنوعة لصياغة المفاهيم عن هوية المنظمة⁽³⁾. إن مدى "انتشار البردايم" هو واضح في الدعوة التي قدمها كورلي Corley وآخرون. للباحثين لتكون واضحة في مفهومهم لهوية المنظمة. في حين أن التعاريف التي سيتم ذكرها تكشف عن وجود خيط مشترك بمعنى أنها تشير جميعها إلى الشخصية الأساسية أو خاصة للمنظمة بصفة جماعية، إنها تعكس الوقائع الفكرية المختلفة والمقاربات العلمية والتي تؤثر على الطريقة التي يتم بها تفعيل المفاهيم والبحث فيها.

(1)- Ashforth, Blake E. and Fred Mael, "Loyal from day one: bio data, organizational identification, and turnover among newcomers", *Personnel Psychology* 48, (2), 1995, p 309

(2)- Albert, Stuart. and David A. Whetten. 1985, op cit, p266

(3)- Ibid, 264-265

الفرع الثاني: الهوية التنظيمية: قراءة وإعادة قراءة في المفهوم التأسيسي

تم الاعتراف بفكرة الهوية التنظيمية بوصفها بناء بالغ الأهمية لفهم السلوك التنظيمي على المستوى الداخلي فيما يتعلق بالقضايا الثقافية التنظيمية، فضلا عن وجود تأثير كبير لها على إدارة القضايا الخارجية والمخاوف المتعلقة بالبيئة الخارجية من نحن كمنظمة؟ طرحت المسألة من قبل ألبرت وتغيرت من أن تكون حصرا قرار إدارة إلى مفهوم متعدد المستويات لتقديم رؤى للسلوك التنظيمي والتعاوني والفردية. في حين يستمر المنظرون في الحوار والنقاش حول التعريفات أو التوجهات الهيكلية لوضع تصور للهوية التنظيمية، فقد تم بناء نقطة الإنطلاق لخطاب الهوية التنظيمية على يد ألبرت وواتن اللذان وضعوا ملخص من السمات الأساسية للهوية التنظيمية (1):

- ما يتم تناوله عن طرف أعضاء المنظمة ليكون محوريا في عمل المنظمة.
- ما الذي يجعل منظمة مميزة (في تصور أعضاء) عن المنظمات الأخرى.
- ما الذي يعتبره الأعضاء مميز ودائم أو مستمر، يربط الحاضر والماضي ويفترض المستقبل للمنظمة.

إن هذا المفهوم التأسيسي للهوية التنظيمية الذي أنشئ من قبل ألبرت وواتن يعد كبيان للهوية التنظيمية والذي يتألف من خصائص مركزية، مميزة ودائمة لها. وبالتالي فالهوية التنظيمية تفهم على أنها جوهر المنظمة والذي تجسده الميزات الثلاث السابقة، إضافة إلى أنها وصف لخصائص معتقدة من طرف الأعضاء وهي متمركزة في أذهانهم. لذا فهي ليست فقط للتعامل مع المنظمة ككل ولكن أيضا مع أعضائها على وجه الخصوص (2). بتعبير أدق فإنها تدل على طبع وكذلك سلوك المنظمة وأعضائها. وبالتالي فمن دون أعضاء المنظمة لا يمكن الاتفاق على هويتها، فهي بهذا غير موجودة، ولهذا يتم تعريفها على أنها "بناء البينذاتانية المشتركة" "intersubjective construct" (3). ولقد أكد ألبرت وواتن، من جانبهما، أن تعريف الهوية التنظيمية يتم من قبل أعضاء المنظمة، والذي يدعونا إلى فهم أفضل لكيفية أنها تمثل منظماتهم مستدامة ومتميزة. وفقا لها، والتي هي خارجة عن تنظيم يصبح العام منها. نحن لا نستطيع التحدث عن هوية تنظيمية واحدة، كما أنه ليس هناك سياق تنظيمي واحد، ولذلك من

(1)- Ibid, pp. 264-265

(2)- Gioia, Dennis A., and Majken Schultz., and Kevin G. Corley., " Organizational Identity, Image and Adaptive Instability", *Academy of Management Review*, Vol. 25 (1), (2000). pp. 63-71.

(3)- Ashforth, Blake E and Fred Mael, "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of Management Review* 14(1): 1996, p. 28.

الضروري الحديث عن هويات متعددة لتكون في تناغم مع واقع المنظمة. لا يكون للمنظمة هوية، ولكن هويات. وبالإضافة إلى ذلك، يتجلى أن الهوية التنظيمية تبدو وكأنها ديناميكية متغيرة بهذا المعنى، جوياء، شولتز، وكورلي يعبر عن فكرة عدم الاستقرار مع القابلية للتكيف. ويضيفون أن الهوية هي صورة تتشكل من خلال وسائل الإعلام والإصالات المهنية.⁽¹⁾

أما الأدبيات الحديثة ونظريات الهوية التنظيمية فتشكك في التعريف المقدم من قبل ألبرت في عام 1985. ومنذ ذلك التعريف وما يزيد عن 20 سنة زاد الخلاف ويرجع ذلك إلى حقيقة أن العديد من الباحثين أمثال جوياء Gioia وتوماس Thomas، شولتز وكورلي؛ وشولتز، الذين أوجدوا معايير أخرى للإستمرارية والديمومة. حيث افترضوا أن الهوية التنظيمية ديناميكية وأكثر ليونة، ويرتكز هذا من خلال الأدلة التجريبية خاصة فيما يتعلق بالتغيير التنظيمي، وتحدث بسبب رد فعل من قبل أنشطة في البيئة الخارجية أو تكون بشكل مسبق من قبل المنظمة نفسها⁽²⁾. أما جوياء Gioia وتوماس Thomas فكانا مقتنعان بأن مفهوم الهوية التنظيمية مائع ويمكن تغييره استراتيجياً، لأن طبيعة الهوية التنظيمية في حالة تطور مستمر، بالإضافة إلى ذلك فإنه من الأسهل للمنظمات تحويل ملامح هويتها مقارنة مع هوية الفرد. ولكن الأهمية تكمن في الحفاظ على الخصائص الأساسية لجوهر الهوية⁽³⁾.

واكتسب مفهوم الهوية التنظيمية بعد ذلك أهمية متزايدة في الأدب التنظيمي على مدى العقدين الماضيين حيث قامت الأبحاث بالربط دائماً بين تصور الهوية بوصفها بناء علائقي وبين التناقض الذي يتحدد كيف نحن وكيف يرانا الآخرون⁽⁴⁾. إن معظم الأبحاث في الهوية التنظيمية تستند لفكرة أن الهوية هي بنية أو بناء علائقي تشكل من خلال التفاعل مع الآخرين. وهي الفكرة التي عادة ما تتبع نظريات الهوية الاجتماعية لكولي Cooley وميد Mead وجوفمان Goffman. ولكن البحوث التي أجريت مؤخراً تتعامل مع الهوية التنظيمية بوصفها بناء عقلي أو صورة تعكس تصورات الجمهور حول خصائص أو سمات المؤسسة، بدلاً من أن تكون مجموعة من الصفات الأصلية للمنظمة. وحسب تصنيف جيرو Giroux، توجد أربع طرق لتعريف الهوية التنظيمية وهي:

(1)- Gioia, Dennis A., and Majken Schultz., and Kevin G. Corley. (2000). Op cit, p77

(2)- Ibid

(3)- Gioia, Dennis A. (1998). Op cit. pp.17-32,

(4)- Albert, Stuart., and David A. Whetten (1985)op cit, p 7.

- كشكل "عرض/تقديم" للمنظمة، حسب الموظفين والإداريين.
- كتمثيل للمنظمة، والذي ينظر إليها على أنها عملية تنظيم بالمعنى Weick.
- كعملية حيث يعمل الفاعلون على بناء معنى من الواقع (أو حقائق / الحالات)
- كبناء للهوية التنظيمية؛ أو تعرف على "خلق أو ابداع جماعي" للمنظمة، سواء كوهم خطابي illusion discursive، والتي لا يتم فيها احترام الهوية "الحقيقية"، ولكن الصورة التنظيمية⁽¹⁾.

إن كل هذه الطرق والتوجهات لتعريف الهوية التنظيمية حسب جيرو Giroux صحيحة إلا أن البعض منهم لهم وجهات نظر مختلفة بشأن هذه المسألة. ومع ذلك، اخترنا التأكيد على واحدة وهي التي ترى الهوية التنظيمية بأنها "إبداع جماعي". وهذا من شأنه أن يكون واقعا coconstruite في "المحادثات". في هذه الحالة، نحن نتحدث عن "محادثة هوياتية". إذا الهوية يتم إنشاؤها وبنائها من قبل جميع أصحاب المصلحة، بشكل مستمر، فتصبح بذلك واقعا استطراديا وتفاعليا، وبناء اجتماعيا. وعلاوة على ذلك، يمكن تصورها كمفهوم تفاوضي وانعكاسي⁽²⁾.

أما جويا وآخرون فقد تولوا افتراض حفظ المعالم الأساسية ولكن من جهة أخرى إن المفهوم لذاته غير مستقر. وبالتالي فإنهم طوروا إطار "عدم الاستقرار التكيفي"، الذي يدعي أن استقرار الهوية يساعد المنظمة لتكون قادرة على التكيف مع التغيرات الداخلية أو الخارجية للبيئة. لذلك ينظر إلى الهوية التنظيمية كشيء "خلق للإستمرار، الأستدامة والتغير"⁽³⁾. وفي الآونة الأخيرة هاتش وشولتز أكدا أيضا أن الهوية يمكن أن تكون ديناميكية وكذلك مستقرة، فالشعور بالهوية يتطور مع مرور الوقت ولكن في الوقت نفسه يمكن أن تكون مستقرة إلى حد ما لأولئك الذين يعتمدون على ذلك. الشيء الوحيد الذي يختلف مع مرور الوقت هو معنى الهوية لكل عضو على مختلف المستويات التنظيمية، وعلى مختلف الفترات⁽⁴⁾.

وختاما تعرف هوية المنظمة على أنها جستالت معرفي / مجتمع معرفي cognitive gestalt أو مخطط تكاملي معرفي لسمات المنظمة والميزات التي تعكس تفردا أو تميزها، وتمركزها وطابعها الدائم. إنها أنشئت إلى حد كبير على مستوى اللاوعي ويوفر ما يُنظر إليه من المنظمة على الدوام بأنها فريدة

(1)- Giroux (2002), op cit, p137.

(2)- Gioia, Dennis. and J. B. Thomas. "Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia." *Administrative Science Quarterly* 41(3). 1996, p, 370

(3)- Hatch, Mary Jo. and Majken J. Schultz "The dynamics of organizational identity." *Human Relations* 55(8), (2002, p. 104.

(4)- Kevin G. Corley. Gioia, Dennis "Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off." *Administrative Science Quarterly* 49(2), (2004), p. 149..

من نوعها، وتختلف بوضوح عن المنظمات الأخرى في بيئتها (يشار إليها أيضا بحقيقة الهوية أو الهوية الموضوعية). وتعرف هوية المنظمة (أو عدم وجودها) و/ أو يعبر عنها بطريقة ذاتية في شكل إحساس بالهوية (يشار إليها باسم الهوية الذاتية للمنظمة، التي هي في الأساس مظهر عاطفي، وأكثر من ذلك الهوية المعرفية والموضوعية للمنظمة (كما ذكر أعلاه)⁽¹⁾). لذلك فإعطاء تعريفا محددا للهوية التنظيمية لا يمكن الفصل فيه. ولكن هذه الأطروحة تستخدم الطرح أو التعريف التأسيسي كأساس للبحث ولا يمنع النظر في ميزات إضافية. ولكن الفائدة تكمن في هذه الخصائص الأساسية التي لا بد منها، حسب جوبا لمفهوم الهوية التنظيمية باعتبارها بناءا علائقا واجتماعيا. ضف لذلك فللهوية التنظيمية جملة من أهداف هي كالأتي⁽²⁾:

- تحقيق تماثل المنظمة - في كثير من الأحيان يتم الإعراب عنه كتصنيف الذات أو التوصيف الذاتي للمنظمة. وهي موجهة أساسا إلى الترسيم وتحديد المنظمة.

- ثانيا، يؤكد أن هوية المنظمة يجب أن تجعل المنظمة متميزة ومختلفة مقارنة بغيرها من المنظمات.

- بأقل تواتر، ولكن مع ذلك بصلة، هو أن هوية المنظمة هي عملية تكامل - إلى النقطة التي يكون فيها الكيان / المنظمة موحد ومتماسك والذي سيمكنها من التركيز على التكيف والبقاء. والذي يمكن أن يشار إليه كهدف. والغرض من ذلك، هو أن هوية المنظمة تهدف إلى إنشاء إطار الذي سيوجه التفسير، والعمل في البيئة - وهو مفهوم لا يختلف عن مفهوم التكامل.

ومن منظور أكثر بنائية، يبدو أن هوية المنظمة يمكن أن تخدم أي أو جميع الأغراض التالية - السابق ذكرها - (وربما بالتسلسل كما تم اقتراحه): التكامل، تحديد الذات / ترسيم الحدود، والتمايز في البيئة الخارجية والموجهة والمركزة على التكيف والبقاء.

كما تم تعيين مجموعة واسعة من الصفات التنظيمية من قبل مجموعة من المساهمين التنظيريين كمكونات هامة لهوية المنظمة. تؤخذ معا، وهذه تشمل تقريبا جميع السمات البارزة للمنظمة، مثل البيانات الأيديولوجيا، المهمة، الأهداف، الاستراتيجية، الهيكل، العمليات التنظيمية، والقيم المشتركة والمعتقدات، والقيادة، وفلسفة الإدارة، والثقافة ومكونات الثقافة (مثل الطقوس والاحتفالات والقصص والرموز) الحدود

(1)- Albert, Stuart., and David A. Whetten 1985, op cit, p. 293

(2)- ibid

التنظيمية، والعلاقات (بين الموظفين والإدارة والمرؤوسين)، والشعارات،، والمظهر من مقر الشركة. والمناخ التنظيمي، والمهارات، القدرات والمواقف ومصالح المنظمة؛ والاتصالات، والمشاعر، والأدوار الاجتماعية والانتماءات الاجتماعية، والخصائص الفيزيائية للمنظمة.

إن الهدف الأساسي من دمج مختلف الهياكل والبنية التحتية للمنظمة، بحيث يمكن أن تصور نفسها ككيان موحد، والعمل في بطريقة موحدة على بيئتها. ومن شأن ذلك أن يكفل التكيف المركز وفي الوقت المناسب، مما سيكفل بقاء المنظمة على المدى الطويل. عند إبراز هذا الدور، تسلط هوية المؤسسة الضوء على تلك السمات التنظيمية التي هي فريدة من نوعها، الأساسية، ودائم مع مرور الوقت.

إن هوية المنظمة تنشأ من خلال عملية تشكيل الهوية وتتطور باستمرار إلى مستويات أعلى من التكامل، من خلال التكرارات المتتالية لعملية إنشائها. ويتم التمييز بين الهوية الموضوعية للمنظمة (حقيقة الهوية أو الهوية كما تلاحظ) والهوية الذاتية للمنظمة (بمعنى المنظمة أو إدراكها بأنها تمتلك هوية، وستشارك المنظمة في الهوية سلوك البحث، والتي قد تتخذ أشكالاً عديدة وتختلف في الأسلوب، في محاولة لتأمين هوية مميزة. إذا لم يتم تأمين هذا الأخير، وجود المنظمة والبقاء على قيد الحياة في نهاية المطاف.

الفرع الثالث: العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة

تثير مفاهيم الهوية التنظيمية، الثقافة التنظيمية، صورة التنظيمية وهوية الشركة غالباً نقاشات أكاديمية إذا كان هناك أي فرق في استخدام أي منهم، حيث يتم استخدامها أحياناً بأنها ذات علاقة فيما بينهم. لذا يعرف هذا القسم هذه المفاهيم ذات الصلة، ويقدم نماذج مختلفة للتمييز التنظيمية هوية منها.

1- الثقافة التنظيمية:

صاغ كل من هاتش وشولتز مفهوم الثقافة التنظيمية وعرفه بأنها "تشير إلى الحياة التنظيمية اليومية لمن تتوفر فيهم الخبرة من قبل أعضاء المنظمة"، ولذا يعرفانها بأنها "حقل رمزي تشكلها عمليات الترجمة الشفوية بتوفير إطار لمعنى ومعنى الصنع حول المنظمة و"الواقع" الذي تحتله"⁽¹⁾. وبالتالي فمن الملموس بسهولة في المستوى الفردي مثل إدراك جو العمل السيئ، ولكن عندما ينظر إليها بموضوعية

(1)- Hatch, Mary Jo.and Majken J. Schultz,, 2002.op cit, p. 20,

من الصعب للغاية قياس، . لذلك غالبا ما يكون أن يفترض أن الثقافة التنظيمية تكشف عن نفسها فقط في مستوى لاوعيتها⁽¹⁾.

الثقافة التنظيمية تضمن أنظمة مختلفة من المعاني فهي تشمل القيم والأهداف، والإفتراضات، وتشدد خاصة على القيم المشتركة داخل المنظمة. فهي بالتالي تختلف عن الهوية التنظيمية التي تركز على المعتقدات المشتركة فكما ذكر يولاندا Yolanda في أطروحته غير المنشورة . أما ديل Deal أكد أن الثقافة التنظيمية تقوم على أساس مشترك من القيم والمعايير والمواقف كنظام من الأفكار، هذا النظام هو جملة الرموز التي أنشئت في الشكل التالي والتي وضعها كل ديموث سنة 1994 في إشارة من ديل⁽²⁾ يوضح النموذج رموز لكل منها اتجاه مختلف وهي:

• فالرمز الأول هو منحى الاتصالات: ويتضمن قصصا عن المنظمة، والأساطير، الشعارات، نكت، النظم العقائدية الخ وهذه تكون بمثابة أداة اتصال داخلية وخارجية.

• الرمز الثاني هو المنحى الإجرائي: وهو رمز يمكن أن يكون موجها على إجراءات مثل الطقوس والاحتفالات وعمليات التخطيط وغيرها.

• الرمز الثالث: يمكن أيضا منحى الأشياء وهي الرموز الوضعية كالشعار، الهندسة المعمارية، الهيكل التنظيمي، ونظم المعلومات، وغيرها، ويمكن لمسها. وبالتالي الثقافة التنظيمية تستلزم خلفية رمزية قوية.

2- الصورة التنظيمية:

يتم تعريف الصورة التنظيمية على أنها اعتقاد أعضاء المنظمة حول كيف يرى الآخرون منظماتهم⁽³⁾. لكن في وقت لاحق دوتون وآخرون قاموا بتعديل التعريف في إشارة إلى أن الصورة التنظيمية هي بناء الصورة الخارجية " من قبل أعضاء المنظمة⁽⁴⁾. لذلك وعلى نحو ما، هي صورة ذهنية بشكل فردي أو جماعي، علاوة على ذلك فمفهوم الصورة التنظيمية هو مائع، ذلك لأنه يمكن للمنظمة عرض

(1)- Fiol, C. M. and E. J. O'Connor, "When Hot and Cold Collide in Radical Change Processes: Lessons from Community Development." **Organization Science**, 13(5). (2002). p 532

(2)- Dutton, Jane E. and Janet M. Dukerich., Celia V. Harquail, "Organizational Images and Member Identification " **Administrative Science Quarterly**, 39(2) :1994, p 239

(3)- Dutton, J. E. and J. M. Dukerich, "Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation." **Academy of Management Journal**, 34(3), 1991, p. 520.

(4)- Dutton, J. E., J. M. Dukerich and C. V. Harquail, " 1994, op cit, p 239

صور لنقل المرغوب فيه اجتماعيا، مع إدارة الانطباع " للأخرين في أي وقت، وبالتالي فإنها أيضا تسمى "الصورة المتوقعة"⁽¹⁾ . وللإجابة ليس فقط على السؤال "كيف نفكر أن يرانا الآخرون" ولكن أيضا "كيف نريد أن يرانا الآخرون في المستقبل"⁽²⁾ . إذا فللصورة التنظيمية أهمية كبيرة بالنسبة للأعضاء، لأنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بخصائصهم الفردية. وبناء على ذلك فأعضاء المنظمة في محاولة دائمة للحفاظ على الصورة المتصورة والتي هي فريدة من نوعها لكل عضو. لذلك يمكن للصورة التنظيمية السلبية خلق نتائج سلبية لأعضاء، في حين أن واحدة إيجابية بمثابة حافز⁽³⁾ .

إن صورة المنظمة لا ينظر إليها فقط داخليا. وكإشارة من هاتش Hatch وشولتر يؤكدان أن الصورة التنظيمية "تتناول انطباعات وتصورات المنظمة التي شكلتها والتي يحتفظ بها أصحاب المصلحة الخارجيين"، ولذلك ينظر إليها من الخارج. كنتيجة لذلك الصورة التنظيمية تتحمل رأيين مختلفين، الأول اعتقاد الأعضاء الداخليين والثاني اعتقاد الأعضاء الخارجيين والذين يمكن أن يكونوا أعضاء المنظمة في شكل العملاء أو جمهور التسويق المستهدف⁽⁴⁾.

3- هوية المؤسسة

مفهوم آخر لديه ما يمكن ليكون متباينا عن الهوية التنظيمية والتي عرفت بأنها هوية الشركات، فكلا المفهومين يصفان هوية المؤسسة بدعوى وجود كل العوامل المركزية والمميزة للمنظمة. كما أن كلا المفهومين يركزان على خصائص مميزة ومحددة. ولكن بعض الباحثين لا يزالون يستخدمون الهوية التنظيمية بالتبادل مع هوية الشركة. يصف أولينز الهوية كمفهوم التي تكشفته عنه الرموز والأسماء والألوان والشعارات، والأخلاق، والتي هي جزء من المنظمة، كذلك فأسماء علاماتهم التجارية. فالهدف هو للتعبير عن هوية الشركة بطريقة غير مرئية وشاملة للعملاء وغيرها.

بتعبير أدق الهوية المؤسسية هي الهوية المرئية للشركة حسب هريست وشاير، نتيجة لاستخدام أشكال بصرية أنه فينظر إليه باعتبارها "تخطيط الاستراتيجي عرض للذات تطبيقي وعملي إلى جانب أنها سلوك للمنظمة بقصد توضيح تلك الصكوك داخليا وخارجيا. ولكن التركيز يقع على التصورات الخارجية

(1)- ibid.p 239

(2)- Gioia, Dennis. and J. B. Thomas, "Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia", *Administrative Science Quarterly*, 41(3): 1996, p. 381.

(3)- Dutton, Jane E., Janet M. Duckerich., Celia V. Harquail, 1994, op cit. p. 240,

(4)- Hatch, Mary Jo., Majken J. Schultz, "Relations Between Organizational Culture, Identity and Image", *European Journal of Marketing*, Vol. 31(5/6), 1997, pp. 356-360.

في السوق⁽¹⁾، وبالتالي يتم التعبير عن هوية الشركة من خلال منتجاتها أو خدماتها، البيئة المادية، الاتصال أو سلوك الموظفين ريندوفا Rindova وشولتز وضعا مستويات مختلفة للهوية، وبالتالي التأكيد على حد سواء ترابطها وتميزهما: حيث تعمل الهوية التنظيمية داخليا وينعكس من خلال مجموعة من معتقدات الشركة. فتصاغ ويعبر عنها من خلال الكلمات، والتي غالبا ما توجد في وثائق المنظمة مثل البيانات العامة والرسمية، وفي شكل مطالبات الهوية أو بيانات⁽²⁾. عادة هذه الوثائق تمثل النسخة المثالية من الهوية التنظيمية. إن التركيز الأساسي هو أن الهوية التنظيمية تؤدي إلى تماثل الأعضاء مع منظماتهم، مما يؤدي إلى ولاء والتزام قوي لشركتهم، في المقابل مفهوم الهوية المؤسسية ينصب على التفريق بين الشركة مقارنة بالشركات الأخرى مما يدل على تميزهم، لذلك فهي تحتل المجال الخارجي للمؤسسة، وتمثل الشركة أمام مساهميها (مثل العملاء) باستخدام مجموعة من الرموز كتصور المعتقدات التي تحتفظ بها الشركة. تلك الصور الخارجية لها تأثير على أعضاء المنظمة⁽³⁾.

وبالإضافة إلى ذلك، هاتش وشولتز يريان أن قنوات الاتصال بين هذه المفاهيم مختلفة. بينما هوية الشركات تقرر وتوضع من طرف كبار المديرين من خلال مختلف أدوات التسويق (مثل الشعارات)، أما الهوية التنظيمية فلا يتم التخطيط لها بل يتم الإعراب والتعبير عنها بشكل غير رسمي من قبل الكل بما في ذلك أعضاء المنظمة⁽⁴⁾. كما أن هوية الشركة يتم التعبير عنها من خلال وسطاء، بما في ذلك التلفزيون والصحف والمجلات، أما الهوية التنظيمية فتكون من طرف ذوي الخبرة مباشرة من خلال السلوك واللغة داخل المنظمة بما يعتقد وينظر ويشعر به أعضاء المنظمة. أما ريندوفا وشولتز ويقولان أن هناك حلقة هامة تربط بين المفهومين بسبب الاعتماد المتبادل على بعضهما البعض. على الرغم من أنهما تستخدمان وسائل تعبير مختلفة وفي مختلف، وكلاهما تهدف إلى إشراك ذات الفرد مع المنظمة. الخلافات هي كيف تمكنوا من تحقيق ذلك خاصة في ما يتعلق بقنوات الاتصال المستخدمة.

(1)- Rindova, V.P., "The Identity of Organization", in Whetten, D.A. and Godfrey P.C. (Eds.), Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998, p p, 48 -47

(2)- Albert, Stuart.,and David A. Whetten (1985), op cit, p265

(3)- R Violina P. Rindova. (1998.), op cit.p40.

(4)- Hatch, Mary Jo.and , Majken J. Schultz, (1997), op cit, p 34.

المطلب الثاني: مقاربات دراسة الهوية التنظيمية

قدم العديد من باحثي الهوية التنظيمية مقاربات أو نماذج مختلفة، والتي تُميز بين المواقف التنظيمية المختلفة أو المواقف فيما يتعلق بهوية المنظمة. لذلك، على سبيل المثال ميز بريكسون Brickson بين مختلف توجهات الهوية التنظيمية حيث يمكن للمنظمة أن تتبنى الفردانية أو والعلائقية أو التوجه الجماعي، وكلها تشير إلى الطريقة الخاصة التي ترى المنظمة هويتها فيها⁽¹⁾. أما فان توندر Van Tonder بدوره فرق بين الأشكال المختلفة للهوية المنظمة، التي سمحت بموضوعية أكثر ببناء "الحقيقة التنظيمية للهوية" organisational fact-of-identity والإحساس التنظيمي للهوية sense-organisational of-identity. في الأصل تم تحديد أربعة تقاليد فكرية متميزة هي: التحليل النفسي أو مقرب الأنظمة النفسية، ومقرب الهوية الاجتماعية، ومقرب الاتصالات والمقرب التقليدي للهوية التنظيمية. ومع ذلك، في الآونة الأخيرة تم الإحتفاظ بثلاث مدارس تنظيرية حسب ما قدمه فان توندر، مع إهمال المقرب الاتصالي.

الفرع الأول: المقاربات التقليدية:

أولاً: مقرب النظم النفسية الديناميكية: أو مقرب التحليل النفسي

استندت الدراسات على معالجة الهوية ضمن عمل فرويد وآخرون مثل بيون، جاك لعام 1955؛ مينزيس 1970؛ ميلر وغوين شوارتز (1987) في التحليل النفسي، والأنا، والدفاع، والنرجسية كمصادر للبحث في الهوية. فكانت دراسة الحالة التي قدمها شوارتز، على وجه الخصوص مؤثرة مما يشير إلى أن المنظمات لديها تصورات عن الذات الجماعية. وأكد دابمون كيف يسعى الأعضاء التنظيميين للدفاع عن شعورهم بالهوية التنظيمية ضد التهديدات الداخلية الخارجية والتي تهدد احترام الذات الفردي لهم تستخدم الهوية للدفاع ضد مشاعر القلق التي تواجه الأعضاء التنظيميين⁽²⁾. وحسب بورتر Porter قيمة هذا المقرب هي التبصر في حياة اللاوعي للمنظمات. كار Carr وغابرييل Gabriel أكدوا، بحجة أن البحث التنظيمي من المنظور النفسي الديناميكي يكتسب معنى عميق عندما "يتم تخصيصه بالرؤى النفسية". أما

(1)- Shelley Brickson. "Organizational Identity Orientation: Forging a Link between Organizational Identity and Organizations' Relations with Stakeholders." *Administrative Science Quarterly*, 50(4), (2005), p576.

(2)- Diamond, Michael.A. and Allcorn, Seth, "The cornerstone of psychoanalytic organizational analysis: Psychological reality, transference and counter-transference in the workplace". *Human Relations*, 56, (2003), pp 499-510

اعتماد براون على النظرية النرجسية لفرويد أظهرت كيف أن دفاعات الأنا مثل الإنكار والترشيد يمكن أن تستخدم مع الأعضاء التنظيميين لتحسين مشاعرهم من القلق. كما تم استكشاف هذا العمل أيضا من جانب براون وستاركي Brown and Starkey الذان حققا في نشر سلوك الأنا دفاعي في المنظمات وصلته بالتعلم والتغيير⁽¹⁾.

قدم دايموند **Diamond** العديد من الأوصاف البديلة أو التعريفات لمفهوم هوية المنظمة. ففي أحد المعاني يوصفها الأساس اللاواعي للثقافة التنظيمية ولكن بشكل أكثر تحديدا مجموع جماعة متكررة من أنماط السلوك والعلاقات بين الموظفين، والتي إذا ما نظر إليها معا، تشكل "المعنى غير المعترف به للحياة التنظيمية"⁽²⁾. بمعنى آخر، ينظر إليها على أنها آلية دفاع تتطور نتيجة لذلك من الأفكار والمشاعر اللاوعية والوعي والمشارك التنظيمي (يكون موظف أو مجموعة) والتي قد تواجه ردا على تضارب أو تناقض الدوافع والأهداف داخل المنظمة⁽³⁾. إن معرفة هوية المنظمة يوفر لمحة وراء الستار التنظيمي للتعقيد حيث الدوافع الشخصية وأسباب العمل تقيم. على هذا النحو، فإنها توفر فهم الدوافع اللاوعية التي تحكم سلوك أعضاء المنظمة أو المشاركين. كما يشير دايموند **Diamond** أيضا إلى أن هوية المنظمة توفر وسيلة يمكن من خلالها لمجموعات العمل أن توجه نفسها نحو المنظمة، وثانيا، وسيلة من خلالها يمكن للأعضاء اكتساب شعورهم بالأمن والهوية. في هذا المعنى، دايموند يتحرك للانتقال إلى منظور الهوية الاجتماعية.

المقرب في جوهره هو إسقاط الفرد في إطار التحليل النفسي لسلوك الموظفين أو الأشخاص في التفاعل (مؤكدًا على الارتباط الاجتماعي ومكون التفاعل **interaction component**) داخل المنظمات. من هذا المنظور، هوية المنظمة تساعد في هيكلة وتحديد الحياة التنظيمية وتنظم التهديدات والشعور بعدم الأمان الذي قد يواجهه الموظفين. ونتيجة لذلك، الهوية التنظيمية تساهم في فعالية المنظمة وكفاءتها⁽⁴⁾. كما يشير رأي دايموند **Diamond** من خلال رأيه إلى أن هوية المنظمة تقع ضمن الإطار التفسيري، الذي يمكن من خلاله تحليل المنظمة والدوافع وسلوك أعضائها. كمنظور نظري، فإنه يعتمد بشكل وثيق

(1)- Brown, Andrew.D.and Starkey, Ken. "Organizational identity and learning: A psychodynamic perspective". **Academy of Management Review**, 2000, 25, pp 102-20.

(2)- Diamond, Michael.A., Allcorn, Seth,, (1993), op cit,p. 77

(3)- Diamond, Michael.A, (1988), pp 169 -170.

(4)- Diamond, Michael.A., Allcorn, (1993), op cit ,p. 79.

على التقاليد والمفاهيم التحليلية النفسية - خاصة تلك المتعلقة بالطفولة تطور الأنا. لهذا السبب من الصعب تطبيق النظرية، ولكن أكثر من ذلك في أعقاب عدم وضوح الموضوع (الخط) الذي هو إما الفرد أو المجموعة كعضو منظمة من جهة، والمنظمة ككل في معنى آخر. هذه مسألة إشكالية بشكل خاص مثل التمييز الأولي بين المقاربات الواسعة لهوية المنظمة المركزة حول وحدة التحليل إما الفرد أو المجموعة كعنصر من الوحدة التنظيمية الأكبر (المنظمة ككيان: المنظمة كمنظمة). وفي رأيه عن الهوية التنظيمية في هذه المدرسة الفكرية، تم تعريفها باعتباره تأسيس لاشعوري لثقافة المنظمة⁽¹⁾. هذا المقترح ينظر إلى هوية المنظمة باعتبارها الإطار أين يمكن تحليل المنظمة وفهم دوافع موظفيها - إلى حد كبير من خلال موقف تصورات الموظفين من التهديد وانعدام الأمن والقلق وآليات الدفاع التي تحشد في الاستجابة لمثل هذه الحالات. يدخل تقدم هوية منظمة هيكل أو البنية التي تحدد وتنظم الحياة التنظيمية، وبالتالي توفر الشعور بالأمان.، ومع ذلك، قال فان توندر Van Tonder أن مقترح الأنظمة النفسية الديناميكية يركز ويعنى أساسا بالفرد بدلا من المنظمة كوحدة للتحليل وعلى هذا النحو مصطلح "هوية المنظمة لا يستخدم بشكل صحيح.

ثانيا: المقترح الكلاسيكي لهوية المنظمة

هذا المقترح يلتقط مساهمات أولئك الباحثين الذين; بوعي أكبر، يعتبرون هوية المنظمة كيانا . والأبرز في هذا الصدد هو عمل ألبرت Alber وويتن Whetten الذان قدما منظورا مفصلا للهوية التنظيمية. يتم تعريف هذا الأخيرة كعملية تصنيف الذات والتي تستخدمها المنظمة لتوصيف الجوانب في حد ذاتها. ويرسي التصنيف الذاتي أساسا والتي يمكن للمنظمة من خلالها إعداد بيانات الهوية ردا على الأسئلة عن هويتها. ويشير كل ألبرت ويتن إلى أن هوية المنظمة تشمل تلك ملامح المنظمة التي تعكس طابعها المركزي (جوهر المنظمة)، تميزها (تلك السمات التي تميز المنظمة خلال مقارنتها مع المنظمات الأخرى)، واستمراريتها الزمنية (درجة أو تأخر أو استمرارية المنظمة على مر الزمن⁽²⁾). وميلهم نحو مجال الاتصالات، يؤكد الباحثان بأن بيان الهوية أكثر من عمل سياسي-استراتيجي عن أنها بناء متعمد للتصنيف العلمي. ويتم التمييز بين الهوية العامة والخاصة للمنظمة، وهي التي تؤكد على "صحة" المنظمة التي سوف تتعرض للخطر (على سبيل المثال تنخفض الفعالية) عندما تختلف أوصاف المنظمة

(1)- ibid.

(2)- Albert, Stuart., and David A. Whetten. (1985).op cit, p263

من قبل الأعضاء والأجانب. المنظمات ليس لديها هوية واحدة وسيادية، ولكن هويات مزدوجة أو متعددة حيث يتم تطوير هوية المنظمة والحفاظ عليها من خلال التفاعل مع والبعض الآخر - وخاصة من خلال الدخول في مقارنات تنظيمية وتأملات⁽¹⁾.

سوف تصبح الهوية قضية أكثر بروزا في مراحل مختلفة من دورة حياة المنظمة، لا سيما في النقاط التالية للعملية التطورية: تشكيل المنظمة، وفقدان عنصر الحفاظ على الهوية، وإنجاز سبب وجود المنظمة، والنمو السريع للغاية، وتغيير "الوضع الجماعي"، والتقلص (كل ما يشير إلى الانخفاض). وخلال دورة حياة المنظمة، فإنها ستخضع لتغييرات الهوية المختلفة. وخلال تطور هوية المنظمة فهي ستتحمل مسارا تطوريا بين ما يسمى المعياري والنفعي للمنظمات. بعد عملية تطوير الهوية، قدم الباحثان مفهوم انجراف الهوية **identity drift**، وهو ما يشير إلى عملية استبدال الهوية مع مرور الوقت. وبصرف النظر عن مفهوم الهويات المتعددة، فأبرز سمة من سمات النظرية هو مفهوم العرض المتحكم بهوية المنظمة - الذي ينقل الميول نحو الاتصال ومدارس هوية الشركة للفكر⁽²⁾.

إلا أن المساهمة النظرية لألبرت وويتن تتطلب المزيد من البحث، ولا سيما من حيث التركيز الضيق جدا والاستخدام غير الحاسم لمفهوم هوية المنظمة (الدور والوظيفة غير واضحتين، فهناك خلط بين مفهوم الهويات المزدوجة والتي هي هويات الوحدات الفرعية وبين هويات الوحدة المنظمة ككيان. لكن رغم هذا فإن هذا المنظور النظري يقر بتطور الهوية من خلال دورة حياة تتكون من مراحل تطويرية مختلفة، مفهوم تطور الهوية- ولا سيما في النطاق ونوعية التفاعل بين المنظمة والبيئة - يتطلب المزيد من الدراسة والبحث.

أما في الفئة الثانية، فهو الإسهام المقدم من قبل دوتون **Dutton** ودوكيريش **Dukerich** (1991) وهاركويل **Harquai** (1994)، والذين يعتمدون أساسا على تعريف ألبرت **Albert** وويتن **Whetten** لهوية المنظمة باعتبارها السمات المميزة والمركزية والدائمة في المنظمة. في العمل الأولي، يشير الباحثون إلى تعثر فكرة الهوية التنظيمية، التي برزت كموضوع ميثا خلال مسار العمل داخل منظمة معينة⁽³⁾. بالإضافة إلى التركيز على سمات الجوهر، التميز والديمومة للمنظمة، والنظرية تساوي بين هوية المنظمة وخصائص المنظمة كما هي مستخرجة من نظم إعتقاد الأعضاء. وفي الوقت ذاته، يميز بين هوية

(1)- ibid, p. 223.

(2)- ibid

(3)- Dutton, Jane E.and Janet M. Duckerich., (1991), op cit, p. 525

المنظمة والصورة التنظيمية، والتي تعرف بأنها سمات المنظمة التي يستخدمها الأعضاء خارج المنظمة لتمييزها عن غيرها من المنظمات⁽¹⁾. إن مفهومي الهوية والصورة يستخدمان كإطار تفسيري، لقياس مدى حكم الآخرين على المنظمة وأعضائها. وهذا الإطار يستخدم لتوجيه الإجراءات على نحو يحقق إدارة انطباعات الخارجيين بهدف تأمين انعكاس إيجابي على المنظمة.

إن هذا الإسهام النظري يركز أساساً على تماثل الأعضاء مع المنظمة ويتعامل بفعالية مع إطار الهوية الاجتماعية، وبالتالي، فهو يوفر مجرد منظور سطحي لمفهوم هوية المنظمة. على أية حال بعض الروابط بين هوية المنظمة، صورة المنظمة والتكيف التنظيمي المقترحة، كما أن التفاوت الفقير بين هذه المفاهيم يضعف الفرصة لتطوير مسلمات نظرية سليمة. ومن الواضح أن دوتون ودوكيريش طوروا وجهات نظرهم دون إدراك للمساهمات النظرية التي قدمها تاجفل (1974) وغيرهم من العاملين في مجال نظرية الهوية الاجتماعية⁽²⁾.

وعلى الرغم من عدم توجيهها صراحة إلى المنظمة باعتبارها كيان، فان توندر Van Tonder (1987) طور منظور نظري حول هوية المجموعات الصغيرة واقترح أن هذا الإطار النظري يتم تطبيقه على المستوى التنظيمي. بناء على إريكسون كانت الهوية تتماشى نظرياً مع أصولها النفسية وتعرف بأنها تتألف من عنصر ذاتي وموضوعي. فالسابق أشار إلى منظور متكامل الشكل المعرفي cognitive لتلك السمات للجهاز العضوي (الفرد، مجموعة) التي تثبت تفردها، واتساقها، وقدرتها على التحمل مع مرور الوقت. هذا الإطار النظري يشير إلى أن الهوية هي في الأساس آلية تكامل، وبناء مركزي في شخصية الفرد أو المجموعة أو المنظمة، التي لديها غرض رئيسي هو التمييز في بيئتها التي بدورها، يجب أن توجه لها التركيز، مع العمل نحو التكيف، والنمو المستمر والبقاء على قيد الحياة. فالهوية أنشئت من خلال عدة آليات، وتستمد إلى حد كبير عمليات التفاعل مع البيئة الخارجية.

ثالثاً: مقترح الهوية الاجتماعية

يستند هذا المقترح في تعاطيه مع هوية المنظمة على عمل تاجفل - Tajfel وفي وقت لاحق تاجفل Tajfe وتيرنر Turner. إن نظرية الهوية الاجتماعية تقول أن الفرد يحصل على هوية اجتماعية إيجابية

(1) - ibid, p. 547

(2) - Van Tonder", From Identity To Organization Identity: The Evolution Of A Concept", **Journal of Industrial Psychology**, 2003, 29 (2), pp 20-28

بحكم عضويته في مجموعة أو مجموعات. تركيزها الأساسي هو على الفرد وتفاعلاته مع البيئة الاجتماعية وتحديد المجموعات أو المؤسسات. وفي هذا السياق لا يتعلق الأمر بهوية المجموعة التي يكسب الفرد العضوية فيها. وعلاوة على ذلك، إذا كان الفرد هو أن تكون بديلاً من قبل مجموعة أو منظمة، قد لا تزال نظرية تنطبق مع مراعاة التطبيق الدقيق للمبادئ الأساسية للنظرية. نظرية الهوية الاجتماعية تقول أساساً أن المنظمة (أو مجموعة) سوف تستمد هوية اجتماعية إيجابية على أساس عضوية المنظمة (أو المجموعة) إلى أكبر الاجتماعية⁽¹⁾. وبهذا المعنى فقط يمكن القول بأن الهوية الاجتماعية للمنظمة يساوي هوية المنظمة ككيان (ومن هنا الهوية التنظيمية. عند الإشارة إلى الهوية الاجتماعية تشدد على العملية من الهوية الاجتماعية، والتي تعرف بأنها تصور التوحد مع /أو الانتماء إلى بعض التجميع البشري (المجموعة). (الهوية الاجتماعية هي في الواقع عملية اجتماعية التصنيف التي من خلالها الفرد يقع نفسه / نفسها في الاجتماعية⁽²⁾). أما أشفور Ashforth وميل Mael فكانا لهما دور فعال في نقل مفاهيم الهوية الاجتماعية للإطار التنظيمي ورفع مستوى الوعي العلمي من قيمة تطبيق هذا المقترح لرؤية الهوية التنظيمية. ويشمل أنصار هذا المقترح هاسلام Haslam، فان كنيبنبرغ Knippenberg، بلاتو Platow والمارس Ellemers. حسب لفان توندر Van Tonder فإن مفهوم هوية المنظمة (في إشارة لهوية المنظمة ككيان كلي) قدم في نظرية الهوية الاجتماعية إلا بقدر وجود مجموعة / منظمة مع هوية جذابة بما فيه الكفاية لحصول العضو على الانتماء المحتمل إليها. هذا هو جوهر الهوية الاجتماعية: إيجابية تعريف الذات والهوية اللذان يتراكمان عن عضوية التجمعات الاجتماعية. بالمعنى التنظيمي، الهوية الاجتماعية للمنظمة تشير إلى أن الهوية التنظيمية يتم الحصول عليها من خلال عضويتها و/ أو دورها في النظم الاجتماعية الأخرى⁽³⁾.

ويؤكد الباحثون بأن التماثل التنظيمي هو شكل محدد للتماثل الاجتماعي - يستمد الفرد هويته الاجتماعية ليس فقط من المنظمة، ولكن أيضاً من مجموعة العمل. ومن المرجح أن تؤدي عدة عوامل

(1)- Ashforth, Blake E., and Fred Mael. "Social identity theory and the organization". **Academy of Management Review**, 84(6), (1989), pp485-495. .

(2)- Henri Tajfel. and John Turner, J.C, **The social identity theory of intergroup behavior**, In: S. Worchel and W.G. Austin, eds. Psychology of intergroup relations. Chicago :Nelson-Hall, 1986, pp.17-24

(3)- Blake E. Ashforth.E. and Mael, Fred.A, "The double-edge of organizational legitimation", **Organizational Science**, 1, 1989, pp 177-194

إلى زيادة الميل إلى التماثل مع المنظمة أو المجموعات الفرعية داخل المنظمة⁽¹⁾. ويشمل هذه تميز المنظمة / المجموعة كما يتضح من خلال قيمها وممارساتها مقارنة بالجماعات المقارنة. وفي هذا السياق فإن مفهوم هوية المنظمة يشير إلى هوية المنظمة ككيان حسب هذا المنظور. والذي يؤكد أن الهوية التنظيمية المميزة ستتمكن من جذب الموظفين المحتملين والزبائن والمساهمين نحو المنظمة، كما ستعزز دعم وولاء خدمة الأعضاء ويتوجه الباحثون إلى استنتاج مفاده أن نظرية الهوية الاجتماعية تقترح أن الفرد أو المشارك التنظيمي يمكن أن يطور هويات اجتماعية عديدة، اعتماداً على إعداد انتماءات مجموعة مختلفة.

أما أكا **Akaah** فيعرف الهوية التنظيمية كشعور بالولاء الجماعي والانتماء التنظيمي، والأهم أنه اعتبرها "اندماج اجتماعي". **social inclusion**⁽²⁾. هذه الدراسة المقدمة من قبل أكا سنة 1992، بحكم تعريفه للهوية التنظيمية، تدرج بوضوح تحت فئة مقاربات الهوية الاجتماعية. واعتبرت أنها محاولة للتحقق التجريبي وخلافاً لمساهمات دياموند **Diamond** وأقل من ذلك أشفورت **Ashforth** وميل **Mael** الذان يخطان عن غير قصد هوية المنظمة والهوية الاجتماعية (هوية المنظمة ككيان في مقابل هوية الفرد المستخدم في المنظمة) وبالتالي فهذه الدراسة تعادل وعي الهوية التنظيمية بهوية الأعضاء، حسب نظرية الهوية الاجتماعية في السياق التنظيمي المقدم من طرف ميل وأشفورت، كان لها تأثير في إعادة النظر في نظرية الهوية الاجتماعية لتاجفال⁽³⁾. مساهمة هذا المقترح لفهم هوية المنظمة المناسبة - في إشارة إلى هوية معينة المنظمة كمنظمة، هو الحد الأدنى. وهي تعترف بوجود مجموعة أو منظمة معهوية مغرية أو جذابة لإمكانات عضو أو أصحاب المصلحة للبحث عن عضويتها أو عضويتها فيها. وبالتالي إذا تم تطبيق النظرية على المنظمة وأدوارها في سياق اجتماعي أكبر، فإن النظرية قد توفر سياقاً لدراسة عنصر الهوية الاجتماعية لهوية المنظمة إلا أن المنظمات لا تواجه الاحتياجات الاجتماعية بنفس درجة الأفراد. تقاطع تطبيق نظرية الهوية الاجتماعية من الفرد إلى السياق التنظيمي بالمعنى المعبر هنا، من غير المحتمل أن يكون ذا قيمة في شكله الحال.

إن الحديث عن الهوية أو الطريقة التي يختارها أعضاء المنظمة للكلام عن هوية منظماتهم، قد يعتبر أحد أشكال عمل الهوية. ففي كثير من الأحيان يدفع حديث هوية الأفراد على صنع التمييز بين

(1)- Blake E. Ashforth.E. and Mael, Fred. "Social identity theory and the organization". (1989). pp. 24-25.

(2)-ibid

(3)- ibid

منظمتهم والمنظمات الأخرى. من التركيز الأصلي على تماثل مجموعة متقاربة من السمات المركزية، ودائمة، والمميزة للمنظمة حسب ألبرت Albert وواتن Whetten⁽¹⁾، فمفهوم الهوية التنظيمية تطور ليشمل مجموعة واسعة من وجهات النظر الأنطولوجية والمعرفية، بما في ذلك الوظيفية / الواقعية / Kramer التفسيري / البنائية Pratt and Rafaeli، سيميائية / ما بعد الحداثة⁽²⁾.

هذه الدراسات العملية للهوية التنظيمية تركز على النظريات البنائية الاجتماعية للمعرفة، كما أنها تركز أساساً على قضايا كيف بنيت أو تشكلت الهويات التنظيمية، وبشكل خاص وضع تطور للأطر لخطابية لأغراض صنع المعنى sensemaking عن " الذات " و " الآخر "⁽³⁾. إلى حد رسم هوية المنظمة لعناصر هوية استطرادية خطابية جماعية مع القدرة على التأثير لدفع الخطاب - بدلاً من ذلك مجموعة من المعتقدات المعرفية - كوحدة بارزة للتحليل.

الفرع الثاني: المقاربات الحديثة:

أولاً: المقرب الاتصالي والمقرب الوظيفي

وضع فان توندر Van Tonder عامي 199 و 1993 نظرية الاتصال لهاشت باعتبارها مقرب مستقل لدراسة هوية المنظمة، ولكن بمزيد من البحوث التي أجريت مؤخراً وصفت بأنها أثراً لتبادل المعرفة، فنظرية الاتصال لهاشت حول الهوية مع إطارات الأربعة المترابطة وهي: الشخصية، تشريعية، العلائقية والمجتمعية) تشير إلى وجود صلة بين الهوية المؤسسية وهوية المنظمة⁽⁴⁾. حيث تم تقديمها كمكمل لهويتها الاجتماعية وتعكس محتوى يتصل بكل مقارباتهما)، وعلاوة على ذلك، وفي أكثر أشكالها المبسطة، الهوية تعرف بأنها سمة من سمات الفرد، والتي يتم تخزينها كالإدراك الذاتي والمشاعر و/ أو الإحساس الروحي بالذات. والتي تترجم إلى رسائل حول الذات، والتي يتم بعد ذلك تبادلها أثناء معاملات الاتصال؛ الهوية حسب وجهة نظر المقرب الاتصالي يتم تصورها باعتبارها عملية تواصل وتعبير عن الذات، لنقد الموجه ضد هيشث (Hecht) في "نظرية الاتصال للهوية" هو، في جملة أمور، أنه لا يوضح

(1)- Albert, Stuart., and David A. Whetten, 1985 op cit, pp. 263–275.

(2)- Sveningsson, Sefan. and Mats. Alvesson, "Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle", **Human Relations**, 56(10), 200, 3pp1163–1173.

(3)- Clegg, Stewart R. and Carl. Rhodes, Martin. Kornberger, "Desperately Seeking Legitimacy: Organizational Identity and Emerging Industries" **Organization Studies** 28(4), 2007, pp495–513

(4)- Hecht's, (1993), op cit, p56

الدور الدقيق للهوية ووظيفتها فيما يتعلق عمل الفرد أو المجموعة حسب فان توندر وليسينغ،⁽¹⁾ . عندما يتم تطبيق النظرية على الإعدادات التنظيمية (التي تسمح بها)، وهو تقدير كلي من الهوية غير ممكن، لأن الشكل الجماعي للهوية متخلف.

يالتالي فنظرية الاتصال تنظر أساسا إلى الهوية كعملية اتصال، والتي يجب أن تفهم على أنها تبادل للرسائل⁽²⁾ . وهي تعرفها باعتبارها سمة من سمات الفرد، تخزين كالإدراك الذاتي، ويمكن التعامل مع الهوية من خلال أي إطار من هذه الأطارات الأربعة وهي: الإطار الشخصي، القانوني، علائقي، والتواصلية. وبقيمة خاصة هي الافتراضات الأساسية التي يعتقد الباحث أنها قابلة للملاحظة والإختبار⁽³⁾ . وفي هذا الصدد الهويات:

- لها ممتلكات فردية واجتماعية وتواصلية

- كلاها دائم ومتغير؛

- هي عاطفية، معرفية، سلوكية وروحية

- تشتمل على كل من المعاني الذاتية والمعنونة؛

- هي رموز والتي يتم التعبير عنها في المحادثات وتحديد العضوية في المجتمعات؛

- لديها خصائص دلالية يتم التعبير عنها في جوهر الرموز والمعاني والعلامات، وأنماط محددة من

التواصل المناسب والفعال.

إن نظرية الاتصال للهوية المنظمة واضحة البنية من حيث طبيعة الهوية، ولكن يمكن إثارة عدد من

الاهتمامات، منها ما يلي وعلى الأرجح الأهم:

- مفهوم الهوية التي هي أبعد إلى البناءات الفردية والاجتماعية لتشتمل العلاقات والتفاعل

الاجتماعي، وهي بالتأكيد ليست جديدة - لا سيما بالنظر إلى نظرية الهوية الاجتماعية لتاجفل Tajfe

وعمل آخر لمختلف الباحثين الذين يعرفون الهوية بمصطلح مصفوفة العلاقات الشخصية

(1)- Van Tonder., (2003), op cit p34,

(2)- Hecht, Michael, 1993, op cit. p. 78.

(3)- ibid, p. 79.

- مفهوم "الأطر" يسهم في عرض مجزأ متشابك للغاية لجوانب مفهوم الهوية، وبالتالي ينفي الهيكلية المحتملة المساهمة والمقصودة أصلاً.

- يتم تصوير سمة مفهوم الهوية بشكل متقن من خلال الافتراضات الأساسية للنظرية، ودور ووظيفة الهوية بدقة من حيث أن الأداء العام للفرد أقل وضوحاً.

أما النهج الوظيفي فينظر للهوية التنظيمية في شكل ملامحها الملموسة مثل شعارات الشركات وبرامج إدارة العلامة التجارية وتقارير شركة⁽¹⁾. استخلصت هذه الأكاديميات على وجه الخصوص من حقول التسويق وإدارة العلامة التجارية. ويركز المقرب على الطبيعة النفعية للهوية في المنظمات. بحث برون Brown في فرانس تليكوم France Telecom هو نموذجي؛ في هذه الدراسة، تم تحقيق تغيير هوية مزعومة من خلال إدخال شعارات الشركات، على سبيل المثال. في حين أن الأدب على هوية الشركة تحظى بشعبية مع بعض الأكاديميين والممارسين، والبعض الآخر مثل براون 2006؛ بورتر 2001 يشكك في القدرة على تحقيق الأبعاد العاطفية والمعرفية للهوية التنظيمية⁽²⁾.

ثانياً: المنظور الميتا-إيتيقي للهوية التنظيمية

على الرغم من أن الأبحاث الكثيرة والمتزايدة حول الهوية التنظيمية فهي كلها تعترف صراحة بالطبيعة المعيارية للهوية، وبالآثار الأخلاقية المترتبة عن عمل هوية. فالعمل من المنظور الفوقية - الأخلاقية، يتطلب ديناميكية، وعملية وأنشطة الزمنية مؤخرًا قد ارتبطت بالهوية التنظيمية والتي دائماً يكون لها البعد الأخلاقي، سواء "جيدة" أو "سيئة"، من أجل وصف الأبعاد الأخلاقية للهوية التنظيمية. وجاء هذا المنظور في سياق الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للشركات والتي حفزت لتتغير جديد واسع النطاق في المجالات التنظيمية. حيث ركز الباحثون على القوة المعيارية كما اجتذبت الهوية اهتمامهم إلى حد اليوم، لما لها من تأثير كبير على القرارات، والعمل والسلوك داخل المنظمات، واعتبرت الهوية عنصراً من عناصر الحياة التنظيمية تستحق البحث فيها من خلال العدسة الأخلاقية.

⁽¹⁾- Balmer, John.M.T. and Van Riel, Cees.B.M. "Corporate Identity: the concept, its measurement and management," *European Journal of Marketing*, 31(5-6), 1997, pp. 340-346.

⁽²⁾- Brown, A. D. and Starkey, K. "Organizational identity and learning: A psychodynamic perspective," *Academy of Management Review*, 2000, 25, pp102-110.

علاوة على ذلك فالتركيز على القضايا الأخلاقية في دراسة الهوية التنظيمية حتى الآن، تطرح مخاوف متعلقة بظهور هذا المقترح ضمنيا مما جعل البعض يتساءل إلى ماذا تستند هوية المنظمة؟ وهل عليها إنتاج القيم والمعايير أم إنتاج الربحية؟ فمثلا إذا كانت المنظمة الصحية هل تذهب نحو الرعاية الصحية أي رعاية المريض أم لتحقيق الربح بتحقيق مصالح أصحاب المصلحة⁽¹⁾، فمثل هذا التركيز على القضايا الأساسية للقيمة الأخلاقية لبناء هوية المنظمة له تأثير على التدابير والقرارات في المنظمة. واحد من مختلف التيارات الأكاديمية المذكورة أعلاه يشارك في التوجه نحو الهوية التنظيمية كديناميكية أو كظاهرة عملية. في هذا المعنى، الأداءات أو بناءات الهوية التنظيمية تعتبر مناسبة - أولا - من خلال الفواعل التنظيمية ذات الصلة بسياق الإجراء أو القرار. ومع مرور الوقت، عناصر الهوية التنظيمية تصبح متشابكة وجزءا لا يتجزأ في الثقافة، ونظم القيم، والقواعد المؤسسية والتي تشكل السياق العام للمنظمة⁽²⁾. كما تشكل العديد من عناصر الهوية في علاقتها بالهويات الأخرى أساليب خطابية للمقارنة بينها وبين المنظمات الأخرى من أجل التمايز عن الأخر ضمن سياقات تمكنها من خلق المعايير والقيم، أين تبدو هوية المنظمة أنها تملك بعد أخلاقي مميز. وهذه المسؤولية الأخلاقية تظهر أكثر إذا اعترفنا أن بنشوء الهوية التنظيمية وأن أثارها تنصب على أعضائها⁽³⁾. فالأعضاء التنظيميون يساهمون في عمل وبناء الهوية داخل المنظمات، خاصة لو افترضنا أن الهوية التنظيمية هي ظاهرة ناشئة، فنتائج الأنشطة والقرارات تشكل الخيارات وبناءات الهوية في المستقبل. ومع ذلك، إذا كانت الهوية التنظيمية منوطة بعمل الفرد فإن حجم التأثيرات المحتملة يثير القضايا الأخلاقية حول ما يختار الناس القيام به أو لا، وحول المسؤولية أو المساءلة التي احتمال تتوافق مع هذه الخيارات. إذا نظرنا للهوية التنظيمية كشيء السائل، فإن الخيارات التي يضعها الأفراد تستند على القيم والمعايير والتي يمكن تصورها ضمن الصفات الأخلاقية. وإذا كانت الهوية التنظيمية متنازع عليها أو تتجه نحو طرح السؤال التالي " هل نريد أن نكون هذا النوع من الشركات أم لا " -؟ فالأفراد يضعون الخيارات والإجراءات على أساس مفاهيم الخير / الشر أو الصحيح/الخطأ. ساعدا كل من مينر Miner وبيتوش Petocz بتوضيح طبيعة المساهمة النظرية

(1)- Dukerich, Janet., Brian. Golden and Stephen. Shortell, "Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians," Administrative Science Quarterly, 47, 2002, pp 507-513

(2)- Gerard Hodgkinson and William. Starbuck The Oxford Handbook on Organizational Decision-Making, Oxford University Press, Oxford, 2008, pp. 475-484.

(3)- Statler, Matthew. and John. Roos, "Re-Framing Strategic Preparedness: An Essay on Practical Wisdom," International Journal of Management Concepts and Philosophy, 2(2), 2006, pp99-107

للمنظور الأخلاقي، وعرفا المابعد أخلاقية كحبل من التحقيق "يهتم بقضايا الطبيعة والوجود الموضوعي لبعض الخصائص أو الصفات". (في هذه الحالة، والمعنوي / الأخلاقية خصائص استحسان باسم "صحيح" "خطأ"، "جيدة" و"سيئة"). تبعاً لهذا التعريف فالمطالب المابعد-أخلاقية تعتبر أن الهوية التنظيمية جوهرياً لها البعد الأخلاقي. فكلما واجهت الفواعل التنظيمية حالات عدم اليقين أو غموض في اتخاذ القرار فإنها تعمل على الرجوع إلى الهوية التنظيمية، ويقررون بذلك ما هو العمل المناسب، "الصحيح" أو "الجيد" كخيارات، يكون لها بعد أخلاقي. فالنظريات الأخلاقية تسعى إما⁽¹⁾:

(أ) لوصف كيفية مثل عمل هؤلاء الأفراد على اتخاذ قرارات.

(ب) لوصف كيف كان ينبغي لهؤلاء الأفراد اتخاذ القرارات.

بمعنى أن المطالب المابعد-أخلاقية للهوية التنظيمية لها بُعد أخلاقي مما يعطي علامة أو إشارة بتطوير نظرية أخلاقية وصفية أو المعيارية حول كيف يعمل هذا البعد في الممارسة، وحول كيف ينبغي إدراج هذا البعد الأخلاقي في عمليات الهوية التنظيمية. في هذا الصدد، من المثير للاهتمام أن نلاحظ أنه في إطار الوظيفية التقليدية فإن البحث في الهوية التنظيمية غالباً ما يفترض أنصارها على أنها نواة، دائمة، ومميزة⁽²⁾ (على سبيل المثال فوس Voss، في حين الماركسيين الجدد وما بعد الحداثيين يصورون الهوية التنظيمية كأداة إدارية للسيطرة على العمال على سبيل المثال، همفريز Humphreys وبراون Brown، . يوضح هذا النقاش صعوبة تطوير النظريات الأخلاقية المعيارية حول الهوية التنظيمية دون الحاجة لفهم واضح لما قد تكون عليه فعلاً الخصائص الأخلاقية للهوية التنظيمية⁽³⁾ .

ومن الواضح أن العمليات الديناميكية المرتبطة بالهوية التنظيمية لها بعد أخلاقي، في المقابل، التحدي الذي يواجه المنظرين التنظيميين ينطوي على تطوير النظريات الوصفية و/ أو المعيارية من خلال ماهي المكونات الأخلاقية أو ما يجب أن تكون عليه. ورداً على هذه الصعوبة، وعن طريق الدعم للمطالب المابعدأخلاقية في ممارسات الهوية التنظيمية ضمن بعدها الأخلاقي، يتم إدخال النظرية الأخلاقية التي وفرت ثلاثة براديمات شاملة من بينها: العواقبية والشكلية ونظرية الفضيلة. virtue theory.

⁽¹⁾- David Oliver Matthew Statler Johan Roos, " A Meta-Ethical Perspective on Organizational Identity," *Journal of Business Ethics*, 94 Springer 2009, pp430-435.

⁽²⁾- ibid, pp741-755.

2-Statler, Matthew. and John. Roos ,op cit pp99-107.

-العواقبية consequentialism والشكلية formalism تحدد القيمة الأخلاقية للعمل من حيث المبدأ (من فائدة، والإرادة الحرة، على التوالي،

-نظرية الفضيلة تركز على الدرجة التي لا تزال تبقي القيمة الإحتمالية المشكلة من خلال الثقافة والتاريخ والتقاليد. وبالتالي، فإننا نقترح أن النظريات الفلسفية الأخلاقية الثلاث هي الأكثر حساسية للظواهر الناشئة- مثل الهوية التنظيمية - التي تظهر لتكبر في الثقافة والإحتمال والإلتباس⁽¹⁾. وعلاوة على ذلك، يضع أخلاقيو الفضيلة قيمة العمل في الأداء الفردي للفضيلة (بدلاً من أثر أو نتيجة للعمل، بالتالي فإنهم يميلون إلى التركيز في المقام الأول على الممارسات الفردية التي تظهر في ممارسة الحكمة. في تعريف للحكمة العملية قال أرسطو Aristotle أنها: كالعادة الحميدة لاتخاذ القرارات واتخاذ الإجراءات التي تخدم الخير المشترك، خصوصاً في مواجهة المالبسات الغامضة واللايقينية". واستناداً إلى هذا التعريف، يشير مصطلح " الحكمة العملية " للممارسة أو لأمثل أو الحميدة للتعامل مع التحديات التنظيمية، بمعنى العمل ضمن الطريقة الأمثل لسن الرفاه للمنظمة⁽²⁾. وكما نلاحظ هناك تقليد عريق في أخلاقيات العمل لاستكشاف أهمية الحكمة العملية للظواهر المتنوعة، بما في ذلك تعليم الإدارة والقيادة. المنظرون التنظيميون بدؤوا في استخدام مفهوم الحكمة العملية لوصف كيف يتعامل الاستراتيجيون والقادة أخلاقياً وعلى نحو فعال مع عدم اليقين. ومع ذلك، وقد ركزت الدراسات الحديثة على ممارسة الحكمة العملية فيما يتعلق بالإستراتيجية في ظل ظروف عدم اليقين وذلك من خلال الاعتماد على نظرية التوازن الحكمة لعالم النفس روبرت ستيرنبرغ Robert Sternberg .

يدعو المقترح المابعدأخلاقي أن الممارسات الهوية التنظيمية لها خصائص أخلاقية، نظرية التوازن لستيرنبرغ للحكمة العملية يمكن أن تستخدم لوصف مع دقة كبيرة كيف أن البعد الأخلاقي للهوية التنظيمية مهم في الممارسة العملية. وتشير " نظرية التوازن " (ستيرنبرغ،) إلى الحكمة العملية على النحو التالي: ". تطبيق الذكاء، والإبداع، والمعرفة لتحقيق الصالح العام من خلال تحقيق التوازن داخل الشخص نفسه (الفرد)، العلاقات الشخصية (الآخرين)، والعلاقات والمصالح خارج الشخصية (المؤسسية

(1) - ibid, p326.

(2) - Clegg, Stezqrt. A.and Ross-Smith, "Revisiting the Boundaries: Management Education and Learning in a Post-PositivistWorld," *Academy of Management Learning & Education*, 2(1), 2003, pp85-98

على مدى فترات طويلة وقصيرة، من خلال وساطة القيم، وذلك للتكيف، وتشكيل، وتحديد البيئات⁽¹⁾. وفقا لهذا المفهوم من الحكمة العملية يجب أن يقوم أي عمل على المعرفة الضمنية وبوساطة القيم سوف تجسد الخير المشترك أو الصالح العام على مستوى الممارسة. نظرية التوازن تتناول جوانب من الممارسة الرشيدة في المعرفة الضمنية. وعلاوة على ذلك، تشير نظرية التوازن إلى أن كل تعبير عن المعرفة الضمنية لديها البعد الأخلاقي في جوهرها وأخيرا، تستخدم نظرية التوازن مصطلح " الصالح العام " لوصف القيمة الأخلاقية المرتبطة بالحكمة العملية⁽²⁾.

جدول: الروابط بين الهوية التنظيمية ونظرية التوازن للحكمة العملية

| المفاهيم المتعلقة بالهوية التنظيمية |
|--|
| <p>موازن المصالح:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مصالح غير شخصية: تتأثر الهوية التنظيمية من خلال بناء الصورة الخارجية (دوتون وآخرون، 1994) و(سكوت أند لين، 2000) - المصالح عبر الشخصية: يتم إنشاء الهوية التنظيمية من قبل أعضاء المنظمة من خلال الخطاب الاجتماعي (هاردي وآخرون، 2005)، والروايات (براون، 2006)، و/ أو التنافس (كوبلاند وبراون، 2004) - المصالح بين/داخل الشخصية: قد تتماثل زالهوية التنظيمية بالتماثل التنظيمي (أشغورث وميل، 1989)، والتعرف الإيجابي للأفراد على المجموعات أو الهوية الاجتماعية (تاجفل وتيرنر، 1985) <p>موازن الاستجابات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التكيف: الهوية التنظيمية كسوائل ردا على ردود الفعل (جويا وآخرون، 2000)، إعادة التفاوض (إشباش أند كرامر، 1996)، أو إعادة النظر فيها كاستجابة نقدية (أوليفر أند روس، 2007) - التشكيل الهوية التنظيمية كأصل أو مورد (بارني، في ريجر وآخرون، 1998، ص 117) ذلك يمكن أن تؤثر على السلوك الذي يواجه الخارج أو الهوية المؤسسية (فان ريل وبالمر، 1997)، فضلا عن العلامات التجارية (كاريمان أند ريلاندر، 2008) - الاختيار: الهوية التنظيمية كعدسة لصنع القرار أو فلتر يؤثر على التفسيرات (دوتون أند دوكيريش، 1991)، وهو إطار للعمل في مجال الموارد (غلين، 2000) |

(1)- Sternberg, Robert, "Words to the Wise About Wisdom?," **Human Development** 47, 2004, p287.

(2)- Sternberg, Robert., "Why Schools Should Teach for Wisdom: The Balance Theory of Wisdom in Education," **Educational Psychologist**, 36(4), 2001, pp227-235.

تتناظر مستويات نظرية التوازن المتصلة بمفهوم الهوية. فمن ناحية توازن المصالح، ومجموعات extrapersonal المصالح، مثل الآراء المتصورة للأطراف الخارجية أو تفسير الصور الخارجية⁽¹⁾، وقد حدد دارسو الهوية التنظيمية أهمية التأثيرات على طريقة وصف أعضاء المنظمة لمنظمتهم. أما المصالح الشخصية Interpersonal interests تمثل في دراسة عمليات البناء الاجتماعي والخصام للهوية التنظيمية من خلال الخطاب والسرد. وأخيراً، يتم النظر في المصالح داخل الشخص نفسه intrapersonal interests من حيث التماثل التنظيمي من قبل العلماء الذي رسمته نظرية الهوية الاجتماعية لدراسة كيفية تماثل الأفراد مع منظمتهم بطرق معرفية ووجدانية وتقييمية⁽²⁾.

من حيث توازن الاستجابات، فالإستجابة التكيفية تشير إلى الجوانب الأكثر مرونة للهوية التنظيمية، والتي يمكن أن تتغير استجابة لردود الفعل، مثل: التغيير الخارجي، الفرص أو التهديدات، أو أثناء الحوادث الحرجة. أما الإستجابة الشكيلية: هذه العلاقة تركز على الهوية التنظيمية كأصل أو الموارد، والتي يمكن أن تكون بمثابة أساساً لتغيير العالم خارج المنظمة من خلال الهوية المؤسسية أو العلامات الخاصة بالمنظمة⁽³⁾. وأخيراً، الإستجابة الإنتقائية: تتعلق بالطريق التي يمكن للهوية التنظيمية أن تكون بمثابة عدسة تأثير على التفسيرات وتأطير تخصيص الموارد التنظيمية، قد يؤدي بالأعضاء التنظيميين لاختيار اتجاهات مختلفة لمنظمتهم⁽⁴⁾.

ثالثاً: المنظور الزمني في الهوية التنظيمية:

إن تصورات الماضي هي جزء لا يتجزأ من الفرد وفهم الذات التنظيمية، كما لها تأثير على كيف نرى أنفسنا في المستقبل. فالماضي مفتوح للتفسير، كما هو مشروط من قبل وضع من الذي ينظر إليه؛ وهو الذاكرة من خلال علاقته بالمستقبل. وهكذا، يعرف كالأستمرارية المستمرة بين الماضي والحاضر والمستقبل وتصبح بشكل خاص الفواعل ذات الصلة في المنظمات بطرح السؤال: حول من هم أو من سيصبحون كمنظمة.

⁽¹⁾- Dutton, Jane and Janet. Dukerich, "Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation," *Academy of Management Journal* 34, 1991, pp 517-524.

⁽²⁾- Ashforth, Blake E. and Mael, Fred, "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review* 14, 1989, pp 20-29

⁽³⁾- Van Riel, C. and John. Balmer, "Corporate Identity :The Concept, Its Measurement and Management," *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 1997, pp340-345

⁽⁴⁾- Dutton, Jane. and Janet. Dukerich,, 'Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation', *Academy of Management Journal*, 34, 1991, pp 517-524.

يستند المنظور الزمني على رؤية الفواعل كما تعمل في الحاضر المستمر، وهو ما يعني أن مستقبل المنظمة يصدر باستمرار من التجارب السابقة باستخدام المواد المتوفرة في الوقت الحاضر. مصطلح "مستمرة" يتم اختياره للدلالة على ما يحدث حالياً. هذا المنظور يوازي فكرة تنظيم باعتبارها إنجازاً مستمراً ناشئاً من الجهود لخلق نظام ذو معنى بأثر رجعي عن ما يحدث. إن عرض المنظمة باعتبارها إنجازاً مستمراً يجذب أكثر تحديداً على عملية التفكير، حيث ينظر إلى المنظمات كحالة مستمرة من الإبداع، والظهور، وتصبح مشكلة من تغيير الماضي وطموحات المستقبل⁽¹⁾. مثل هذه النظرة توجه التركيز نحو مطالب تطرحها من تدفق الزمن والتحدي المتمثل في بناء المستقبل من التجارب السابقة. عادة، هذه العملية تمضي دون أن يلاحظها أحد، كما هو الحال في حالات الأزمات أو الغموض أو اللاتيقين، قد تجعل الفواعل الاستخدام الفعال للذاكرة للتعبير عن مستقبل مختلف. والحجة في ذلك هو مشاهدة بناء الهوية كعملية مستمرة تمكن لفهم أعمق لعمليات إعادة بناء الهوية. كما أنه يتيح فهم لكيف "لحظة الحالات الطارئة"، في الواقع هي تأطير العمليات الاجتماعية المعلومة من الماضي في حين تكون موجهة نحو المستقبل. والافتراض الأساسي لهذا المنظور هو أنه ليس المستقبل فقط مفتوح، ولكن أيضاً الماضي هو مفتوح للتفسير (أي إعادة التفسير) (مارس 1999 ليفيت ومارس 1988) على النحو الذي يتم به الإحتفاظ بالخبرات⁽²⁾. التركيز الرئيسي للمنظور هو العمليات من خلال طريقة الإحتفاظ بالخبرات التنظيمية والتي تتحول إلى مطالب في المستقبل. لم يتم تجاهل العلاقة بين المستقبل والماضي من طرف باحثي الهوية التنظيمية. على سبيل المثال، ينظر إلى الماضي بشكل خاص في أوقات الأزمات والانتقالية، أين يسأل الأعضاء التنظيميين عن هويات Majken Schultz هم والبحث عن الهويات الجديدة والمرغوبة في المستقبل. بالإضافة صرح كل من كورلي وجويا أن الإعتراف بدور المقارنة الاجتماعية في بناء الهوية يكمله مقارنة الهوية على مر الوقت، أما واتن Whetten فاقترح أنه على المنظمات الاستفادة من كلا الأطر المقارنة والتاريخية كمرجع عند تحديد العمل التنظيمي المناسب. وفي الآونة الأخيرة، ظهرت الحاجة إلى مواصلة تطوير المنظور الزمني للهوية داخل وحول المنظمات⁽³⁾.

(1)- Majken Schultz, "A Temporal Perspective on Organizational Identity," **OrganizationScience**, Vol. 24, No. 1, January-February 2013, pp. 15-21

(2)- Ibid, p. 13-12

(3)- Whetten, David. A. and A. Mackey.. "A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation". **Bus. Soc.** 2002 41(4) pp399-414

حتى الآن، ومع ذلك، فإن النقاش حول التزامن بين باحثي الهوية ركزوا في معظمهم على مسألة الطبيعة الدائمة للهوية مقابل تغييرها على مر الزمن. كما ركز المنظور المستمر على بناء الهوية، بالانتقال من تغيير الهوية مقابل ديمومتها مع مرور الوقت على السؤال كيف تبني الفواعل في الحاضر المستمر مع وقف التنفيذ بين الماضي ومستقبل. وعلى الرغم من ذلك تتم الإشارة أشير إلى أن الأعضاء التنظيميين عادة ما يستحضرون الماضي عن طريق طرح الأسئلة مثل: "من كنا؟"⁽¹⁾، "من أين جئنا؟"، و"ما هي" اللحظات الحاسمة "في ماضينا؟"، في ضوء هذه الاهتمامات، تم تأسيس هذا المنظور على الأسئلة البحثية التالية: كيف تستخدم الفواعل التنظيمية استخدام أشكال الذاكرة عندما تستحضر الماضي في إعادة بناء الهوية التنظيمية، وكيف يؤثر استخدام الذاكرة على مطالب الهوية في المستقبل⁽²⁾؟ فهذا المنظور يعمل على افتراض أن هناك ثلاثة أشكال مختلفة للذاكرة متوفرة لدى الفواعل عند استحضار الماضي، وهي الشكل النصي والمادي والشفوي.

⁽¹⁾- Ashforth, B. E. and F. Mael . "Social Identity Theory and the Organization," **Academy of Management Review** vol. 14 no.1, 1996, pp. 20-29.

⁽²⁾- Whetten, David.A, " Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity" **Journal of Management Inquiry**, 15, 2006, p. 224,

المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري

المطلب الأول: الثقافة التنظيمية: التعريف، الخصائص، والوظائف

رغم أهمية دور الموارد المادية وتكاملها مع الموارد الإنسانية في تحقيق أهداف المنظمة إلا أن الموارد الإنسانية تحتل دائماً المرتبة الأولى، وعليه أصبحت الثقافة أحد المواضيع الهامة في الإدارة منذ بداية الثمانينات، واتجهت الأنظار نحو اعتبارها مدخلاً أساسياً في دراسة المنظمات وتفسير سلوكها التنظيمي⁽¹⁾. وبما أن مفهوم الثقافة التنظيمية يمثل تحدياً كبيراً لأي منظمة، سيتم في هذا الفصل مناقشة الثقافة التنظيمية ماهيتها وعناصرها وأبعادها ومتغيراتها ووظائفها وتأثيرها على الأفراد وعلى المنظمة وكيفية تكوينها والمحافظة عليها؛ وكذلك إمكانية تغييرها، حيث يتكون هذا الفصل من المباحث التالية: مفهومي الثقافة والثقافة التنظيمية، أهمية الثقافة التنظيمية، تصنيف الثقافة التنظيمية، عناصر الثقافة التنظيمية، الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية، وظائف الثقافة التنظيمية، تكوين الثقافة التنظيمية والمحافظة عليها، وتغيير الثقافة التنظيمية.

الفرع الأول: مفهومي الثقافة والثقافة التنظيمية

عرف تايلور: الثقافة بأنها كل مقصد يشتمل على مجموعة من المعلومات، والمعتقدات، والفن، والقانون، والأخلاق، والعادات، وأي قدرات أخرى اكتسبها الإنسان بحكم عضويته في المجتمع، وهناك من عرف الثقافة بأنها: كل ما صنعه يد الإنسان وعقله من أشياء ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان وكان له دور في العملية الاجتماعية. فاللغة، والعادات والتقاليد، والمؤسسات الاجتماعية، والمفاهيم والأفكار، كلها عناصر ثقافية لأنها من صنع الإنسان. وهناك عدة مفاهيم للثقافة التنظيمية في مجال المنظمات فمنها ما يشير إلى المفاهيم الإنسانية مثل القيم والقواعد السلوكية الناتجة عن تفاعلات الأفراد والمناخ النفسي والاجتماعي السائد داخل المنظمة⁽²⁾.

و هناك من يرى أن هذا المفهوم أول ما برز كان في الكتابات الخاصة بالإدارة كان في أمريكا الشمالية، وهذا في سنة 1981، واستعمل مصطلح ثقافة المنظمة لأول مرة من طرف الصحافة المتخصصة في سنة 1980، وكان ذلك من طرف المجلة الاقتصادية الأمريكية **Business Week** وأدرجت مجلة

(1)- السالم، مؤيد سعيد، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، ط1، إريد: دار عالم الكتاب الحديث، 2002، ص156

(2)- البداينة، نياح موسى والعضايلة، علي محمد، إقيم المدير كمؤشر لثقافة المنظمات"، دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، مجلة الملك سعود، العلوم الإدارية، م8، عدد1، 1996، صص3-23.

Fortune ركنا خاصا تحت عنوان Corporate culture إلى أن جاء الباحثان (A.A. Kennedy & T.E.Deal) سنة 1982 واضعين بذلك اللبنة الأولى لهذا المفهوم. فيما يذكر هوفستيد أن مصطلح " الثقافة التنظيمية لم يصبح شائعا إلا في حلول الثمانينات الميلادية، ويحيل هوفستيد ذلك لكتابين اثنين هما: ثقافة المنظمة (Corporate culture: Deal & Kennedy 1982 وكتاب " البحث عن الامتياز (In Search of excellence: Peters & Waterman . وفي مطلع التسعينات تزايد اهتمام علماء السلوك التنظيمي بمصطلح "الثقافة التنظيمية" باعتبارها عاملا منتجا لمناخ العمل، مما يترك أثرا بالغا على سلوك الأفراد ومستويات إنتاجيتهم وإبداعهم والثقافة التنظيمية هي الترتيبات الموجودة التي تم الاتفاق عليها بين العاملين في المنظمة الواحدة سواء على المستوى الأفقي أو على مستوى العمودي. حيث عرفها روبنس Robbins بأنها نظام من مشاركة المعاني، أو هي إدراك وفهم ؛ متعارف عليه تم بين أعضاء المنظمة الواحدة⁽¹⁾ .

وذكر كل من جريفان Griffin Moorhead بأن الثقافة التنظيمية هي النموذج المفترض الذي يعطي المجموعة تطوير وتنمية كيفية اكتشاف ومواجهة مشاكل العوامل الداخلية والخارجية⁽²⁾ إن الثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة، وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإداراتهم لمؤسسيهم ومنظماتهم⁽³⁾ .

وعرفها والان Wheelen بأنها " مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة. كما عرفها شيرماربورن Scherमारborn بأنها " نظام من القيم والمعتقدات يشترك فيها العاملون في التنظيم بحيث ينمو هذا النظام ضمن التنظيم الواحد "

إلا أن كوسن Kossen عرف الثقافة التنظيمية بأنها " مجموعة القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة رؤساء ومؤوسين (من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة)"⁽⁴⁾ .

(1)- Robbins, Stephen, **Organizational Behavior, concepts, controversies, applications**, (8th edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hill 1998,) p 595.

(2)- **Organizational Behavior managing people & organizations**, Moorhead, Gregory, Griffin, Ricky, Houghton Mifflin Company., 6th edition, 1989, p. 493

(3)- هيجان، عبد الرحمن أحمد، " أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابيل"،

مجلة الإدارة العامة، العدد 74، 1992، ص 311

(4)- العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 1، عمان: دار وائل للنشر، 2002، ص 311

وعليه؛ نجد أن ثقافة المنظمة أو الثقافة التنظيمية هي: "مجموعة من المزايا تميز المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية ولها تأثير كبير على سلوك الأفراد".⁽¹⁾

ومهما تنوعت هذه التعريفات فسنجد أنها تشترك بشيء مميز؛ وهو القيم؛ وهي التي تمثل القاسم المشترك بين تلك التعريفات المختلفة للثقافة، وتشير هذه القيم إلى الاتجاهات والمعتقدات والأفكار في منظمة معينة⁽¹⁾.

إن مفهوم الثقافة التنظيمية؛ يمثل تحديًا كبيرًا لأي تنظيم، وينبثق هذا التحدي من كونها غير ظاهرة وإن كانت مدركة، وهي في تغير مستمر وحركة دائمة، وإن كانت تتميز بالثبات النسبي، وهي رغم عموميتها وكليتها إلا أنها تتميز بالتعدد، ويتنوع الثقافات الفرعية للتنظيمات الرسمية وغير الرسمية التي قد تكون متضادة أحيانًا وغير موضوعية أحيانًا أخرى مما يهدد المنظمة⁽²⁾ وسيتم استخدام مصطلح الثقافة التنظيمية في هذا البحث على أنها: "مجموعة القيم والمعتقدات السائدة بين العاملين في المنظمة؛ وتحكم تصرفاتهم؛ وتؤثر على أداء العاملين؛ وبالتالي تؤثر على الأداء الفعال للمنظمة".

الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية:

تتصف ثقافة المنظمة بالخصائص التالية⁽³⁾:

- **الثقافة نظام مركب:** حيث تتكون من عدد من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع أو المنظمة أو المديرين. وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:

- الجانب المعنوي: النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار.

- الجانب السلوكي: عادات وتقاليد أفراد المجتمع، الآداب والفنون والممارسات العملية المختلفة.

- الجانب المادي: كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات

والأطعمة.

(1) - المرجع نفسه، ص 311

(2) - السيد، عزمي طه وآخرون، الثقافة الإسلامية: مفهومها، مصادرها، خصائصها، مجالاتها، ط 4، عمان: دار المناهج للنشر

والتوزيع، 2002، ص 26

(3) - Schein, Edgar. H. (Schein, E. H. **Organizational culture and leadership** (. San Francisco: Jossey-Bass. 2nd ed 1992).

- **الثقافة نظام متكامل:** فهي بكونها كل مركب تتجه باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، ومن ثم فهي تغير يطرأ على أحد جوانب نمط الحياة لا يلبث أن ينعكس أثره على باقي مكونات النمط الثقافي.
- **الثقافة نظام تراكمي متصل ومستمر:** حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على تسليمها للأجيال اللاحقة ويتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة، وتتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص، وطرق انتظام وتفاعل هذه العناصر والخصائص.
- **الثقافة نظام مكتسب متغير ومتطور:** فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي عليها ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل إنها في تغيير مستمر، حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديم⁽¹⁾.
- الثقافة ذات طبيعة تكيفية:** تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف، استجابة لمطالب الإنسان البيولوجية والنفسية، ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية، وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب، واستجابة لخصائص بيئة المنظمة وما يحدث فيها تغير من جانب آخر. إن الدور الفعال للثقافة التنظيمية يستمد من أهمية الثقافة التنظيمية والوظائف التي تؤديها، إضافة إلى الخصائص التي تتصف بها، وبتحقيقها لأهميتها، ووظائفها، خصائصها تصبح ثقافة المنظمة بمثابة الصمغ /الإسمنت الذي يربط أفراد المنظمة بعضهم ببعض، ويساعد على تعزيز السلوك المنسق الثابت في العمل
- يرى روبينس Robbins أن هناك سبع خصائص تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية وهي كالتالي⁽²⁾:
- 1- **الإبداع والمخاطرة:** مدى تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار والتجديد بالإضافة للمخاطرة حيث أي تجديد فيه نوع من المخاطرة
 - 2- **الانتباه للتفاصيل:** الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين الانتباه للتفاصيل مهما كانت دقيقة أي البيانات التفصيلية والقرارات الموثقة.
 - 3- **الانتباه نحو النتائج:** درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات فقط وليس التقنيات والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج

(1)- ibid

(2)- Schein, E.H.. "Culture: The Missing Concept in Organization Studies." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, June, (1996). pp. 229-40.

4- **التوجه نحو الناس:** أي مدى اهتمام الإدارة بالأثر الذي تتركه الإدارة على الأفراد العاملين داخل المنظمة.

5- **التوجه نحو الفريق:** وهي تعني مدى توجه الإدارة نحو تنمية روح الفريق ومحاولة إلغاء الفردية ليعمل الجميع بروح الفريق الواحد.

6- **العدوانية:** وهي تحدد درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم وليس سهولة وودية التعامل معهم

7- **الثبات:** وهي سعي المنظمة نحو المحافظة على الحالة الراهنة ولا تسعى نحو النمو أو التغيير.

لقد نقل القريوتي عن جوردن Gordn وكامنزن Cummins بأن سمات الثقافة التنظيمية ومدى الالتزام بها تتفاوت بين المنظمات، ورغم هذا التفاوت فأهم هذه الخصائص هي⁽¹⁾:

-درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسئولية ذاتية عن العمل وحرية التصرف وهذا يعني مدى معين من اللامركزية.

-درجة قبول المخاطرة وتشجيع العاملين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة.

-درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين أي أن كل موظف يعرف ماله وما عليه.

-درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم وهذا يعتمد على مدى نجاح طرق الاتصال الأفقي أو الرأسي أي بين العاملين وزملائهم وبين العاملين ورؤسائهم.

-مدى دعم الإدارة العليا للعاملين وهذا يعتمد على طبيعة المنظمة وسياساتها فإذا كانت تتبع المدارس الحديثة التي تهتم بالأفراد وتعتبرهم المورد الأهم أم لا.

-شكل ومدى الرقابة المتمثلة بالإجراءات والتعليمات وإحكام الإشراف الدقيق على العاملين وهذه تتأثر بنوع الثقافة التنظيمية الموجودة كما رأينا سابقاً.

-مدى الولاء للمنظمة وتغليبها على أي ولاء آخر لأي تنظيمات فرعية أخرى وهي من العناصر التي لا بد من التركيز عليها عند نشر أي ثقافة.

(1) - السالم، مؤيد سعيد، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، ص ص 159- 163

- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت هل تعتمد على الأداء والإنتاج الأفضل أم أنها دورية تأتي بالتقدم سواء عمل الموظف أم لم يعمل.

- مدى السماح باختلاف وجهات النظر المخالفة في المنظمة وسماعها.

- طبيعة نظام الاتصالات وهل هي شبكية وسهلة التواصل وتسمح بتبادل المعلومات بسهولة أم أنها تتبع الطرق الرسمية فقط والتي تعتمد على التسلسل الإداري المعتاد.

الفرع الثالث: وظائف الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي اللغز الذي لفت انتباه الممارسين والباحثين على حد سواء في جميع أنحاء العالم لأكثر من عقدين⁽¹⁾. وبينما يرى دينيسون⁽²⁾ أسباب الأدب الثقافي من المنظور الرمزي والبنائية الاجتماعية التي وضعها ميد Mead وبرغر Berger ولوكمان Luckmann، لم يكن حتى 1980 ومنشورات عن دراسة الثقافة التنظيمية على يد بيتيغرو Pettigrew، في البحث عن التميز وثقافة الشركات لدليل Deal وكيندي Kennedy، إن نمو لا مثيل له من الاهتمام بهذا الموضوع المتقدم. واسعة النطاق وتتبع البحوث والمنشورات التي تركز على مجموعة كبيرة ومتنوعة من الصلات بين الثقافة التنظيمية من ناحية والنتائج التنظيمية والوظائف على الآخر. وتشمل المواضيع العديدة يقدم القسم التالي نظرة عامة على أهمية الثقافة التنظيمية والثقافة وتنوع الوظائف المقدمة. هذا المشروع البحثي لمقاربات الثقافة التنظيمية من المنظور الوظيفي. على وجه الخصوص، وهذا الرأي يعطي بناء على أهميتها، منذ ذلك الحين تقي الثقافة التنظيمية بوظائف محددة وحاسمة جدا في المنظمات. وبالتالي يتم التمييز أساسا بين ثلاثة وظائف أصلية للعديد من الوظائف المشتقة من الثقافة التنظيمية. الوظائف الأصلية تشمل التنسيق والتكامل والتحفيز أو الدافعية. وكلها مشتقة من تأثير القواعد المشتركة والقيم، والعلاقات، وقرارات وأفعال وسلوك الأعضاء من المنظمة.

(1)- Ogbonna, Emmanuel. and, Lloyd C. Harris "Managing organizational culture :compliance orgenuine change.", British Journal of Management, 9, (4), 1998, pp 273-289.

(2)- Denison, Dam. "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars." Academy of Management Review, 21(3) 1996, pp 649-654.

1- الوظيفة الأصلية الأولى: التنسيق

تدعم الثقافة التنظيمية التنسيق بين الأجزاء الفرعية للمنظمة نحو رؤية لتحقيق أعلى الأهداف والرسالة. ولذلك، فإن الحاجة إلى التنسيق هي مستمدة من فصل الشركة-الداخل وتخصص المهام، عند تحليل وظيفة التنسيق في أكثر التفاصيل، فإنه يساعد على التفريق بين نوعين من إمكانيات التنسيق. إلى عن على سبيل المثال، أدوات التنسيق الهيكلية تشمل الخطط أو البرامج، ويمكن أن تعمل إما في منظمة مركزية أو لامركزية⁽¹⁾.

ومع ذلك، فإن وسائل التنسيق الهيكلية هذه تظهر نقاط ضعف متأصلة. هم يمكن أن تترك مجالاً للتأويل والتعبير عن توقعات معينة فقط للهدف سلوك المجموعة، وتصبح غامضة على نحو متزايد مع صياغتها تنمو أكثر تجريداً. وقد تكون أوجه القصور في التحفيز والإبداع نتيجة رئيسية إذا يفرض التنسيق الهيكلية دون خلق قيم مشتركة وفهم لهم من أجل جعلها تعمل بشكل صحيح⁽²⁾. وتوجد أداة التنسيق الرئيسية الثانية الثقافة التنظيمية. مجموعة مشتركة من القيم والقواعد المتوافقة مع نظام الشركات لا يمكن فقط تمكين أنظمة التنسيق الهيكلية القائمة، ولكن ويقلل أيضاً من الحاجة إلى التنسيق الرسمي. وفي هذا السياق، قدم أوشي Ouchi سنة 1980 مفهومين لآلية التنسيق غير الهيكلية: الأسواق والعشائر. وبالتالي، تعمل الأسواق من خلال المفاوضات بين أطراف الطلب والطلب دون الحاجة إلى تنسيق هيكلية واسع، والعشائر حل التنسيق المشاكل من خلال خلق التوجه لأعضاء المنظمة من خلال المشتركة والقيم والمعايير. العوائق المذكورة أعلاه من استخدام فقط رسمية، وتؤكد آلية التنسيق الهيكلية على أهمية الثقافة التنظيمية. وخاصة فيما يتعلق بالمهام والبيئات أكثر ديناميكية ومعقدة، رسمية فإن التنسيق لا يفي بجميع احتياجات التنسيق، مما يتطلب المزيد من الوسائل⁽³⁾. جونسون Joensson ولوندين Lundin صاغ مفهوم جيروسكوب gyroscope داخلي بمثابة دعم التوجه لسلوك أعضاء المنظمة. بسبب قيمة إيسومورفيسم isomorphism، مستوى أعلى من والالتزام، والخيارات الأقل المتاحة للأعضاء التنظيميين. ولذلك، فإن مخاطر عدم فعالية تفسير وتنفيذ الهيكلية يتم تقليل أدوات التنسيق، خاصة وأن الثقافة التنظيمية تعمل أيضاً وهو مصدر مناسب جداً للمعلومات في حد ذاته. باختصار، زيادة في السرعة وزيادة فعالية وكفاءة يمكن أن تكون عواقب رئيسية، وجوانب يتم تحقيق وظيفة التنسيق ثقافة تنظيمية.

(1) - ibid.

(2) - Hofstede, Geert., *Culture's consequences: international differences in workrelated values*. London, 1984, Sage, p. 337

ibid.

ويشير البحث في التحول نحو أشكال جديدة من التنظيم إلى أنه والبرامج الثقافية لديها القدرة على استبدال العمودية الموجودة سابقاً⁽¹⁾. ارتفاع تتمثل أهمية التكامل غير الرسمي والمعياري في المفاهيم الحديثة كـ **heterarchy** أو "المنظمة الابتكارية". أيضاً، رأى كل من مارتينيز **Martinez** وجاريلو **Jarillo** أن ظهور وسائل الرقابة غير الرسمية والاجتماعية في الشركات متعددة الجنسيات كنتيجة ضرورية لمواجهة التشتت الدولي للوحدات التنظيمية. وتمثل الثقافة التنظيمية وسيلة حاسمة للتنسيق والرقابة، بالإضافة إلى الآليات القائمة على المحاسبة، وإدارة الموارد البشرية ودعمه المقدمة من طرف كل من إدستروم **Edstrom** وغالبريث **Galbraith**، وإيجلهوف **Egelhoff**⁽²⁾.

2- الوظيفة الأصلية الثانية: التكامل

بالإضافة إلى أهمية وظيفة التنسيق، تساهم الثقافة التنظيمية في حل مجال آخر من التوتر للمنظمة أو درجة التكامل الصحيحة. يتم إنشاء قوى الطرد المركزي في المنظمات لأسباب مختلفة. إن زيادة الأنشطة الدولية، وزيادة الاستقلالية واللامركزية عن الأجزاء الفرعية التنظيمية نتيجة لهذا أصبح الأعضاء والوحدات يركزون بشكل متزايد على وظائفهم الخاصة، والأهداف المجزأة⁽³⁾، وهذا من خلال نمو الشركات سواء عن طريق النمو الداخلي أو الاندماج والاستحواذ، والحاجة إلى وحدات فرعية متباينة للحفاظ على الإنتاجية. تهيمن التفاعل مع وحدات الزملاء، ونظام تقييم يركز على الأداء الوظيفي داخل الوحدات مع تعزيز تنمية الثقافات الفرعية للشركات. وتمثل الأخيرة الطرد المركزي القوي الذي يحول أهداف الوحدة أكثر في الغايات على تكلفة إهمال أعلى أهداف الشركات. وعلى النقيض من هذه قوى الطرد المركزي، فالثقافة التنظيمية يمكن أن تكون بمثابة "الغراء الاجتماعي" **social glue** حسب ألبرت **Albert** وسيلفرمان **Silvermann** للحفاظ على الشركة معاً⁽⁴⁾. وتذكر الثقافة التنظيمية الموظفين بالأهداف العليا للشركات، عن الصورة الكبيرة وتساعد أيضاً على التغلب على نقاط الضعف الكامنة في الهياكل التنظيمية مثل الافتقار إلى المنتج والتوجه نحو السوق بطريقة وظيفية لتنظيم. في وجهة نظر الميل إلى التفويض،

(1)- Ruigrok, Winfried. and Leona. Achtenhagen, "Organizational culture and the transformation towards new forms of organizing.", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(4) 1999 p p 536- 534.

(2)- Martinez, Jon. and J. Carlos Jarillo, "The evolution of research on coordination mechanisms in multinational corporations." **Journal of International Business Studies**, 20(3), 1989, p. 489

(3)- Humes, Sumual. **Managing the multinational: confronting the global-local dilemma**(, New York, Prentice Hall, 1993), p. 109.

(4)- Albert, Stuart, U. and M. Silvermann, "Making management philosophy a cultural reality, (Part 1: get started." **Personnel** 21(1), 1984), pp12-21

واللامركزية، والتحويل، والتمكين، والاعتماد على الثقة، وهذا الغراء الذي تمثله الثقافة التنظيمية سيفترض أكثر من ذلك دورا حاسما في المستقبل.

3- الوظيفة الأصلية الثالثة: الدافعية

"الثقافات القوية هي محفزات جيدة"، وهناك اثنين على الأقل من الأسباب التي تدعم هذا التصريح. أولا، يظهر تطبيق هرم ماسلو (1954) للحاجات أن الدافعية يمكن تعزيزها على جميع المستويات. بعض الثقافات التنظيمية تسمح بتعزيز تحقيق الذات. وعلاوة على ذلك، يمكن لنظام قوي من القيم الواضحة أن يمنح الموظفين مع تقدير قيمة عملهم الذي غالبا ما يفتقر إلى خلاف ذلك بسبب الانفصال الواسع والفصل الواسع وتخصص المهام بالإضافة إلى الأتمتة - التشغيل الألى⁽¹⁾ - .

4- الوظائف المشتقة للثقافة التنظيمية

تستند الوظائف المشتقة للثقافة التنظيمية إلى النسخ الأصلية والعمل فقط بشكل غير مباشر، إذا وجدت ثقافة قوية ووظيفية تتوافق مع النظام بصورة شاملة⁽²⁾. وفقا لألبرت **Albert** وسيلفرمان **Silvermann** (1984)، يمكن تحقيق مكاسب في الكفاءة والفعالية من الثقافة التنظيمية، وذلك بـ "بالإلتزام أكبر بأهداف المنظمة (ولا سيما الجودة وخدمة الزبون الخدمة الجيدة، الإنتاجية العالية،)"؛ جهد الموظف المتقدم والفخر والولاء. وانخفاض الدوران، وتنفيذ أسرع للخطط والمشاريع والبرامج، وأكثر فعالية وحل للمشاكل على جميع المستويات التنظيمية؛ (...). القدرة على النمو بسرعة من خلال توجيه المزيد من الجهد نحو تنفيذ الخطط والبرامج والأهداف وتقليل الجهود الرامية إلى سد الثغوب، وحل الصراعات باستمرار عواقب محتملة⁽³⁾. وبالمثل، فيما يتعلق فوائد التوصل إلى إجماع أسهل، نص بيكر **Baker** (1980) على: " لأنه تؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظفين، الثقافة التنظيمية يمكن أن تساعد الشركة على الازدهار. كما يمكن أن تجعل من السهل على كبار المديرين وضع وتنفيذ استراتيجيات وخطط جديدة. كذلك يمكن أن تجعل الناس يعملون بجد أو أن يكونوا أكثر ابتكارا . كشف كل من ديل Deal وكينيدي Kennedy من خلال ذلك أن "الثقافة القوية تمكن الناس من الشعور على نحو أفضل

(1)- Ruigrok, Winfried and Leona. Achtenhagen 1999, op cit. p p 536- 534

(2)- Hatch, Mary Jo, "The dynamics of organizational culture." **Academy of Management Review**, 18(4), 1993, pp 687- 693.

(3)- Albert, Stuart and Silvermann 1984, op cit p. 13

حول ما يفعلونه، لذلك هم أكثر عرضة للعمل بجد أكبر⁽¹⁾. ومع ذلك، الثقافة التنظيمية ليست حلا سحريا، لأن العكس صحيح في حيث تكون الثقافة التنظيمية، بغض النظر عن قوتها، فهي تبدي مقاومة اتجاه التغيير عندما يكون التغيير ضروريا. عند هذه النقطة، تصبح الثقافة التنظيمية بدلا من ذلك عبء حسب هينن Heinen ديل Dill. وقدم ويكس Weeks مثالا ملموسا على ذلك في كيف يمكن أن تعرقل الثقافة الابتكار التكنولوجي الداخلي للشركة، إذا كانت الثقافة غير منسجمة مع المتغيرات الداخلية الأخرى فهي تحدد القيود التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة. رغم هذا فالثقافة التنظيمية تؤدي العديد من الوظائف، على الرغم من الطريقة التي يتم تصنيفها أو عدد الوظائف المدرجة والتي تكون مختلفة. إن تقييم أهمية الثقافة التنظيمية على أساس الوظائف هي وسيلة رئيسية حيث يشدد آخرون على أهميتها من خلال مشاهدتها كمصدر للميزة التنافسية المستدامة، وهو أمر يصعب تقليده⁽²⁾. ولقد ذكر روبنس: Robbins أن وظائف الثقافة التنظيمية تتمثل في ما يلي:

- تحدد هوية المنظمة: يكون للثقافة التنظيمية الدور في تحديد هوية المنظمة وتمييزها عن المنظمات الأخرى حيث أنه لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها.

- تحدد نوع من الهوية للعاملين members Conveys a sense of identity for

إن مشاركة العاملين لنفس المعتقدات والأفكار تشكل نوع من التوحد والتقارب بين العاملين ويكون هذا الأمر مما يقارب بينهم.

-تسهل التزام الأجيال Facilitate generation commitment

التمسك بالثقافة التنظيمية يؤدي إلى التزام كل من هو جديد بأهداف المنظمة ويفضلها على أهدافه الشخصية فلا ينظر للمنظمة من منظور مصالحه فقط.

-تعزز استقرار النظام الاجتماعي Enhances social system stability

(1)- Hatch, Mary Jo.1993, op cit, pp 6_7- 693.

(2)- Prahalad, C.K., .Gary Hamel, "The core competence of the corporation." **Harvard Business Review**, 68, (3), 1990, pp79-91.

تعمل الثقافة التنظيمية على تماسك المنظمة مع بعضها البعض عن طريق تزويد العاملين بمقاييس ماذا يجب عليهم أن يقولوا أو أن يفعلوا. أي أن أهم وظيفة للثقافة التنظيمية هي Culture Defines the role of the game وهي تعني أنها تعرفك قواعد اللعبة⁽¹⁾.

وبالتالي فأهمية الثقافة التنظيمية تنبع من كونها توفر إطاراً ممتازاً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، فهي تؤثر على العاملين وتشكل أنماط سلوكهم المطلوب منهم أن يسلكوها داخل التنظيم الذي يعملون فيه، كما وتمثل الثقافة التنظيمية جانباً مهماً من البيئة الداخلية لأي تنظيم كان؛ فهي التي تحافظ على وحدة التنظيم وتكامله؛ والتي تتمثل باتفاق العاملين على عناصر محددة، تأتي أهمية الثقافة التنظيمية من كونها قوة خفية ذات تأثير متعدد الجوانب في أنشطة المنظمات ومستويات أدائها، ومثل هذا الاعتقاد يسود لدى أغلب المفكرين في مجال الإدارة والتنظيم، إذ تنامي التفكير بقوة الثقافة التنظيمية في التأثير على السلوك التنظيمي، بوصفها مشغل القدرات التنظيمية الكامنة.⁽²⁾ إلا أن الثقافة التنظيمية القوية يمكن أن تكون مصدر للميزة التنافسية حسب ناريمان Narayanan ونات Nath وهي تؤدي مجموعة من الأغراض أو الأدوات التي تزيد من أهميتها للمنظمة وهي:

- تعزيز التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال الاتصال والعمل معا بفاعلية.

- تحقيق التكيف بين العاملين في المنظمة والبيئة الخارجية ذات الصلة.

- القيام بدور المرشد للأفراد والأنشطة في المنظمة لتوجيه الفكرة والجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.

- تحديد أسلوب وسرعة استجابة أفراد المنظمة لتحركات المنافسين واحتياجات العملاء، بما يحقق للمنظمة تواجدتها ونموها.

تمارس الثقافة التنظيمية أدوار هامة في المنظمة، قد تؤثر في مدى نجاحها أو فشلها، وهذه الأدوار تتمثل فيما يلي:

(1) - ibid

(2) - حريم، حسن، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان: دار ومكتبة الحامد، 2004، ص 398

- تزويد المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية التنظيمية: إن مشاركة العاملين نفس المعايير والقيم والمدرجات يمنحهم الشعور . بالتوحد، مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك؛ وكلما كان ارتباط العاملين قويا برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأنهم جزء حيوي منها .

- تسهيل الالتزام بالعمل الجماعي، الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة .

- تدعيم استقرار النظام وتعزيز التنسيق بين أعضاء المنظمة، فانتشار ثقافة مشتركة تشجع على التنسيق والتعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة، يوحد المفاهيم بينهم ويقرب وجهات نظرهم وآرائهم، وهذا بدوره يقود إلى تنسيق أفضل واستقرار النظام .

- تشكيل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم؛ فعندما يواجه الفرد موقفا معينا أو مشكلة محددة فإنه يتصرف وفقا لثقافته التنظيمية⁽¹⁾.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن الثقافة التنظيمية لها دور بارز في بناء إطار بمعان مشتركة يتمسك بها أفراد المنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية: المكونات، العناصر، التصنيفات

الفرع الأول: مكونات الثقافة التنظيمية

تتكون ثقافة المنظمة من مجموعة مكونات هي كالاتي:

1-المعتقدات والتوقعات والقيم المشتركة: هي الأفكار والاعتقادات المشتركة من قبل أعضاء المؤسسة والتي توجه تصرفاتهم. هذه القيم لا تتفك أن تكون سببا مهما في نجاح المؤسسة لأنها تصوغ الإستراتيجية، طابع الاتجاه أو العلاقات بين المصالح والناس، هذه الأفكار قد تتحول إلى معايير التي تشكل حقيقة للمؤسسة. هذه القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة لقادة المنظمة هي انعكاس للفلسفة التنظيمية التي تقوم عليها المنظمة، ويمكن القول بأن القيم المشتركة تتمثل في⁽²⁾:

(1)- المرجع نفسه، ص 399

(2)- المرجع نفسه، ص ص 399-400

• **رسالة المنظمة:** وهي الهدف الأساسي للمنظمة والتي تبين ماذا تفعل المنظمة ؟ وما هي عقيدتها

التي تؤمن بها ؟

• **المبادئ:** ماذا تقدم المنظمة ؟ ومن تخدم ؟

• **أدوات تحقيق المبادئ:** قد تكون عن طريق فرق العمل، التميز في الجودة، التميز في الأعمال.

• **إستراتيجية المنظمة:** أي البرنامج أو المنهج الذي تدير عليه المنظمة لخدمة الأطراف المعنية، فقد

تكون إحدى استراتيجيات المنظمة هي تحسين تكاليف المنتج عن طريق الابتكار في التكنولوجيا والجودة والتكاليف

2- **الأسطورة:** هي الحكايات والقصص التي نحكيها من أجل خلق المؤسسة، أو نجاحها، مثل

الأساطير التي تلعب دورا في حفظ ونقل القيم الهامة والمحفزة، وهي وسيلة اتصال لإبراز نجاحات وعظمة المؤسسة ونقاط تفوقها ونهوضها خلال مسيرتها.

3- **الأبطال:** سواء كانوا حقيقيون أم من صنع خيال، أحياء أم أموات، فهم رموز الأساطير الذين سببوا

بأفعالهم وأعمالهم ومواقفهم نجاحات ونهضة المؤسسة وما ينتج عن ذلك من مزايا ومواصفات تكون معايير سلوكية للانتماء لهذه المؤسسة والاستمرار بها. هؤلاء الأبطال هم الرموز القيادية الذين يحركون قيم المؤسسة.

4- **الشعائر والطقوس والتقاليد:** وتمثل الممارسات اليومية التي تخضع لقواعد وإجراءات رسمية وغير

رسمية كتعبير عن تفاعل الأفراد وعواطفهم وردود أفعالهم الوظيفية والشخصية التي تتناسب مع ما تضعه المؤسسة من ضوابط وأنظمة تشكل الإطار العام لحركة الأفراد وتفاعلهم.

5- **اللغة:** هي أداة الاتصال الإستراتيجية بين الأفراد العاملين ووسيلة تفاهمهم الوظيفي مع كل ما يحمل

ذلك من معاني وتوضيحات وحركات وسلوكيات تابعة للتحاور اللغوي المعمول به (1).

5- **الترتيبات المادية:** إن اختيار وترتيب المكاتب والتجهيزات غالبا ما تعكس علامات واضحة

ومحددة في ثقافة المنظمة، فالكراسي والمكاتب والتجهيزات الآلية وطريقة توزيعها وترتيبها، والأماكن المخصصة لاستقبال العملاء والضيوف تعكس ثقافة المنظمة.

(1) - المرجع نفسه، ص 400

6-الهيكل التنظيمي: مثل خطوط السلطة والمسؤولية والاتصال ونقل التقارير، وتسلسل المستويات الإدارية والطرق التي تسلكها الأعمال من خلال المنظمة.

الفرع الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية

لقد ذكر المدهون والجزراوي في كتابهما "تحليل السلوك التنظيمي" أن عناصر الثقافة التنظيمية أربعة عناصر؛ هي كما يلي:

1- القيم التنظيمية Organizational Values

إن كلمة قيم تعني وجود تفاهم مشترك بين ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب بين أعضاء أي تنظيم كان، وما هو مناسب وغير مناسب. أما القيم التنظيمية؛ فهي تمثل تفاهم مشترك في منظمة ما أو بيئة عمل على سلوكيات وتوجهات معينة ومتعارف عليها مثل الاهتمام بإدارة الوقت واحترام العملاء والتعاون بين الزملاء فقد ميز السالم بين نوعين من القيم⁽¹⁾:

-قيم وسيلية: وهي التي تسعى المنظمة لنشرها بين العاملين وتستخدم كوسيلة لتحقيق هدف ما يكون في الغالب هو من ضمن القيم النهائية، كالالتزام في العمل، والتمسك بالقوانين واحترامها وتطبيقها - القيم النهائية؛ كالربحية، الإبداع، والتميز، حسب هدف كل منظمة وما تسعى لتحقيقه⁽²⁾.

2- المعتقدات التنظيمية Organizational Believes

إن المعتقدات؛ هي أفكار مشتركة متعلقة بطبيعة الفرد وحياته الاجتماعية، أما المعتقدات التنظيمية فهي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل لأنها تتعلق بكيفية انجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة⁽³⁾.

3- الأعراف التنظيمية Organizational Norms

وهي ما تم التعارف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف، حيث تسود ويلتزم الجميع بها، وإن لم تكن مكتوبة. فالجميع يرى أنها واجبة التنفيذ والالتزام بها على اعتبار أنها مفيدة للمنظمة ولبينة العمل؛ وذلك بغض النظر إن كانت تلك الأعراف فعَّالة لها فائدة أو عديمة الفائدة مثل عدم توظيف

(1)- المدهون والجزراوي، 1995 السابق الذكر، ص399

(2)- السالم، 2002، السابق الذكر، ص170

(3)- المدهون والجزراوي، 1995، السابق الذكر، ص400

اثنان من نفس العائلة في مكان عمل واحد أو عدم السماح لمن يشغل منصب حساس في الحكومة بالزواج من جنسية أجنبية⁽¹⁾.

4- التوقعات التنظيمية Organizational Expectations

وهي التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو بالعكس ما تتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، فكل يسعى لهدف ما فالفرد قد يكون توقعه أن تقوم المنظمة بتبني إبداعاته أو بإعطائه وضعًا اجتماعيًا معينًا أو قد يكون هدفه تحقيق مستوى من الرفاهية لأولاده، وبالمقابل تتوقع المنظمة منه أن يعطي أفضل ما لديه أو أن يطيع القوانين واللوائح المتبعة في المنظمة، وقد تتوقع منه الإبداع؛ وهذا يختلف باختلاف المنظمة والأفراد ورغباتهم وتطلعاتهم؛ كذلك يتوقع الموظف توفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الموظف النفسية والاقتصادية

الفرع الثالث: تصنيف الثقافة التنظيمية

لقد اختلفت التصنيفات للثقافة التنظيمية، فكلٌ صنفها بطريقته، فقد ذكر العميان نقلًا ستيفن روبنسن Stephen Robbins في أن الثقافة التنظيمية نوعان:

1- الثقافة التنظيمية القوية Thick/Strong Culture

2- الثقافة التنظيمية الضعيفة Thin/Weak Culture

حيث تعتمد الثقافة التنظيمية القوية على عنصرين هامين هما:

أولاً- عنصر الشدة Intensity ويرمز إلى قوة أو شدة تماسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات؛ حيث تزداد قوة الثقافة التنظيمية بتزايد تمسك العاملين بها⁽²⁾.

ثانياً- عنصر الإجماع Consensus أو المشاركة Sharedness لنفس القيم والمعتقدات من قبل الأعضاء في تلك المنظمة وهذا يستلزم نهجين مهمين:

- لابد من تعريف العاملين بالقيم والمعتقدات والأهداف للمنظمة.

(1)- المرجع نفسه، ص400

(2)- العميان، المرجع السابق الذكر، ص316

- مكافأة من يلتزم بهذه القيم مما يحفز الآخرين على الالتزام بها ويمكن أن يكون عن طريق معاقبة من لا يلتزم بها أي بطريقة العقاب والثواب من يلتزم يكافأ ومن لا يلتزم يحاسب⁽¹⁾.

إن المنظمات ذات الأداء العالي لديها ثقافة قوية بين أعضائها، إذ أن قوة الثقافة أدت إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، لأن كل فرد يعرف واجباته ويعرف ماله وما عليه؛ مما يؤدي لأداء عالٍ. وبالعكس الثقافة التنظيمية الضعيفة سوف تبرز عدة ثقافات فرعية تؤدي إلى صراعات تنظيمية ستؤثر على الإنتاجية والأداء⁽²⁾. ولقد ذكر عبد الإله في دراسته التي أجراها عن واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة نقلاً عن جرينبرج وبارون؛ حيث أنهما قدما تصنيف آخر؛ فقد صنفاها إلى أربعة أنواع:

أولاً: ثقافة شبكة العلاقات أو شبكة الاتصالات Networked Culture

وهي أن المنظمة تستخدم طريقة الباب المفتوح، أي أنه يتم نشر الثقافة التنظيمية ودياً وليس بطرق رسمية، فيشعر الجميع أنهم وحدة واحدة؛ مما سوف يؤثر على أدائهم. فعندما يشعر المرء أنه داخل منظومة متناغمة يعطي أفضل ما لديه لأنه جزء من هذه المنظومة وهذا يجعله يسعى لإنجاحها⁽³⁾.

ثانياً: ثقافة الأجراء Mercenary Culture

ما يميز هذه الثقافة عن غيرها أنها تقوم على هدف واحد؛ وهو إنجاز العمل المكلفين به، وهنا تكون رسالة المنظمة وأهدافها واضحة، فالجميع يسعى لإنجاح المنظمة؛ فلا يكون هناك وقت للصدقة، كما أن التعامل بين العاملين يكون بصفة رسمية ومنطقية دون مشاكل أو معوقات، وهذه الثقافة أكثر ما نجدها في الشركات الربحية حيث يكون أهم هدف هو الربحية.

(1)- حريم، المرجع السابق الذكر 4، ص333

(2)- العميان، المرجع السابق الذكر، ص317

(3)- عبد الإله، سمير يوسف: "واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على التطوير التنظيمي للجامعات: دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، 2006،

ثالثاً: الثقافة المتناثرة **Fragmented Culture**

تتنصف هذه الرسالة بما يمكن أن نسميه العشوائية؛ حيث نسبة الغياب عالية لأن الموظفين لا يتواجدون إلا عند الضرورة، لذلك ليس غريباً أن لا يعرف العاملون بعضهم البعض؛ لأنهم لا يلتقون إلا نادراً. وكننتيجة طبيعية لهذا الأمر يصبح الولاء للمهنة التي يعملون بها وليس للمنظمة⁽¹⁾.

رابعاً: الثقافة الطائفية **Communal Culture**

ويقصد بها تميز فئة معينة بصفات معينة متشابهة، فيكون هناك نوعاً من الصداقة والترابط والتفاهم على المستويين الشخصي والمهني، وفي هذا النوع من الثقافة تكون رسالة المنظمة وأهدافها واضحة، حيث يسعى الجميع لإنجاحها ويدافعون عن سياساتها ويفخرون بانتسابهم إليها⁽²⁾.

كما قد قدمت ايلين ولاش Ellen Wallash ثلاثة أنواع من الثقافات؛ وهي:

1- الثقافة البيروقراطية **Bureaucratic Culture**.

والتي تكون سائدة أكثر ما يكون في المؤسسات الحكومية؛ لأنها تعتبر بيئة مستقرة ومناسبة لهذا النوع من الثقافات؛ حيث أنها تعتمد على التسلسل الهرمي، فتكون السلطات والمسئوليات واضحة ومقسمة فكل يعمل في نطاقه وفي حدود سلطاته وهي قائمة أكثر ما تكون على أساس الرقابة والسلطة.

2- الثقافة الإبداعية **Innovative Culture**

الإبداع هنا قد يكون فردي أو جماعي؛ وتحتاج هذه الثقافة إلى توفير مناخ مناسب يتميز بالحرية العالية التي تسمح بطرح الأفكار ومحاورتها دونما قيود أو حدود، حيث تتميز هذه الثقافة بالتعاون والصراحة والاحترام المتبادل بين العاملين، ومثل هذه الثقافات لا بد أن تدعمها الإدارة العليا وتوفر لها المناخ المناسب الذي يستقطب المبدعين وهذا نجده أكثر ما نجده في الشركات ذات التطور السريع مثل شركات المحمول حيث هناك تسارع في إيقاع الإنتاج ومنافسة عالية جداً بين الشركات في الإبداع، وكذلك شركات كمبيوتر حيث يظهر في كل يوم شيء جديد ودرجة المنافسة فيها عالية.

(1)- المرجع نفسه، 2006

(2)- المرجع نفسه، 2006

3- ثقافة التعاطف الإنساني Supportive Culture

ويركز هذا النوع من الثقافة على العلاقات الجيدة والأجواء الودية المناسبة وغيره من الصفات الإنسانية الجيدة؛ كاحترام المتبادل والثقة والتعاون ويسود جو أقرب للعائلي منه للعمل، وتكثر هذه الثقافة في المصانع الصغيرة الحجم والقليلة العدد أو هي المؤسسات العائلية⁽¹⁾.

كما ميز جون كوتر وجيمس هسكت بين أربعة ثقافات؛ وهي:

1-ثقافة القوة: Power Culture

وهذه السياسة تتشابه مع ما ذكره العميان؛ من أنها تتصف بالقوة وفرض الرأي للمدير؛ حيث يكون رأيه واضحًا ومحددًا، وليس من حق أحد مخالفته حتى لو كان يتعارض مع أمر شخصي للعاملين، ومن يكون مخلصًا ومطيعًا للمدير بغض النظر عن كفاءته فإنه يرقى ويعلو ويكافئ، وهذه تظهر جلية في المؤسسات الخاصة التي يملكها ويديرها فرد واحد فتغلب عليه المكافأة لمن يراهم مخلصين له، ولذلك يخشى من يحمل أخبارًا سيئة أن يذكرها أمام مديره وهنا يكون هناك ضعف في التواصل بين الرئيس والمرؤوس⁽²⁾.

2-ثقافة النظم والأدوار: Role Culture.

تتميز هذه الثقافة بوضوح الصلاحيات والمسئوليات لكل فرد وتكون المسميات الوظيفية والنطاق الإشرافي وضح للجميع وعلى الجميع الالتزام بلوائح وقوانين المنظمة، وهنا تقاس كفاءة الموظفين بمدى التزامهم بالقوانين، ولا يكون لهم رأي في السياسات الموضوعية، أي أن كل يعرف دوره ويقوم به دون إبداء اعتراض أو إبداء الرأي، هذا الأمر له ميزة وحيدة وهي انه لا يوجد صراع على السلطات لأن كل يعرف ما له وما عليه فلا يتدخل في عمل غيره بل ولا يأمل أن يدخل على خط آخر غير خطه⁽³⁾.

3-ثقافة الدعم Support Culture أو التعاطف الإنساني

عندما تسود هذه الثقافة في منظمة ما يكون هناك ترابط وعلاقات إنسانية قوية، فكل يهتم بغيره ويراعي مشاعره، ويقدر إنجازات الآخرين، على المستوى الظاهر يكون هناك مودة وانسجام أما في الباطن فيكون

⁽¹⁾- Hodgetts. Richard M. and Kroeck, K. Galen, **Personnel and Human Resource Management**, 4th, Harcourt Brace Jovanovich Publishers., P450

⁽²⁾- القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي، ط2، عمان: المؤلف، 1993، ص258

⁽³⁾- القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان: دار الشروق،

2000، ص296

هناك نوع من الصراع الإنساني ولكن لا توجد ثقافة تظهره وحتى لا يكون من يظهر تلك المشاعر يعزف منظومة منقذة ولوحده حيث أن ما يسود في الظاهر هو الوئام والوفاق، وتحتاج هذه السياسات للصبر لأنها تأخذ فترات طويلة لنشرها والتأكيد عليها وتمسك العاملين بها وفي رأي الشخصي أن ذلك ناتج عن الطبيعة الإنسانية التي تميل لتفضيل النفس على الغير لذلك تحتاج لوقت وتحفيز لتغيير تلك الطبيعة، ولكن للأسف أن هذا الأمر يقتل الطموح لمن لديه قدرة على الابتكار والإبداع وذلك لأن الجميع يتم مكافأته بغض النظر عن انجازه⁽¹⁾.

ثقافة الانجاز Achievement Culture

تقوم هذه الثقافة على المنجزات والتميز وهي تشابه بذلك سياسة الإبداع التي سبق ذكرها آنفاً، حيث أنها تسعى للتميز الجماعي، حيث يشعر الجميع بالفخر للانتماء لهذه المنظمة وأنهم عاملين فيها، ويسعى الجميع لتعزيز هذه المكانة مهما كانت العقبات، فلا لوائح تقف في طريقهم ولا قواعد محددة، إنهم ينطلقون لتحديد هدف واضح أمامهم مهما كان ذلك على حساب حاجاتهم الشخصية ورغباتهم فهم يسعون للتميز رغم ما في ذلك من ضياع للموارد وتأثير على كفاءة الإنتاجية⁽²⁾.

الفرع الرابع: الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية

اختلفت الآراء حول الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية، فقد ذكر المغربي أنه يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- مرونة التنظيم: وقدرته على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية⁽³⁾.
- طبيعة العمل: ومتطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تتركس الملل وتحد الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى العامل، فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع.
- التركيز على الانجاز: حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الانجاز كأساس للمكافأة أو الترقيّة والتقدم.

(1)- المرجع نفسه، ص 295

(2)- المرجع نفسه، ص 298

(3)- المغربي، 1995، ص 303

- أهمية التنمية الإدارية والتدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمارات لما يسببه من ثقة في النفس للمتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع⁽¹⁾.

- أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار.

- أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة: فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد حيث تعتقد أن اتفاق العاملين يشكل تهديدًا لها وهنا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائهم⁽²⁾.

- أنماط الثواب والعقاب: إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين مرغوب أو تعديله، فالمكافأة تعطى للمنجز ولتقليل التغيب والمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر بالقانون والنظام، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكافأ غير المنجز بل للشخص الذي يتقيد بحرفية التعليمات والقوانين الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير صحي وتعطيل للإبداع.

- الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع روح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء⁽³⁾.

لقد أثار مفهوم الثقافة التنظيمية اهتماما كبيرا خلال العقدين الماضيين في مجال الغدارة الدولية. لكونه عاملا يلعب دور مهم في مختلف العمليات التنظيمية خاصة منها الأداء. وتم تقديم الثقافة التنظيمية عموما على أنها مجموعة من القيم والأفكار التي من شأنها أن تكون مشتركة ومتجانسة من قبل أعضاء المنظمة كاملة.

(1)-المرجع نفسه، ص 304

(2)-المرجع نفسه، ص 305

(3)-المرجع نفسه، ص 306

المطلب الثالث: منظورات الثقافة التنظيمية

الفرع الأول: الثقافة التنظيمية: منظور الثقافة الواحدة

مفهوم الثقافة المؤسسية المعين في وقت لاحق ظهر في الخطاب الإداري خلال السبعينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية ثم في أوروبا وكان موضوع ثقافة الشركة وسيلة على تأكيد أهمية العنصر البشري في الإنتاج الاقتصادي . وتم عرض فيما بعد الثقافة التنظيمية كإحدى العوامل المؤثرة في الأداء، عمليات الدمج، نقل المعرفة، قيمة المساهمين، الميزة التنافسية واعتماد مفهوم التسويق من قبل الشركات والتصدير، فشوك العقلية والذهنيات التي مر بها أعضاء المنظمات الجديدة أدى إلى إعادة التفكير في طريقة الشركة في العمل.

في الأعمال المبكرة في الدراسات التنظيمية حول موضوع الثقافة التنظيمية كان يُنظر إلى المنظمات على أنها حاملة الثقافة أحادية. و فريدة من نوعها. والثقافة التنظيمية بشكل عام وكما عرضت بأنها مجموعة من القيم والأفكار التي من شأنها أن تكون مشتركة متجانسة وبالإجماع في المنظمة بأكملها. وبالتالي يشار إلى "ثقافة المنظمة"، كما لو أن منظمة ستكون وحدة مغلقة، متجانسة ومحددة جيدا بإمكانها إملاء المواقف والسلوكيات على الأفراد. ضمن قبول هطا الطرح فالثقافة التنظيمية لا تعتمد على ثقافة الموظفين ولكن هي موجودة مسبقا ويتم فرضها عليهم.

مقرب تجانس الثقافة قاد الباحثين إلى تحديد الأنماط المعيارية للثقافات التنظيمية⁽¹⁾. ومنظفيا فأن أي منظمة معينة يمكن تحديدها حسب نوع واحد محدد من الثقافة. ومثال على هذا المقرب يوجد في أعمال ديشباندي Deshpande، فارلي Farley وبستر Webster، والذين صنفوا الثقافات التنظيمية إلى أربعة فئات هي:

• ثقافة السوق: والتي تتميز بالتركيز على الميزة التنافسية والتفوق في السوق

• ثقافة العشيرة: التي تؤكد على الصيانة الداخلية من حيث الالتزام والتماسك والروح المعنوية

• الثقافة الهرمية: تمثل الهيكل البيروقراطي والأوامر والقواعد.

⁽¹⁾- Deshpande, R., Farley, J. and Webster, F, " Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese firms: a quadrand analysis, " *Journal of Marketing*, 57 1, 1993, pp. 23-37.

• الثقافة الأدمقراطية, adhocracy culture, تتميز كرائد العمل، الإبداع، والثقافة التكيفية تؤكد الإبتكار، الربحية⁽¹⁾.

منظور الثقافة الأحادية: تدرس عادة قادة الشركات باعتبارهم المصادر الرئيسية وصانعي الثقافة الشركة وفي أول أعماله شين عبر على أن الثقافة التنظيمية يتم إنشاءها من قبل مؤسسي الشركة والقادة وبالتالي فالثقافة والقيادة هما وجهان لعملة واحدة⁽²⁾. هذه الإشارة المبكرة من شين استعملت لتبرير الممارسات الواسعة الانتشار لإدارة الثقافة التنظيمية. على الرغم من أنها قد تكون لها الأهمية في تأسيس وتشكيل السياسات الرسمية للمنظمة وآليات عملها، على افتراض أن قيم فريق الإدارة العليا ومعاييرها هي التي يجب تطبيقها بأكملها وربما حتى بصورة مفرطة مع مجموعة من المغالطات. والملاحظ على هذا النهج أنه يقدم بصورة قوية العلاقة بين النمط الإداري والإيديولوجية الرسمية التي يقوم القادة بالترويج لها داخل التنظيم. لكن المنظمة لا تتكون فقط من كبار المديرين فهناك تناقض بين الثقافة التنظيمية المروج لها والثقافات والهويات الفرعية التي تتعايش داخل المنظمة. هذه الرؤية أحادية للثقافة التنظيمية يمكن أن ينظر إليها ببساطة باعتبارها أيديولوجية التلاعب في مفهوم الثقافة العرقي والاجتماعي، ويهدف فقط إلى إضفاء الشرعية على طريقة العمل داخل المنظمات. من المهم أن ندرك أن المفهوم والخطاب حول ثقافة الشركات لم يظهر فقط ضمن العلوم الاجتماعية، ولكن كان بشكل كبير من قبل العالم الإداري⁽³⁾. أما بارلي Barley ماير Meyer وقاش Gash فأظهروا كيف، أن الخطاب الأكاديمي حول الثقافة التنظيمية اعتمد تدريجيا في معظم المواضيع المعيارية الحالية في نصوص الممارسين، ولا سيما إمكانية مراقبة عقلانيا والقيمة الاقتصادية تبعا لهذه مراقبة⁽⁴⁾. بارلي وآخرون لخصوا وعد أنصار الثقافة التنظيمية "القوية" على النحو التالي: "ثقافة تعزز الاندماج الاجتماعي والاندماج الاجتماعي يزيد من الأداء والإنتاجية. ومن المهم أيضا أن شعبية هذا الخطاب الثقافي ظهرت في وقت ل الأزمة الاقتصادية، التي تميزت بتسريح العمال وإعادة هيكلة البرامج الصناعية الهامة. فكان الخطاب حول ثقافة الشركات وسيلة

(1)- Ibid

(2)- Schein, Edgar H, "Three cultures of management: The key to organizational learning," **Sloan Management Review**, Vol 38, no 1, 1996, p. 9

(3)-Schein, E.H, **Organizational Culture and Leadership**. (San Francisco: Jossey-Bass. 1985) pp45 --50

(4)- Barley, Stephen R.and Gordon Meyer, and Debra C. Gash "Cultures of culture: Academics, practitioners, and the pragmatics of normative control", **Administrative Science Quarterly**, 331988, pp 24- 60

لاستعادة دوافع الموظفين ودعم للأهداف الإدارية في وقت الشكوك وعدم اليقين⁽¹⁾. في الولايات المتحدة الأمريكية تبين لفترات أن الانكماش الاقتصادي يتزامن عادة مع موجة من العقلانية والتنظير المعياري في الخطاب الإداري، مما يؤدي إلى صناعة أيديولوجيات إدارية معينة.

الفرع الثاني الثقافة التنظيمية: المنظور المتعدد الثقافات

إن علماء الاجتماع الذين درسوا مسألة الثقافة في المنظمات وجدوا أن أدلة غير متجانسة مقارنة بعدم التجانس الاجتماعي بين مختلف فئات العمال. فحمل الأفراد للثقافات المهنية معهم أحيانا ثقافات الطبقات (مثل الطبقة العاملة) التي ليست محددة للمنظمة. فالثقافة التنظيمية لا توجد بشكل مستقل عن موظفي الشركة ولكن هي التي شيدت بهم، ونتيجة لذلك فالمواجهات الثقافية بين الفئات الاجتماعية المختلفة موجودة داخل الشركة.

قام كل من فرانكفور Francfort وسانسوليو Sainsaulieu واهاد Uhalde بمحاولة لرسم خريطة لأشكال التكامل الاجتماعي والهويات الجماعية في المنظمات، وعلى إثره تم تحديد ستة أشكال للهويات الجماعية القائمة بدرجات متفاوتة وفقا لنوع أنماط التنشئة الاجتماعية في العمل ونوع التكامل. إن منظور الثقافات المتعددة شكل تيار مضاد وقوي لمدرسة الثقافة المتجانسة المهيمنة على التفكير⁽²⁾. فأنصار المنظور التعددي ينظرون للمنظمة باعتبارها حاملة محتملة لتعدد الثقافات المنفصلة والمتداخلة مع أعضاء المنظمة للحفاظ على العضوية في وقت واحد في أي عدد من الجماعات الثقافية. العرض المقدم من طرف ساكمان Sackmann وزملائه سنة 1997 يكشف عن تعقيد الثقافات في الأطر التنظيمية. فقد حدد الباحثون الحدود الثقافية على مستويات مختلفة:

- المستوى التنظيمي الأعلى
- المستوى عبر التنظيمي
- المستوى دون التنظيمي

وعبر قائمة طويلة لتفريق العوامل: الوظيفة- المجال الوظيفي- الحياة- التسلسل الهرمي- العرق- الجنس- الدور- موقع المنظمة- المؤسسات العالمية- الشركة العائلية- الإيديولوجية.

(1)- Cuhe, Denys, "La notion de culture dans les sciences sociales".(Paris: La Decouverte (Collection repères, 1996) p55

(2)- Francfort, Isabelle, et autres"Les mondes sociaux de l'entreprise". Paris: Des clé de Brouwer, 1995. p 620

وفي كتابه عن الأعمال الأخيرة قام إدغار شين Edgar Schein لسنة 1996 والذي يبدو أنه تبنى المنظور التعددي في تحليله لعمليات التعلم داخل المنظمات أو ما يسمى بالتعلم التنظيمي من خلال التركيز في بعض الأحيان على التفاعل المختل بين ثلاث مجتمعات مهنية نوعية: ثقافة العامل - ثقافة المهندس - ثقافة المنفذ. ويذكر أن في معظم المنظمات هناك ثلاث ثقافات مهنية مختلفة رئيسية والتي تتفاعل فيما بينها⁽¹⁾.

في هذه المرحلة يمكننا أن ندرك أن مفهوم الثقافة الواحدة في المنظمات قد تكون مجرد تحريف للبحث المنهجي. فهذا المنظور وبالنظر إلى التعقيد الكامن داخل المنظمات يدعو الباحثين إلى ضرورة تبني مقترح ديناميكي للتفاعل بين الثقافات في الدراسات التنظيمية. وبالتالي قبول فرضية أن المنظمات لا تعمل ضمن سياق ثقافي معين. ويصبح السؤال الرئيسي: متى وتحت أي ظروف تصبح ثقافات بارزة وأكثر أهمية عن غيرها وكيف تتفاعل الثقافات المتنوعة في ظروف مختلفة؟

الفرع الثالث: المنظور التقليدي للثقافة التنظيمية

قدم العلماء العديد من التعاريف للثقافة التنظيمية. وبالمثل، هناك تأكيدات مختلفة على ما يدرسون عندما يدعون أنهم يدرسون الثقافة التنظيمية. ويُلخص الجدول 9 البؤر الرئيسية الثلاثة التي يقوم عليها البحث عن الثقافة التنظيمية: التكامل، التمايز والغموض⁽²⁾. وفيما يلي شرح التكامل، والتمايز والغموض باحثون من تقاليد التكامل التحقيق فقط تلك العناصر الثقافة التنظيمية التي تتفق مع بعضها البعض. أي صورة ثقافية يمكن أن يكون فهمها على أنها صورة ثلاثية الأبعاد لهذا الاتساق المفترض: عندما تتكسر صورة ثلاثية الأبعاد، فكل جزء يغلف الكل. هذه الآراء الأساسية المشتركة بمثابة "الغراء" "the glue" تربط المنظمة وأعضائها معا⁽³⁾. إلى جانب ذلك الاتساق والإجماع على نطاق المنظمة، الحرمان من الغموض هو السمة الثالثة لتعريف سمة مقترب التكامل. في هذا المقترب السائد في بحوث الثقافة البحث، تعرف الثقافة التنظيمية على أنها واضحة وليس غامضة⁽⁴⁾. وعلى النقيض من ذلك، فإن التمايز يشمل تلك العناصر من الثقافة التنظيمية التي لا تتفق مع بعضها البعض. بيان الإدارة عن الإدارة التشاركية في

(1)- Schein, Edgar H, "Three cultures of management: The key to organizational learning". **Sloan Management Review**: Vol 38, no 1, 1996, p. 9.

(2)- Martin, Joane and Caren Siehl, C, "Organizational culture and counter -culture: an uneasy symbiosis". **Organizational Dynamics**, 12(2), 1983, pp52-64

(3)- Albert, Stuart, Stuart Silvermann 1984, opci, p. 13

(4)- Martin, Joane and Caren Siehl, C 2000, op cit p. 247

سياق صنع القرار الاستبدادي بمثابة مثال. ويشكك في توافق الآراء على نطاق المنظمة كالتوافق بين المجموعات الفرعية، الثقافات الفرعية الناشئة في مختلف مستويات التسلسل الهرمي، وظائف الشركات، وحتى مجموعات الصداقة.

البردايم الثالث، تقليد الغموض، ينظر إلى الوضع الثقافي داخل الشركات على أنها لا متسقة ولا متناقضة، بل خلط، متناقض ومفارق. وحتى داخل المجموعات الفرعية، ناهيك عن مستوى المنظمة ككل، لا يوجد أي توافق عام في الآراء أو يقتصر على بعض الجوانب بالنسبة لبعض أعضاء المنظمة. وفي حين أشار بيرغر **Berger (1967)** إلى نهج التكامل، يتحدث عن "مساحة من قطع معنى من كتلة واسعة من معنى، صغيرة تطهير الوضوح في غابة عديمة الشكل، داكنة، دوما مشؤومة " ويتناول بردايم الغموض الثقافة التنظيمية باعتبارها الغاية المباشرة.

على الثقافة التنظيمية عادة ما تعتمد على نموذج واحد فقط ⁽¹⁾. في حين تستند هذه الدراسة في المقام الأول على نموذج التكامل، فإنه ويقر قوة تطبيق نماذج البحث متعددة في بعض نقطة في عملية البحث. في هذا الصدد، أحد جوانب الدراسة يبحث قوة الثقافات التنظيمية، مع قوة بمثابة مؤشر واضح لوجود ووجود ثقافة تنظيمية مهيمنة. تناقص على النقيض من ذلك، يتكلم لصالح صعود المجموعات الفرعية والثقافات الفرعية والقيمة عدم التجانس.

(1) - ibid p 248

المبحث الثالث: المنظمة الدولية: تعددية في المفاهيم والمقاربات

لقد تطورت نظرية وممارسة المنظمات الدولية في العصر الحديث، وخصوصاً في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. لكن هناك نتيجة واحدة لهذا التطور التدريجي هو وجود غموض كبير في ما تعنيه " المنظمة الدولية" وبهذا فالمفهوم والممارسة قد تشاركا هذا التطور مع مرور الوقت. هذا الأخير أفز ثراء من حيث الإمكانيات المختلفة لتنظيم السلوك الدولي ومن حيث طرق مختلفة للتفكير في ذلك. ومن المفيد التمييز بين ثلاثة تصاميم مختلفة للمصطلح

المطلب الأول: المقاربة المفاهيمية للمنظمة الدولية

الفرع الأول: تعريف وخصائص المنظمة الدولية

عدد من الدارسين في هذا المجال عملوا على تطوير جملة من المعايير التي تعمل على تحديد وتعريف المنظمات الدولية ونظراً لتعدد الدراسات وتنوعها عمل أرشتر Archer على تلخيص ثلاثة معايير مؤهلة لتعريف المنظمات الدولية وهي:

(1) العضوية: ما لا يقل عن اثنين أو أكثر من الدول ذات السيادة بوصفها أعضاء

(2) الهدف: هو متابعة المصالح المشتركة للأعضاء.

(3) الهيكل: يجب أن يكون رسمي ومستمر وينشأ استناداً لاتفاق أو ميثاق أو وثيقة دستورية.⁽¹⁾ ووفقاً لذلك آرشر Archer يعرف المنظمات الدولية على النحو التالي: "هيكل رسمي مستمر أنشئ بموجب اتفاق بين أعضاء (الحكومية و/ أو المنظمات غير الحكومية) من اثنين أو أكثر لدول ذات سيادة بهدف متابعة المصالح المشتركة للأعضاء".

A formal, continuous structure established by agreement between members sovereign states with the aim of pursuing the common interest of the membership⁽²⁾.

⁽¹⁾- Martin Lisa L.and Beth A. Simmons .**International Institutions: an International Organization** Reader Cambridge, MA: MIT Press, 2001.pp512-514.

⁽²⁾- Kratochwil Friedrich .and John Gerard Ruggie. "**International Organization: A State of the Art on an Art of the State.**" In International Organization, A Reader, ed. Friedric Kratochwil and Edward D .Mansfield .New York: Addison-Wesley Longman, 1994, pp 30-34.

أما ارنست هاس Hass Ernest فينظر في هذه المسألة ويفترض تحليلاً أكثر دقة ويشير إلى أن تحليله الأساسي يقوم بالاستناد إلى النهج السياسي المتمثل في قيادة المنظمات الدولية ويعتبره كمتغير داخلها. وبالاعتماد على عمله مع والدي دوايت Dwight waldi يسعى إلى تحديد فهم واضح للمنظمة الدولية يتكون من العناصر التالية:

- (1) أن تدار المنظمة الدولية بشكل صحيح.
- (2) أن تحتوي المنظمة الدولية على عملية مركبة لاتخاذ القرارات العقلانية وتحديد الأهداف.
- (3) أن تحافظ على التوازن السليم للسلطة والتسلسل الهرمي.
- (4) أن تدار المنظمة الدولية على نحو فعال في البيئة الخارجية وعلاقتها بها للحفاظ على الاستقرار والإستمرار والتكيف مع التغيير.⁽¹⁾

ففي دراسته حذر هاس Haas من التركيز الثقيل على بنية محددة قد تؤدي لتضييع الوقت والاهتمام بالجوانب الإدارية ومظاهر العلاقات الإنسانية في الميدان الدولي. كما انتقد ما يسميه بالتحليل النفسي للمنظمة الدولية ويرى أن النماذج النفسية تعطي اهتمام كبير للفعالية الداخلية للمنظمة وتصورها من حيث سعادة الموظفين والكمال الهائل للأحكام البشرية والتي تعني النهايات التنظيمية. كما عارض نهجي حل المشاكل والنزاعات داخل المنظمات الدولية ووصفهما بأنهما: "التجارب المستمدة من دراسة ديناميات مجموعة صغيرة، لأن المنظمات الدولية ليست جماعات صغيرة والتوفيق بين المصالح المتضاربة ليس مشرعاً على أساس تعديل العلاقات الشخصية" وخلص إلى أن التركيز يجب أن ينصب على التحليل السياسي Political analysis فمن خلاله تخدم وتلبي أنشطة المنظمات الدولية مطالب الحكومات بدلاً من "الحاجات الشخصية للبيروقراطيين". وعلى إثره حدد أربعة جوانب مشتركة بين جميع المنظمات الدولية:⁽²⁾

- كل منظمة دولية أنشئت لتحقيق أهداف رسمية معينة.
- يجب على كل منظمة دولية أن تحدد لنفسها نهج يمكنها من بلوغ أهدافها الرسمية.
- يجب على المنظمة الدولية إدارة الخيارات وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها .
- يجب أن تكون المنظمة الدولية مسؤولة عن كل التدابير وتوجيهها نحو تنفيذ خياراتها.

(1)- Ibid., p35.

(2)- Ernst B. Haas, **When Knowledge is Power; Three Models of Change in International Organizations** Berkeley, CA: University of California Press, 1994, pp 40-43.

و كامتداد لهذه الجوانب الأربعة يجب أن تتمتع المنظمات الدولية بالاستقرار والاستمرارية على البقاء معتمدا على نموذج تالكوت بارسونز Talcott Parsons " البقاء للمنظمة هو ثابت في الأساس" إذا كان ضمن تحقيق أهدافها وتنفيذ الخدمات التي هي وظيفة النظام ككل.⁽¹⁾ وبالتالي سوف تزدهر وتبقى أما إذا لم يكن كذلك فأنها سوف تمر من على المسرح". هاس يستشهد أيضا بعمل بارنارد تشيستر Chester Barnard الذي يعزز أهمية البقاء التنظيمي في بيئة متغيرة ومعادية في بعض الأحيان من أجل الحفاظ على أهدافها الوظيفية. ولكن في تشخيصه لبقاء للمنظمة الدولية عمل بارنارد Barnard على التمييز بين "الفعالية" و"الفاعلية" وعلاقتها بالبقاء وهما مهمتان لكن بتأثير مختلف على المنظمة الدولية.

* الفعالية: ترتبط بتحقيق هدف النظام والمحدد برؤية متطلبات النظام.

* الفاعلية: هي قدرة المنظمة على الحفاظ على نفسها من خلال الرضا الفردي الذي تنتجه لموظفيها⁽²⁾.

إذا الفعالية تشير إلى علاقة المنظمة مع البيئة أما الفاعلية فمرتبطة بالالتزام وتحقيق سعادة موظفي المنظمة وكلاهما بهدف البقاء، وباختصار تعتمد على تلبية رضا كل من العملاء والموظفين في نمط تكيفي مستمر ورأى أن عملية التكيف المثالي للمنظمة الدولية يجب أن تكون لها الخصائص التالية:

- 1) ضرورة العمل بحساسية خاصة في البيئة الداخلية .
 - 2) يجب أن تتميز بنماذج حل النزاعات الداخلية مع الأخذ في الاعتبار أنها تتعامل مع مدخلات بيئية معادية كما تشارك في التكيف بإعادة تحديد أهدافها.
 - 3) يجب أن تطور ديناميكية خاصة بها للبقاء مع دعم خارجي كاف .
 - 4) يجب أن تضع الخيارات وتدفع لتنفيذ برامجها وتوسيع تأثير مهماتها على عملائها سواء من الحكومات أو الجماعات الأخرى. وبالتالي فالسؤال المطروح هو ما الذي يميز المنظمات الدولية⁽³⁾ ؟
- من خلال ما تم بحثه فيما سبق يمكن القول أن هناك ثلاثة عوامل تجعل من المنظمات الدولية فريدة من نوعها: الهيكل، الخصائص والقيود وهي كالآتي:

(1)- Ibid, p45.

(2)-Ibid, p46-47.

(3)- Ibid, p47-49

* الهيكل (البنية): من وجهة نظر المقرب الوظيفي المنظمات الدولية أنشئت بعقود خاصة وعضوية محددة بهدف تسهيل التعاون الدولي في قضية فنية معينة، وليس لإنشاء سلطة سياسية عامة على نطاق واسع. النظرية الوظيفية تدعي أنه عندما تكون الدول في "شبكة" من المنظمات الدولية فهم "أقل عدوانية كما أن المشاركة في المنظمات الدولية تضغط لزيادة الفوائد الاقتصادية وتقلص تكاليف الخلافات المتصاعدة بين الدول، لأن المشاركة في شبكة من التعاون يزيد من الاتصال، فضلا القدرة على تقليل أو تسوية النزاعات قبل أن تتدلع. أما ريسينجر وماترز Reisinger and Mathers ينظران للنظرية الوظيفية في ما إذا كانت تقدم شرح كاف للزيادة السريعة في عدد المنظمات الدولية أو إذا كانت النظريات الأخرى تقدم المزيد من الفهم عن الظاهرة.⁽¹⁾ في حين أن الوظيفية التقليدية تزعم أن على الدول أن تستفيد اقتصاديا وتكنولوجيا من المنظمات الدولية، وهما يؤكدان بأن السياسة الدولية قد تم تعديلها وتحولها ومأسستها من قبل المنظمات الدولية الشيء الذي أدى إلى خلق "تعددية من التشابكات" بين الدول وبينها، كما أقر أن عدد المنظمات الدولية قد ازداد بشكل ملحوظ من 1000 في بداية 1980 إلى 5000 تقريبا في أواخر 1990 وهذه الزيادة قد تعزى إلى الوظيفية في النظام السياسي العالمي الجديد، فالبلدان تدير علاقاتها مع أكثر من 60 من المنظمات الدولية بسبب زيادة عضويتها. لكن النشاط المتزايد للمنظمات الدولية قد لا يكون مآرده للتفسير الوظيفي فقط فقد يكون أيضا نتيجة لتعدد النظام السياسي الدولي.⁽²⁾ ارنست هاس Haas يرى أن جميع المنظمات الدولية تم تصميمها بشكل متعمد من قبل مؤسسيها بغرض "حل المشاكل" التي تتطلب التعاون كحل، ونتيجة لذلك يتم تعيين المنظمات الدولية من قبل الحكومات أو منظمات دولية أخرى لأداء فني معين أو وظائف عملياتية على نطاق إقليمي أو عالمي. كما عالج مسألة أخرى تتمثل في ما إذا كان الانخراط في المنظمات الدولية أو ما يسميه عملية "التربط المُدار" managed interdependence تؤدي إلى "التكيف" أو "التعلم".

و يرى أن التكيف يحدث عندما يكون سلوك المنظمات الدولية قد تم تعديله بإضافة أنشطة جديدة أو إسقاط الممارسات القديمة من دون النظر في البرامج الضمنية الكامنة أو القيم الموجودة⁽³⁾. وبالنقيض من ذلك التعلم يحدث عندما يتغير سلوك المنظمات الدولية كقواعل من خلال المنظورات الضمنية الكامنة

(1)- Ernst B. Haas, op, cit, pp20-21.

(2)- Ibid., pp 23-25.

(3)- Graham Allison, and M.H. Halperin, "Bureaucratic Politics: A Paradigm and Some Policy Implications" **World Politics**, vol 04, N12, 1972, pp 40- 42.

وراء برامجها وقيمها الأصلية الأساسية. ويعتقد أن معظم المنظمات الدولية تميل نحو التكيف بدلا من التعلم. في الوقت نفسه يزعم أن نموذجها يمثل الطريقة المتبعة في أي منظمة دولية، فهي لا تستطيع أن تصبح مستقلة عن الدول التي أوجدتها ولتحقيق التوازن المستمر للعلاقة الترابطية. الوظيفية التقليدية تعتبر أن التعلم يشتمل تغيير المواقف. ولكن هاس Haas انتقد نماذج التعليم التقليدي لأنها فشلت في الإشارة إلى "ما" يجب أن تتعلمه" أو "كيف تتعلم" المنظمة الدولية وذكر أن هذه النماذج لا تسمح بتحديد الحواجز المؤسسية والسياسية لتطوير المواقف الجديدة أو الإيجابية، كما أنها لا تقترض أي طرق للتغلب على الحواجز بقوله:

"المنظمات لا تتعلم كأفراد - على الرغم من أنها مصنوعة من الأفراد، فالإجراءات المؤسسية تتداخل مع التعلم: فتعلم دروس من بيروقراطي واحد لا تصبح بالضرورة حكمة جماعية... تعليم المنظمة هو وسيلة اختزال لقول أن الفواعل تمثل الدول وأعضاء الأمانة العامة للعمل معا في المنظمة والبحث عن حلول للمشاكل على جدول الأعمال والاتفاق على طريقة جديدة لوضع تصور للمشاكل".

الخصائص المشتركة لجميع المنظمات الدولية: وتشمل جملة الخصائص التالية:

* القيود السلوكية: يشير هاس Haas إلى أن القيد السلوكي مؤثر في المنظمات الدولية وانطلق من فكرة أن المنظمات الدولية هي منظمات عامة تهيمن عليها الجماعات السياسية التي تعمل وفقا للعقلانية المقيدة، هذا يعني أن المنظمة الدولية ليست في منافسة مع الأخريات من مثيلاتها كما أن بقائها يعتمد على إرضاء عملائها وليس على فاعلية مخرجاتها. إذا كان صحيحا أن الفاعلية ليست هدفا للمنظمات الدولية إذا فالجهود المبذولة للحصول أو لتحقيق الفاعلية تعمل كعائق سلوكي. ومع ذلك هذه النقطة يمكن اعتمادها كوسيط باستخدام تمييز بارنارد Bernard بين الفاعلية والفعالية المذكور سابقا. أيضا يبدو أن هاس أقل حدة في هذه النقطة إذا كانت "الفاعلية" جزء من الأهداف النظامية الشاملة للمنظمات الدولية فليس ببساطة السعي لتحسين آليات العمل الداخلي للإدارة المقصودة وحدها بذلك.⁽¹⁾ كما أضاف معوقات سلوكية Constraints Behavioral: أخرى وهي:

* المنظمات الدولية غير متجانسة وتعمل في بيئة تضم جملة من المتغيرات.

(1) - Lisa L. Martin .and Beth A. Simmons, op, cit, p56.

* المنظمات الدولية تسعى إلى الحد من تعقيد مهامها من خلال خلق شرائح متجانسة داخلية وإنشاء وحدات تلبي احتياجات هذه الشرائح.

* المنظمات الدولية تعاني بالإجماع من مجال التقلب فالدول الأعضاء غالباً ما يختلفون حول المهام والمصالح.

* الصراعات داخل وبين الائتلافات متوطنة مما يزيد من احتمال نشوب صراعات داخلية تنظيمية.

* مقاييس نجاح المنظمات الدولية لا يمكن تقييمها من خلال العملاء بطريقة عقلانية لأن معايير التقييم هي نوع من الرضى أي " رضى القوى powers Satisfaction " .

* القيود الظرفية: Situational constraints ينطلق Haas من عدم المساواة في توزيع السلطة. ويشير إلى أن جميع المنظمات الدولية لديها عضوية غير متجانسة ففي الوقت نفسه كل عضو يختلف عن الآخر من حيث الحجم والقوة الاقتصادية والعسكرية والاجتماعية والنسبة السكانية، كما أن البلدان الأعضاء تتباين من حيث أشكال الحكم علاوة على ذلك فجميعها يتميز بعدم المساواة في السلطة وكثيراً ما تخضع لحكم الدول المهيمنة أو "هيمنة الائتلافات" سواء من خلال الاشتراكات المالية أو الأدوار غير المتناسبة للقوة والذي يؤثر على رعايا الدول الأعضاء في المنظمة.

* القيد الهيكلي: Structural constraint يتمثل في تأثير الهيمنة الغربية القوية على المنظمات الدولية التي أنشأتها خاصة في المسائل الإجرائية، الميزانية، العمليات الإدارية والبرلمانية، كما أن هذا متوقع خاصة أن الدول الغربية لعبت دوراً قوياً في تأسيس منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها والعديد من موظفي الخدمة المدنية الدولية تلقوا تعليمهم في الكليات والمعاهد الغربية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المنظمة الدولية: بين النظام والمنظمة

إن التعريف الأكثر دراية ووضوح للمنظمة الدولية كمنظمة رسمية، عادة بين الدول أو مع الدول التي هي ممثلين. وكما نعلم، فإن مؤتمر فيينا (1815) أنشأ لجنة الراين كأول منظمة دولية رسمية، ولكن لا تصل حتى إلى الثلث الأخير من القرن التاسع عشر، حيث لم تبدأ المنظمات الحكومية الدولية في الانتشار بسرعة لتيسير التوسع والاستغلال التجاري وغيرها من الاعتماد المتبادل بين الدول الأوروبية. في الفترة الحالية، توجد هناك أمثلة على منظمات دولية رسمية من قبل الأمم المتحدة ووكالاتها، وكذلك

(1) - Haas, Ernest, Op.Cit;p, 26.

مجموعة من المنظمات الوظيفية والإقليمية. في حين أن المناقشات المبكرة يمكن العثور عليها في كتابات "دانتي أليغييري" Dante Alighieri، هنري دي سان سيمون Henri de Saint-Simon، جيرمي بنثام Jeremy Bentham وإيمانويل كانط Immanuel Kant، ولكن اتخذت دراسة المنظمات الرسمية في أوائل القرن العشرين نهجا آخر، خصوصا أن نهاية الحرب العالمية الأولى أدت إلى إنشاء عصبة الأمم. وكان تحليل ما بين الحربين العالميتين وصفي ومعيارى بشكل كبير، حيث ركز على قانونية الهيكل التنظيمي للمؤسسات المقترحة الناشئة⁽¹⁾. فهي تعاني من الإهمال النسبي للحوافز الفعلية من الدول، بما في ذلك ترددها وعدم رغبتها في نقل السيادة إلى المنظمات الاتحادية أو فوق الوطنية. وأدى ذلك إلى وصفها بالـ"مثالية" للتمييز عن "الواقعية" على حساب الحياة الدولية بأنها مدفوعة بشكل أساسي من قبل الحقائق القاسية لسياسة القوة. الواقعية التي تواصل عرض القوة وليس للمؤسسات، حيث أن المبدأ التنظيمي الرئيسي للشؤون الدولية، وأنها مشككة في أي دور كبير رسمي للمنظمات.

وعلى الرغم من فشل العصبة، زاد قلق المنظمات الدولية خلال الحرب العالمية الثانية، وعلى الرغم من تغييرها بشكل ملحوظ من قبل ديفيد ميثراني David Mitrany's الوظيفي في التقدم التكنولوجي والرغبة في تعزيز مخاوف الرفاهية، كان ينظر إليها على أساس خلق الحاجة إلى التعاون بين الدول حيث يتطلب من كلا المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية اللازمة لإدارة التعاون التقني. وأكدت نظرية أخرى على أهمية دور المهنيين في تلك المنظمات الرسمية في التعاون الدولي. كما مددت الوظيفية الجديدة "Neofunctionalism" هذه الحجة عن طريق الإيحاء بأن التعاون الناجح في مجال واحد من شأنه أن يزيد فوائد التعاون في المجالات ذات الصلة، وتوليد ضغط مشترك لجماعات المصالح المحلية والمسؤولين الدوليين لتوسيع نطاق التعاون⁽²⁾. وهذا من شأنه أن يوفر محرك التكامل الدولي الواسع النطاق، وخصوصا في المنطقة، كما يتضح ذلك من خلال تطوير الجماعة الأوروبية. على الرغم من أن هذه الهيئة الأكاديمية لا تطلع أبدا، حيث أنها تمثل خطوة هامة بعيدا عن وصف التحليل النظري الذي لا تزال الأفكار تردد في المناقشات المعاصرة⁽³⁾.

(1)- Yalem, Yalem, Ronald J., 'The Study of International Organization, 1920-65: A Survey of the Literature', 10 Background, 1966, pp 41-56

(2)-Peter M. Haas, and John Gerard Ruggie., op cit, pp15-28

(3)-Ibid ,p50

بينما جادلت النظريات الفرضية المنظمات الدولية الرسمية التي يمكن أن تؤدي وظائف للحصول على السلطة، ونظرية لاحقة ركزت على كيفية زيادة الترابط وضمحلل سيادة الدولة. لم يكن هذا الاتجاه رتيب، كما يتضح من ارتفاع مستويات ما قبل الحرب العالمية الأولى والترابط الاقتصادي الذي شهد انخفاضا حادا في فترة ما بين الحربين، حيث تم تجاوز إلا ما بعد الحرب العالمية الثانية. ومع ذلك، وعلى المدى الطويل وزيادة التفاعل بين الدول في جميع مجالات النشاط بما في ذلك الصحة والتكنولوجيا، والأمن، والبيئة، والثقافة، والاقتصاد، وهذا يعني حتى، أن أقوى الدول الحساسة للحوادث في أي مكان آخر، لا يمكنهم تحقيق الأهداف دائما بأنفسهم. فإن الدول الصغيرة تعتمد على أكبر وأقوى الأسباب للحصول على دعم من هذه المنظمات. وعلاوة على ذلك، هذا الترابط يأخذ أشكالا أكثر تعقيدا، بما في ذلك زيادة في عدد الجهات الفاعلة عبر الوطنية الهامة مثل الشركات المتعددة الجنسيات وجماعات حماية البيئة حسب كيوهان وجوزيف⁽¹⁾. هذه التغيرات زادت الفرص للمنظمات الدولية الرسمية ولكن لم تزد بالضرورة رغبة الدول في نقل السلطة السياسية لهم.

والواقع أن المنظمات الدولية الرسمية تأتي ليتم عرضها بطريقة سلبية من وجهات نظر كل من العملية والنظرية حتى وقت قريب جدا من الناحية العملية، ودائرة الرقابة الداخلية لم تكن دوما على تحقيق التوقعات العالية التي أثرت. كان هذا صحيحا مع عصبة الأمم في 1930 ومع الأمم المتحدة من قبل 1970 عندما أصبحت الجمعية العامة ومختلف وكالات الأمم المتحدة أكثر قليلا من المنتديات للنقاش الأيديولوجي (بين الشمال والجنوب وبين الشرق والغرب). في 1980 منظومة الأمم المتحدة واجهت العداء الصريح من الولايات المتحدة وكل عضو كان قويا فيها. وبالمثل، تبدو أن التوقعات العالية للجماعة الأوروبية قد توقفت في هذه الفترة، سواء داخل أوروبا نفسها وفيما يتعلق بنقل نموذج المجتمع الإقليمي في أي مكان آخر⁽²⁾.

في الواقع، واصلت العديد من المنظمات الدولية الرسمية لعب دور هام طوال هذه الفترة. وكانت المنظمات الاقتصادية تلعب دورا أساسيا في أداء الاقتصاد العالمي، في حين كان حلف شمال الأطلسي

⁽¹⁾- Keohane, Robert, O. and Nye, Joseph, "Power and Interdependence: World Politics in Transition Revisited," *International Organization*, Vol. 41, No. 4 (Autumn, 1987), pp. 745-753

⁽²⁾-Ibid, pp. 725-753

الأكثر نجاحا في معظم الطابع المؤسسي، وعلى الأرجح في التحالف⁽¹⁾. لكن في سنوات ما بعد الحرب الباردة، شهدت المنظمات الرسمية نوعا من التجديد. حيث كان هناك مسعى لتحسين الاستفادة من المنظمات القائمة مثلما فعلت الولايات المتحدة مع الأمم المتحدة خلال حرب الخليج، لتغيير المنظمات مثل منظمة حلف شمال الأطلسي ولمعالجة مجموعة مختلفة من المشاكل، ولتوسيع مكان من المنظمات مثل البنك الدولي ولمعالجة القضايا الجديدة، بما في ذلك البيئة. هناك شكوك حول فعالية منظمات دولية ليست أكثر رسمية ولا مبرر لها، ولكن هناك اهتماما جديدا في متابعة إمكانات تتراوح بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة التجارة العالمية⁽²⁾

إن الأدب النظري يشهد منعطفًا حادًا ومماثلاً من حيث العقود السابقة، وعلى حد تعبير أحد المعلقين، كان هناك فك ارتباط مستمر من علماء المنظمات الدولية الثابتة ومن دراسة المنظمات [الرسمية]، لدرجة أن اليوم يجب على المرء أن يتساءل ما إذا كان مثل هذا المجال وحتى في الوجود إلا في الاسم. حيث لا ينبغي أن يفهم هذا الاهتمام الجديد في المنظمات الدولية استمرارا للتقليد في وقت سابق، ومع ذلك، ولكن وصفها بمثابة إعادة تشكيل الاهتمامات الفنية، والآن المواظي النظرية الأقوى. من جهة، الأدب الجديد هو بالتأكيد غير مثالي ومسائل إنفاذ الاتفاقات والحوافز لطاعة المؤسسات والشواغل الرئيسية لأنصارها. ومن ناحية أخرى، فإن الأدب نظرية في إطار سعيه لنقل ما وراء حسابات مؤسسية (وصفي) التي سادت في كثير من الكتابات في وقت سابق. في الواقع، إذا كان أي شيء يمكن انتقاده لكونه مجرد للغاية، بحيث أنها أفقدت البصر لكثير من التغييرات المؤسسية الحقيقية، بما في ذلك منظمات دولية رسمية، ينبغي أن تسعى إلى تفسير⁽³⁾.

إن الدراسة القانونية، لاسيما التحليل الفقهي لقواعد ومخارج المنظمات الدولية الرسمية، استمرت في تقديم وصف غني من الأشكال المؤسسية وتفاصيل المنظمات الدولية. على الرغم من، وإلى حد كبير أن غير النظرية، والتأكيد الضمني، فعلى الدول حل المشكلة القابلة لتطوير النظرية العقلانية للغاية⁽⁴⁾.

(1)- Karnes, Margaret and Mingst, Karen, **International Organizations: The Politics and Processes of Global Governance**, Lynne Rienner Publishers THIRD EDITION. 2015 ,pp56-67

(2)- Rochester, J. Martin, "The Rise and Fall of International Organization as a Field of Study," **40(4) International Organization**, 40(4), May 2009, pp 787-813.

(3)- Abbott Kenneth W and .Duncan Snidal, 1998.op cit, p56

(4)- Shermers, Henry and Blokker, Niels, **International Institutional Law: Unity within Diversity**, (3rd edn, The Hague, Nijhoff .1995.), p90-102

يتناول هذا العمل فحص كيفية تناول مشاكل مشابهة وذلك في إطار ترتيبات مختلفة في المنظمات الولية وهو الأفضل للمقارنة. فالتطورات الأخيرة وخاصة الواعدة المناقشة هي جمع شمل الاهتمام القانوني مع الترتيبات المفصلة والمزيد من التطورات النظرية في علم الاقتصاد والعلاقات الدولية⁽¹⁾.

وأخيراً، فإن التركيز على المنظمات الدولية الرسمية تمثل وجهة نظر ضيقة جداً للأشكال، والإمكانات، والحكم الدولي. والواقع أن فشل النموذج "الكلاسيكي للمنظمات الدولية" لترقى إلى الوعد المبالغ فيه في إدارة الشؤون الدولية بطريقة غير مؤسسية نسبياً والخبراء الذين أدوا إلى تشويه سمعة العديد من الأوساط. وتشير تحسين تفاهات الحكم إلى أن المنظمات الرسمية ليست سوى واحدة فقط من بين العديد من الاحتمالات المؤسسية.

1- المنظمة الدولية: كنظام

بين الفهم الضيق من المنظمات الرسمية وفهم واسع للغاية من مبادئ الطلب يمكن لمفهوم النظام الدولي، الذي أصبح النهج الأكثر استخداماً على نطاق واسع للمنظمة الدولية. وتركز نظرية النظام على الملاحظات التوأم أن السياسة الدولية هي مترابطة للغاية⁽²⁾ (كيوهان وناي 1977)، مما يعني ضمناً للمصالح المتبادلة في التعاون، وإضفاء الطابع المؤسسي "في مجموعة متنوعة من الطرق. الاتفاق على الظواهر التجريبية، ولكن النهج يشمل مجموعة متنوعة من المبادئ التوجيهية والنظرية والمنهجية. في حين لا يوجد إجماع نظري يوافق في الآراء، ولم يكن هناك التزام واسع لتعريف "القياسية" من الأنظمة بأنها مجموعة من المبادئ الضمنية أو الصريحة المعايير والقواعد وإجراءات اتخاذ القرار حول توقعات فاعلة تلقت في منطقة معينة من العلاقات الدولية⁽³⁾. هذا المفهوم واسع جداً من حيث الأنظمة يتضمن النقاط النهائية فضلاً عن أرضية مشتركة وواسعة بين المنظمات الرسمية ومبادئ أوسع في العلاقات الدولية.

(1)- Abbott Kenneth W .Duncan Snidal, 1998, op cit, p58

(2)- Hurrell, Andrew, 'International Society and the Study of Regimes: A Reflective Approach', in Rittberger, Volker (ed.), Regime Theory and International Relations, (Oxford, Oxford University Press,, 1993), pp49-62

(3)- Krasner, Krasner, Stephen, International Regimes, (Ithaca, NY, Cornell University Press.p. 2). 1983. P20-

قد تعرض تعريف النظام لانتقادات على أنه توسعي إلى حد الغموض⁽¹⁾. نتيجة مؤسفة هي أن قدرا هائلا من الجهد قد انفق في الجدل حول ما إذا كان أو لم يكن هناك نظام فعال في مجال معين. فضيلة المقابل هو أن هذا التعريف الواسع يسمح لنظرة أوسع من احتمالات الحكم مما يوحي به من اعتبار أضيق مع المؤسسات الرسمية. حيث تشير الفئات المختلفة في التعريف أيضا نحو مستوى أكبر من الخصوصية وغالبا ما يتحقق عن طريق المزيد من المناقشات المثيرة من مبادئ الطلب. وأخيرا، اتساع نطاق التعريف يترك مجالا لتعدد توجهات الليبرالية وكذلك الواقعية، والعقلانية والبنائية. هذا وقد وفرت بعض الوحدة إلى الميدان على الرغم من تنوع المناهج المستخدمة في بعض الأحيان.

إن نظرية النظام مركبة لأنها تشير إلى مجموعة من المؤلفات بما في ذلك مجموعة واسعة من الأساليب والنظريات المختلفة. ومع ذلك، فإن معظم السياق كبير من نظرية النظام يعتمد تفاهات الاختيار العقلاني لسلوك الدولة، حيث ينظر إلى الدول كأنها موحدة المصلحة الذاتية الفاعلة⁽²⁾. ونحن نؤكد أن النهج العقلاني لهذا السبب ولأنه هو الأقرب إلى القانون والاقتصاد التقليدي.

كانت نظرية نظام العقلانية نتيجة طبيعية في زيادة الميل بين علماء العلاقات الدولية، وابتداء من عام 1970، إلى تنظير مشاكل التعاون الدولي ممتثلا في "فشل السوق". واستخدم الباحثون أسلوب الاختيار العام للمشاكل مثل توفير السلع العامة والخارجية على المستوى الدولي⁽³⁾ وتطبيق نظرية "كاوس" Coase's theory لحقوق الملكية لعملية المنظمة الدولية. ولكن تعميم الوصول إلى الخدمات في الأدب انبثقت من نظرية الشعبية من الاقتصاد ونتيجة أن التعاون اللامركزي يمكن أن يكون نتيجة التوازن عند ما يتكرر ظرف عبر الزمن. هذا وقد قدمت ردا على مطالبة الواقعية بأن عدم وجود سلطة مركزية في الفوضى يمنع التعاون الدولي. في الواقع، عن طريق اتخاذ مواصفات "هوبز" من الفوضى كما أنها أقرب إلى معضلة السجين، بدأت علاقات المنظرين الدولية لتطویر الحجة النظرية بان التعاون لم يكن ممكنا إلا في حالة من الفوضى الواقعية، حيث كان في بعض المعنى المحتمل. هكذا كان عنوان "كينيث أوي"

(1) - Strange, Susan, "Cave! Hic dragones: A Critique of Regime Analysis," *International Organization* 36(2), 1982 pp, 479-498.

(2) - Hasenclever, Andreas, Mayer, Peter and Rittberger, Volker, 1993, op cit, p70

(3) - Ibid

في عام (1986) "التعاون في ظل الفوضى" يعكس تركيب الأدبيات الناشئة، فالنظام الدولي لا يتطلب مؤسسات مركزية. والبنود في "كيوهان وأوستروم" توفر وضع هذا الأخير⁽¹⁾.

وقد تحددت نظرية التعاون في عدة طرق هامة، وخاصة من قبل المتنازعين سواء الافتراضات الأساسية التي ينطبق عليها حقا في العلاقات الدولية. وربما تنص الدول، ولكن لا تتسم بشكل صحيح كوكلاء عقلانيين مع القدرات والمويل اللازمة للحفاظ على التعاون اللامركزي. والبديل الأكثر واقعية هو أن الدول تسعى كفاعلين عقلانيين إلى أهداف مثل القوة التي تختلف عن أهداف الفاعلين الاقتصاديين الذين يسعون للثروة. وقد تم الإعلان عن هذا الموقف الأخير، باسم الادعاء وبأن الدول تسعى للمكاسب النسبية "والتعاون يقتصر في الشؤون الدولية"⁽²⁾، ولكن تم التصدي له بحجة التحليلات مما يدل على أن هذه الحدود ليست كبيرة. إن الانتقاد البديل والأكثر تعبيراً عن التعاون العقلاني وصف بنظرية المنظمة الدولية حيث لديها في أحسن الأحوال وجهة نظر رقيقة جدا عن المؤسسات. وبالتالي توفر نظرية التعاون بديلا عن الحاجة للمنظمة الدولية وعن إنفاذ مركزي، ولكنها لا تقدم سردا لماذا هناك حاجة إلى أي منظمة دولية كبيرة على الإطلاق.

الفرع الثالث: المنظمات الدولية كفاعل - شركة

إن المقتربات الاجتماعية تُستخدم للوصول لمفهوم المنظمات الدولية كفاعل شركة عالية الظهور، فالمنظمات الدولية هي مشابهة بنيويا لفاعل الشركة مثل شركة تجارية، ومع ذلك تختلف عن الشركة من حيث الترتيب أو المستوى. فالمنظمات الدولية هي فواعل شركة ذات ترتيب عالي لأن أعضاءها /دوئرها الانتخابية/ ليس من الأفراد ولكن من الدول والتي من الممكن أن تكون فاعل شركة لذاتها. يتصل هذا بالإستنتاج أن التمييز بين البنية والوكيل يعتمد على مستوى التحليل. وفقا لحجة مستوى التحليل في العلاقات الدولية، فالنظام الدولي يمكن أن يكون بنية وجها لوجه مع المنظمات الدولية أو الدول كوكلاء⁽³⁾. في مستوى أقل الدولة يمكن أن تكون بنية (هيكل) والبيروقراطيات وكلاء. وفي مستوى أدنى

⁽¹⁾- Keohane, Robert, Robert O. and Ostrom, Elinor, **Local Commons and Global Interdependence : Heterogeneity and Cooperation in Two Domains**, (Thousand Oaks, California, Sage. 1995), p124

⁽²⁾- Grieco, Joseph, 'Anarchy and the Limits of Cooperation: A Realist Critique of the Newest Liberal Institutionalism', **42 International Organization**, 42, 3, Summer, 1988pp 485-507.

⁽³⁾- Wendt, Alexander, 'Anarchy is What States Make of It: The Social Construction of Power Politics'. **International Organization** 46 (2), 1992, p417.

فاعل شركة مع الأفراد كوكلاء. فجميع فواعل الشركة هي فواعل شركة عالية الترتيب لأنها تقتض فواعل شركة منخفضة الترتيب.

ولذلك فإن مشكلة فاعل الشركة هو مسألة ما إذا كان أو لا تفاعل الأفراد/الوحدات يخلق شيئاً هو أكثر من مجموع أجزائه، ويبرز مجدداً على مختلف المستويات. السؤال الأساسي هو نفسه، بغض النظر عن المستوى: مشابه للأفراد تشكل الشركة التجارية (المؤسسة)، الدولة، النادي أو العائلة، فالدول تُشكل المنظمات الدولية. على حد سواء المستوى الوطني والمستوى الدولي، إن التفسيرات الفردية والكلية هي معارضة لبعضها البعض. فمفهوم الظهور يجمع/يولف (توليف) هذه المقتربات. فهو يفترض من جهة أن الأفراد يشكلون فاعل الشركة وبالتالي خلق "فائض". ومن ناحية أخرى فإنه يفترض أن الأفراد لا يمكن أن ينظروا إليها على أنها متغير تفسيري وحيد، لأنهم يتأثرون من خلال التغذية المرتدة لفاعل الشركة. ضمناً ظهور الدول كفاعل شركة منخفض الترتيب يُفترض مسبقاً هنا⁽¹⁾.

لقد تم تبيان أن الواقعية الجديدة ومؤسسية الاختيار العقلاني تنظر إلى الدول كرئيس principle يتصرف في وحدة. وهكذا وبصرف النظر عن الإستثناءات ذات شأن المشار إليها سابقاً، يُنظر إلى الدول عموماً كفاعلات شركة في حين تم رفض هذه نوعية الفاعل على المنظمات الدولية. في الوضعية الهوبزية المنظمات الدولية إذا تم إنشاؤها ككل فهي لن تظهر كفاعلات شركة، لأن وكالة الدولة هي المهيمنة. وفي العالم اللوكي المنظمات الدولية هي الأشكال الأكثر شيوعاً للتعاون، ومع ذلك فهي لا تظهر كفاعلات شركة، بسبب هيمنة وكالة الدولة. غير أن وكما هو موضح الاستقلالية المحدودة ممكنة. فهي محدودة لأنها تمنح فقط إلا بقدر ما هو ضروري بقدر ما هو ضروري للمنظمات لممارسة وظائفها بشكل صحيح. إن التحول لحالة المنظمات الدولية الناشئة هو يُعنى بشرح كيف أن الدول كفاعل شركة منخفضة الترتيب ينشئ (يخلق) منظمات دولية وكيف أنها تحقق هيئة فاعل شركة مستقل⁽²⁾. كتبسيط، فمن المفترض أن المنظمات الدولية تم إنشاؤها فقط من قبل الدول (وهو قول غير صحيح تماماً).

بشكل عام يسعى مفهوم الظهور لتفسير سلوك الفواعل المشتركة (الجماعية) دون إشارة بشكل خاص إلى خصائص وأعمال وحداتها. تُنشئ المؤسسات لحل مشاكل العمل الجماعي وليس التحويل

(1)- Wendt, Alexander, , The state as person in international theory. **Review of International Studies** 30, 2004, pp302-305.

(2)- Haas, Peter M. Haas, Ernst B. "Learning to Learn: Improving International Governance". **Global Governance** 1, 1995, p 230

لمجرد هياكل تحفيزية، ولكن أيضا الهويات والمصالح من خلال الإدراك المتغير. في البداية من المحتمل أن يتم التعاون لأسباب عقلانية وأنانية لكن لاحقا من خلال الممارسة المنتظمة وقد تم استيعابها من قبل هويات الوكلاء. وهكذا تُحرر المنظمات الدولية أنفسها من سياقها الأصلي وتصبح مستقلة جزئيا. هذا التفسير البنائي الاجتماعي للظهور المعبر عنه من طرف واندت⁽¹⁾: في مقرب الظهور بنوايا الأفراد تتشكل من خلال المعاني المشتركة التي هي جزء لا يتجزأ منهم مما يجعل العلاقة بين النوايا الجماعية والنوايا الفردية التأسيسية المتبادلة بالأحرى من ذلك غير متماثلة". هذا هو جوهر التفاعلية الرمزية التي نقلت من طرف واندت إلى حقل العلاقات الدولية. المعايير، القواعد، الشرعية، ومسألة الثقافات في النظرية البنائية الاجتماعية، لأنها تشكل ممارسة التفاعل الدولي وبالتالي لها أثر أو على نحو أدق تغذية رجعية على هويات ومصالح الدول. نوع من التغذية المرتدة تؤدي إلى الظهور الرأسي لأنه بين فاعل الشركة ودوائرها الانتخابية. لقد غيرت المنظمات الدولية العالم أين الدول تمارس (تعمل). إذا تم تطبيق علم النفس الاجتماعي لميد للدول، فالمنظمات الدولية هي جزء من البيئة الاجتماعية أين تعمل الدول. الدول والمنظمات الدولية هي جزء من نفس العملية الاجتماعية التي تغير وتؤثر على هوياتهم الخاصة وتصوراتهم الذاتية. فبمجرد إنشاء المنظمة الدولية هناك احتمالات مختلفة لكيفية تطور العلاقة بين المنظمة وأعضائها. ذلك يعتمد على هذه الديناميكية ما إذا كانت المنظمة تُبين أن تكون فاعل شركة بارز. هناك ثلاث حالات من التفاعل التأسيسي بين الدولة القومية والمنظمات الدولية يمكن فهمها على⁽²⁾:

- في الحالة الأولى، مصالح الدولة القومية التي هي المسؤولة عن بناء منظمات دولية لا تتغير ولا تزال تعمل في فترات لاحقة. فمصالح الدولة ثابتة نسبيا، وسلوك المنظمات الدولية يعكس هذه البيئة. هذه القضية أشير إليها من طرف هاس في وقت مضى، حيث بيروقراطيو المنظمة ببساطة "عكسوا المصالح والتصورات وقوى خارجية للمنظمة الدولية". ولكن مثل هذه النظرة التبسيطية والذرائعية للمنظمات الدولية لا تزال تُحتضن من قبل اثنين من ثلاث نظريات سائدة في العلاقات الدولية. هذه الحالة معيارية (قياسية) للمؤسسات الاختيار العقلاني ولكن أيضا تناسب نهج الواقعية الجديدة للمنظمات الدولية. ولأجل النظرية الأخيرة تبين أن التعاون لا يكاد يخرج من مقرر الاعتبارات الموضوعية النسبية. و فقط

(1)- Wendt, Alexander,, 2004, op cit.p310.

(2)- Haas, Peter M. Haas, Ernst B. "Pragmatic Constructivism and the Study of International Institutions". *Millennium* 31 (3), 2002.pp573-584.

بالنسبة للواقعية الجديدة الدفاعية فمن المتصور أن المنظمات الدولية التي تم إنشاؤها للمأسسة "إضفاء الطابع المؤسسي" أعطت حالة من توازن القوى⁽¹⁾.

- في الحالة الثانية، تفضيلات وقيم الدول الأعضاء في المنظمة تتغير في حين لا تزال المنظمة ثابتة. وفقا لذلك الهياكل (البنيات) والأهداف المجسدة في منظمة تعكس المصالح التي كانت معمولا بها ولكنها لم تعد فعالة. حسابات الجمود التنظيمي للتغذية المرتدة من المنظمة إلى constituencies . على حد قول " أداء الأدوار داخل المنظمة الدولية يمكن أن يشكل الأحداث". لذلك هذه الحالة تتجاوز التفسيرات الفردية والإختزالية لفاعل الشركة عموما والمنظمات الدولية خصوصا⁽²⁾. لأنه يقوم على فكرة أن مصالح الدول الأعضاء تتغير أسرع مقارنة مع الجمود والسكون اللذان تبديهما المنظمات والموظفين الإداريين، يجتمعون (جعله اجتماعيا) لأداء أدوار محددة. تحمل المنظمات المصالح السابقة لأعضائها نحو المستقبل. في هذه الطريقة، الحالة الثانية هي حول المنظمات الدولية التي تواجه الدول مع ذاتهم القديمة. ولكن هذا التفسير غير مرضي تماما، لأن المنظمات الدولية ليست حقا فواعل شركة مستقلة، ببساطة تظهر على أنها مستقلة، ولأن مصالح الدول قد تتغير وبالتالي المنظمة لها تأثير عليهم. ومن جانب آخر سيكون ايجاد تفسير للحدس المشترك الذي بموجبه المنظمات الدولية تبدي جمود استثنائي. ولقد أعطى إرنست هاس تفسيراً ضمناً لماذا المنظمات الدولية فواعل شركة في معنى ظاهرة ناشئة. "إنها (المنظمات) تعكس أكثر من التقارب الأولي لمطالب الفاعل بسبب مصالح الفاعل لذاتها قد تتغير في استجابة إلى معرفة جديدة، يجوز للمنظمات أن تسترجع باستقلالية عملية التغيير من خلال المعلومات الأفكار وهي قادرة على تعبئتها".

- الحالة الثالثة تستند إلى فرضية أن المنظمات الدولية قادرة على التعلم وتوليد المعرفة أو الأفكار الجديدة. في عمل هاس، التعلم الاجتماعي ممكن، لأن المؤسسات تشكل خطاب الساحة للباحثين. علماء الاجتماع مع الفاعلين السياسيين وبتراضي يطورون سياسات جديدة. فعلماء الاجتماع هم مراقبو العملية السياسية وبالتالي يفصلون هن موضوع الدراسة. على الرغم من أن واقعهم اجتماعي البناء كذلك، هناك ضغط اجتماعي أقل مما كانت عليه في حقل السياسة في حد ذاتها. المعرفة التوافقية لحقل السياسة خصوصا عملية تعلم شعلات المجتمعات المعرفية للمنظمات الدولية. لنجاح المعرفة بالتحدث

(1) - Ibid.pp585-590

(2) - Ibid.

إلى القوة يجب أن تتوافر فيها ثلاثة خصائص لإستعمال المعرفة: المصادقية، الشرعية، saliency⁽¹⁾. المنظمات الدولية هي الساحة التي هذه المعرفة ممكنة ومتوسطة من خلال هذه المعرفة الجديدة ممكن أن تسبب تداعيات⁽²⁾. ولديها القدرة على تغيير مصالح وهويات الفواعل. لذلك يتم انشاء المنظمات الدولية من قبل الدول، ولكن من خلال المعرفة المتولدة تسبب تغذية استرجاعية التي لديها القوة المحتملة لتغيير مصالح الجهات التي تخدمها. من منظور البنائية الاجتماعية، هذا هو بالضبط ما هو الظهور..... الظهور هو الميكانيزم (الآلية) التي تفسر في الوقت نفسه الدستور واستقلالية فواعل الشركة. يطبق المنطق الأساسي هنا في المنظمات الدولية، لكن الظهور يطبق على دستور فاعل الشركة الأقل ترتيب. حيث يتم استكشاف وظيفة توليد المعرفة للمنظمات الدولية بمزيد من التفصيل وجنبا إلى جنب مع النظرية الاجتماعية لواندت . بالإعتماد على الأدبيات الأخيرة للبنائية الاجتماعية تؤكد أن المنظمات الدولية المستقلة تظهر قوة منتجة، وبالتالي لها آثار تأسيسية على أعضائها وبيئتها التي تتجاوز أشكال الحكم التنظيمية.

الفرع الرابع: المنظمات الدولية كمجتمعات مولدة للمعرفة ومنتجة للخطابات

يعرف هاس Haas المجتمع المعرفي Epimistic Communities بأنه " توليفة أو تركيبة تتألف من المهنيين (مجموعة من عدة تخصصات) الذين ينقسمون إلى مجموعة تشترك في جملة من القواعد والقيم⁽³⁾. هذه المجتمعات بشكل عام معنية بقضايا المعرفة الموضوعية ويرى بأنها غالبا ما تأخذ شكل "الكليات غير المرئية"، وغالبا ما يخترقون المنظمات لاحتكار المناصب في المستويات العليا، فهناك عاملان أساسيان لنجاح المجتمعات المعرفية:

1. المطالبة بالحقيقة المقدمة والتي تكون أكثر إقناعا لدى المهنيين على صناعة القرار السياسي.
2. لا بد من بذل تحالفات ناجحة مع الجماعات السياسية المهيمنة. لأن الفاعلين السياسيين هم أكثر عرضة لاتخاذ قرارات تستند إلى الأشياء التي هي مألوفة بدلا من الاعتماد على رأي الخبراء.⁽⁴⁾

(1)- Barnett, Michael and Duvall, Raymond " : Power in International Politic's. **International Organization** 59

(1), 2005 pp39-45.

(2)- ibid

(3)- Haas Peter M. "Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination", **International Organization**, Vol. 46, N° 1, Winter, 1992, p35.

(4)- Haas, Ernest, Op.Cit, pp23-25.

ونقلا عن جيمس روزنو Rosenau James يقول هاس Haas هذا السلوك الذي ينبع من المجتمعات المعرفية قد يؤدي إلى ما يسميه "habit driven actor approach" مقترب فاعل العادة المحرك: " فالمسؤولين والمواطنين كلاهما يسعون جاهدين لتحقيق الأهداف والاستجابة للتحديات بطرق معتادة أين يكون لديهم قواسم مشتركة لسلوك العادة المحركة ... سواء كانوا من الأميركيين أو الروس أو أي شخص آخر، من المفترض أن الإجراءات تتبع عن مزيج من خبرات الماضي والمعايير الثقافية، والذكريات والمعتقدات الشخصية، ودور التوقعات والأساليب المعرفية التي كانت لفترة طويلة معتادا عليها ومن خلالها تمكنوا من الحفاظ على الاستمرارية في هذه الإجراءات ... ". في هذه الحالة يمكن أن تكون للجهات الفاعلة فضلا عن الأفراد والتجمعات لغتهم المحددة سلفا. ومن خلال هذه النقطة يرى أن معظم العادات التي تحرك المنظمات الدولية تميل نحو التكيف لكن قليلا هي التي تكون قادرة على التعلم⁽¹⁾.

على الرغم من أن المنظمات الدولية ليست جزء من الحجة الاجتماعية البنائية، التي أدلى به واندت أن الوكلاء والهياكل تحدد بعضها البعض بشكل متبادل وغير قابل للانفصال، ويمكنهم إدراجها في نظريته من خلال جمعها مع مقترب هاس هاس لتعلم المنظمة الدولية. يعترف واندت بأن الدول تنقل السيادة إلى المنظمات، لكن يبقى على أن الدول لا تتآكل ولا تتدثر. ماذا يحدث في تدويل الدولة. وجهة النظر هذه لنقل السيادة إلى مستوى فوق وطني يترك مجالاً لتصور المنظمات الدولية المستقلة جزئياً.

بالتالي المنظمات الدولية هي جزء من الهيكل الدولي (البنية الدولية) بمقتضاه الدول مضمنة. وبما أن بنية النظام الدولي والدول يشكل بعضها البعض بشكل متبادل، فالمنظمات الدولية تصنع الفرق بمعنى أنها مؤثرة أكثر من التفسيرات الإختزالية المشار إليها. إنها تؤثر على الثقافة المهيمنة من خلال توفير المعرفة وتأطير الخطاب. إن فكرة التطور نحو الثقافة الكانطية المهيمنة على النظام الدولي تشير إلى مجال واسع (في المستقبل) للمنظمات الدولية. علاوة على ذلك التركيز على توزيع الأفكار كعامل رئيسي في تشكيل المصالح والهويات هو عنصر أساسي في النظرية الاجتماعية للعلاقات الدولية قادرة على تصور المنظمات الدولية (جزئياً) كفواعل مستقلة⁽²⁾. وهكذا فمماثلة العلاقة بين المجتمع والأفراد تنشأ المنظمات الدولية من خلال تفاعل الدولة، لكن في نفس الوقت هي قادرة على تغيير أساس التفاعل:

(1)- Ibid, p26.

(2)- Barnett, Michael and Finnemore, Martha, "The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations". *International Organization* 53 (4), 1999, 699-712.

هويات الدول. وهذا ممكن لأن المنظمات تستجيب أيضا إلى " القوى المعيارية والثقافية التي تشكل كيف ترى المنظمات العالم وتصور مهماتها. بعبارة أخرى: هناك تغذية مرتدة - من مستوى المنظمة إلى هويات منشئها - بالغة الأهمية لأنها تشكل الأساس لنوعية فاعل المنظمات الدولية. في هذا الصدد استقلالية المنظمات الدولية تعتمد بشكل حاسم على قوتها (سلطتها) في تغيير شروط وجود (مصالح الدولة/ التصورات) والتي تعتمد على قدراتها في توليد المعرفة⁽¹⁾.

حتى الآن تم التأكيد على ان استقلالية المنظمات الدولية تعتمد على قدرتها في توليد المعرفة. وهذا يقود تلقائيا إلى السؤال كيف تولد المنظمات الدولية هذه المعرفة؟ وفقا لبنائية بارنيت و فينمور استقلالية وقوة المنظمات الدولية تتبع من الهيكل البيروقراطي الذي يُراقب (يسيطر) المعلومات ويمنحها معنى. من خلال الوصول الحصري للمعلومات في كثير من الأحيان، البيروقراطيون لديهم القدرة على تحويل المعلومات إلى معرفة ومن ثم التأثير على المخرجات. وغالبا ما يقررون أي نوع من المعلومات يجمعون وكيف يتم تصنيفها. سياسات وقيم المنظمات الدولية يشير أنها لا تعتمد على البيروقراطيين الدوليين ولكن أيضا على المجتمعات المعرفية المحيطة بالمنظمات الدولية إضافة إلى بنيتها التنظيمية الداخلية. وهذا يشير إلى أن المنظمات الدولية ليست مجرد وكلاء للدول لكنهم رؤساء principals لذواتهم لأنها تُرسي معايير دولية وقادرة على تغيير سياسات وبنية الدول. ويخلص فينمور إلى أن: "الدول هي أكثر الكيانات استجابة اجتماعيا مما هو مُعترف به من قبل نظريات العلاقات الدولية التقليدية"، وبالتالي فالبنائية الاجتماعية هي أفضل ملاءمة لشرح الدور المستقل للمنظمات الدولية⁽²⁾. وفي تناقض واضح مع النيواقعيين ومقتربات الإختيار العقلاني، أن سببية العلاقة بين فواعل الدولة والمنظمات الدولية ليست وحيدة الاتجاه، مما يعني أن المنظمات الدولية ليست أدوات تديرها الدولة ولا حلول وظيفية لمشاكل العمل الجماعي، بدلا من ذلك ينظر إلى المنظمات الدولية كفواعل مستقلة جزئيا.

وكما يتضح من علم النفس الاجتماعي، التواصل مهم جدا لتطوير الذات. في نفس السياق، تتشكل هويات ومصالح الدول من خلال خطاباتهم التي تنتمي إلى عالم الممارسة الدولية. ولعل أهم جانب من جوانب التفاعل أو الممارسة هو الاتصال. مع الأخذ بعين الاعتبار أن البنائية الاجتماعية تعتمد على علم

(1)- Barnett, Michael and Finnemore, Martha, **Rules for the World. International Organizations in Global Politics.** (Ithaca and London: Cornell UP, 2004), pp678_

(2)- Barnett, Michael and Finnemore, Martha, "op cit, pp720

النفس الاجتماعي، لأنه ليس من المفاجئ أن الخطابات هي الدعامة الأساسية للبحوث الاجتماعية البنائية. ويمكن تمييز ذلك في تقليد فوكو وهابرماس، فوفقا لفوكو الخطابات تُديم وجود هياكل القوة لأنها تُظهر القدرة على التحديد وتفسير المشاكل والمعاني. وعلى النقيض من هذا الرأي الخطابات أو الاتصال في معنى هابرماس هي المكان أين تكون القواعد العقلانية. في العمليات الخطابية، المواقف عليها أن تكون مدعومة بالحجج. وهكذا فالعمليات الاتصالية تسمح للخطابات المهيمنة أن تكون متنافس عليها من قبل الخطابات المضادة. وهذا يعني أنه على الرغم من أن الخطابات تخلق قوة البنيات من خلال التفسير، وهذه التفسيرات ممكن أن تتغير وبالتالي من الممكن أيضا تغيير بنية القوة. في هذا المعنى، وصف انتاج المعرفة والعمليات الخطابية من طرف بارنيت كقوة منتجة. وهذا يشير إلى قدرة الممارسات الخطابية لإلصاق معنى، تبديل التصورات وفي نهاية المطاف تغيير سلوك.

المطلب الثاني: المقاربات النظرية للمنظمات الدولية

الفرع الأول: الواقعية: المنظمات الدولية كوحدات وكالاتية للدولة:

ارتبطت الواقعية الكلاسيكية بأعمال هانز مورغانو والذي اعتبر أن الطبيعة البشرية سيئة وفي نفس معنى الدول تبدي رغبة في امتلاك القوة، وأنه وفقا لذلك الدول تجد نفسها في وضع الهوبزية التهديد المتبادل. في المقابل النيواقعية لا تركز على حجة الطبيعة البشرية ولكن تسعى إلى الخصائص المنهجية التي تستأثر حالة التهديد المتبادل (الفوضى) والتي تفترض السعي لأجل الأمن. مما يجعل الواقعية الجديدة نظرية نظامية. فهي تبدأ من إفتراض (فرضية) أن النظام الدولي هو الفوضى والدول تسعى للأمن من خلال اعتمادها على المساعدة الذاتية بدلا من التعاون. والفصل الصارم بين بنية ووحدة النظام أمر ضروري بالنسبة لحجة الواقعية الجديدة. فالوحدات في تحليل والتز هي الدولة القومية التي وحسب رأيه هي في الأساس الجهات الوحيدة ذات الصلة في النظام الدولي⁽¹⁾.

وفقا لولتز البنية تعرف من خلال الترتيبات التي أعدت من أجزائها، والترتيب استخدمه والتز للإشارة إلى توزيع القوة بين الدول. واعتبر أن هيكل أو بنية النظام الدولي غير مرئية وأظهر أن أبعد ما يميز هيكل النظام الدولي عن النظام المحلي السياسي. هو وجود ثلاثة خصائص للهيكل المحلي:

⁽¹⁾- Grieco, Joseph, Powell, Robert and Snidal, Duncan "The relative-gains problem for international cooperation." *American Political Science Review*, 87 (3), 1993, pp729-733.

- يتم ترتيب السياسات المحلية هرمياً، المؤسسات وماهي علاقتها بالسلطة (تبعية)
- يتميز الهيكل الداخلي السياسي من خلال التفريق الرسمي والوظيفي بين وحداته.
- يتميز الهيكل السياسي المحلي بتوزيع القدرات عبر الوحدات⁽¹⁾

وعلى النقيض من ذلك، فهيكّل النظام الدولي يتميز بتوزيع القدرات بين الدول . والتنظيم غائب في حالة النظام الدولي حيث لا يوجد حكم كما تسوده حالة من الفوضى ومارد ذلك أساساً عدم وجود تمايز وظيفي. إذا كانت بنية النظام الدولي فهل توزيع القوى لشرح سلوك الدول تم ماذا يحسب للبنية؟ تتراكم قدرات الدول من أجل ضمان الأمن في وجه فوضى النظام الدولي، وتشمل القدرات الحسابات الاقتصادية والعسكرية والسياسية. (النظم السياسية الدولية مثل الأسواق الاقتصادية، فردانية في الأصل، وجدت عفويًا وغير مقصودة وفي كلا النظامين الهياكل تتشكل من خلال اتحاد الوحدات).

ما الذي لدى الواقعية الجديدة لتقوله عن المنظمات الدولية؟ المنظمات الدولية كشكل من أشكال التعاون تعتمد على دافع أو وضعية الدولة التي تجد نفسها فيها. فالهدف النهائي يفترض على الدول البقاء (البقاء على قيد الحياة) الفردي والأمن وفائدتها تعتمد بشكل حاسم على ما تقوم به الدول الأخرى. هذا الترابط له تأثيره، فتعاون الدول تحت شرط مركزها النسبي المحتفظ به على الأقل. بغض النظر عن كمية المكاسب المطلقة التي سوف تجنيها من هذا التعاون. فالدول على استعداد التضحية بالمكاسب المطلقة " إذا كان ذلك يمنع الآخرين من تحقيق مكاسب أكبر. فالتعاون بشكل دائم ليس فقط بسبب عدم اليقين بشأن السلوك المستقبلي للجهات الفاعلة الأخرى ولكن أكثر من ذلك بسبب الخوف من فقدان القوة النسبية⁽²⁾.

على المرء أن يكون على علم بان نظرية الواقعية الجديدة لا تنظر للعلاقات الدولية أنها بالضرورة ألعاب محصلتها صفر. أيضا نظام مساعدة الذات (المساعدة الذاتية) فهناك إمكانية التعاون لتحقيق مكاسب مشتركة، ولكن بصفة عامة يبقى الخوف من التوزيع غير العادل يمنع التعاون (باريتو تحسين المكاسب من التعاون لم يتحقق)، ومع ذلك عرف والنز القوة من حيث توزيع القدرات، فمزيد من القوة لدولة يعني تلقائياً قوة أقل لدولة أخرى وبهذا الصدد فالصراع على القوة هو محصلة صفرية. كلا الآراء

(1)- Waltz, Kenneth N. "Structural Realism after the Cold War". *International Security*, 2000, 25 (1), pp5-7.

(2)- Ibid, pp10-15

التي أعرب عنها والتز يمكن التوفيق بينها إذا كان التمييز الموضوع من طرفه بين القدرات (المنسوبة إلى الدول) وتوزيع القدرات (خاصية نظامية) كما ذكر. من منظور الدول، مكاسب التعاون ممكنة وتؤدي إلى نتائج، على سبيل المثال موارد اقتصادية إضافية. ومع ذلك يفترض على الدول عدم تعظيم قدراتها ولكن ضمان بقائها وتوزيع القدرات حاسم. وبعبارة أخرى مكاسب الرفاه المحتملة لا تؤدي إلى التعاون الفعلي لأنها ترتبط بالتحويلات في القوة النسبية⁽¹⁾. وهكذا فإن المنطق المهيمن من الوضع النسبي يمنع السلوك التعاوني. ولكن على الرغم من هذا فإن جوهر النظرية الواقعية الجديدة حسب ما يظهره والتز أن هناك تكوينات في النظام الدولي حيث التعاون ممكن.

في عالم مساعدة الذات الدول تعلق مع مركزها النسبي في النظام الدولي من حيث القدرات وبالتالي لا يمكنها أن تكون محتواة في المكاسب المطلقة إذا فقدت قوتها مقارنة بالدول الأخرى. لذا فالدول من غير المرجح لها الانخراط في التعاون إلا أنها يمكن أن تتوقع الاحتفاظ بالمكاسب النسبية أو المحافظة على التوزيع الحالي للقوة. وهذا ما يفسر شيوع تحالفات مؤقتة من دون التعاون في عالم النيواقعية). فلا توجد دولة يمكنه الإعتماد على المنظمات الدولية لتوفير الأمن، لأن الشغل الشاغل للدول هو المحافظة على القوة النسبية. ومع ذلك لا يقتصر السلوك التعاوني بين الدول على التحالفات المؤقتة أو التعاون الإقليمي وعلى النقيض من ذلك الإستمرارية، العالمية، الرسمية هي ميزة المنظمات الدولية⁽²⁾، والذي يبدو تجريبيا أكثر تواتر، فكيف يُفسر هذا اللغز من طرف الواقعية الجديدة؟

لابد من الإشارة إلى أن الواقعية الجديدة تقرر بوجود المنظمات الدولية، غير أن الواقعيين أن المنظمات الدولية لا تتطور بنفس خصائص الهياكل المحلية، والأهم من ذلك أنها لا تخلق نظام هرمي. وجهة الواقعية الجديدة انتقادات لعدم شرح لماذا تتفق الدول على مواردها في وضع القواعد الدولية، بما أن هذه القواعد ليست ملزمة القيود. ولقد أجاب والتز منتقديه أن التعاون المؤسسي مهم، ولكن لابد من الاعتراف "أن المؤسسات الدولية تخدم المصالح الوطنية في المقام الأول وليس المصالح الدولية"⁽³⁾. وادعى مورغانتو بالفعل أن "ليس هناك شئ مثل سياسة المنظمة، الدولية، المحلية، وبصرف النظر عن سياسة العضو أو الاعضاء الأكثر نفوذا". المنظمات الدولية هي أداة مهمة للدول القوية لخدمة ما

(1)- Ibid ، pp22-18.

(2)- Mearsheimer, John J, : The False Promise of International Institutions. In: International Security ، 1995 ، 19

(3), pp15-19

(3)- Waltz, Kenneth. 2000 ، op cit

يعتبرونه مصالحتها (المنظمة الدولية). هذا الرأي يعتبر أن المنظمات الدولية لا يمكنها أن تكون فواعل شركة مستقلة والتي أعرب عنها بقوة في الواقعية الجديدة الهجومية لميرشايمر: "يعترف الواقعيون أيضا أن الدول تعمل في بعض الأحيان من خلال المؤسسات. بيد أنهم يعتقدون أن هذه القواعد تعكس حسابات الدولة من المصلحة الذاتية تستند في المقام الأول على التوزيع الدولي للقوة. أقوى الدول في النظام تُنشئ وتشكل المؤسسات، لكي يتمكنوا من الحفاظ على حصتهم من القوة العالمية أو زيادتها"⁽¹⁾.

وهكذا "حتى في وجود (حضور) المنظمات الدولية، العنف هو امكانية ثابتة وليس فقط السهم الأخير". لقد أكد والتر أنه لا يزال التعاون من خلال المنظمات الدولية على المستوى العالمي يصعب تفسيره في إطار الواقعية الجديدة. بتأكيد من والتر فالدول القوية تستخدم المؤسسات الدولية من أجل مصالحهم الخاصة ولديها بعض المعقولية، وهناك في الواقع أمثلة حيث الدول القوية تفرض إرادتها على المؤسسات الدولية، ولكن إذا كانت الدول القوية تجد أن المؤسسات الدولية مفيدة لأنها تعزز مركزها النسبي في النظام الدولي، فمن الواضح ان السؤال الذي يطرح نفسه لماذا ينبغي على الدول الأضعف الموافقة على مثل هذا التعاون الدولي؟، أما الواقعية الجديدة فلم تجب على هذا السؤال حتى الآن⁽²⁾. نفوذ (تأثير) الدول واحد في المنظمة الدولية يجب ان يعكس عدم التوازن في النظام الدولي، ولكن حتى ذلك الحين وعلى مذاق عالمي، فإنه من المستحيل لجميع الدول الحصول عليه (النفوذ) بالنسبة لبعضها البعض. وبالتالي فإن وجود المنظمات الدولية يمكن أن يفسر سوء فهم من بعض الدول بشأن المكاسب النسبية أو من خلال البديل الدفاعي للواقعية الجديدة، وفقا لمنطق البقاء (بمعنى الذين يرغبون في الحفاظ على الموقع في النظام، وليس التراكم النسبي للقوة) الذي يحفز سلوك الدولة⁽³⁾. الواقعية الجديدة الدفاعية قد تنظر للمنظمات الدولية كوسيلة لتحقيق الإستقرار النسبي في النظام الدولي، على الرغم من أنهم يعرفون أنه في نهاية المطاف يعتمد أمنها على قدراتهم الفردية⁽⁴⁾. هناك احتمال لشرح المنظمات الدولية من الواقعية الجديدة بالنظر في مجالات القضايا التي تلعب فيها الدول ألعاب التنسيق دون صراعات التوزيع (على سبيل المثال أنشطة الإتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية)، في مثل هذه المحافل الدولية يمكن للمنظمات الدولية توفير نقاط اتصال مفيدة. ومع ذلك الواقعية الجديدة بشكل أساسي تهتم

(1)- Mearsheimer, John J, .op cit, pp15-19

(2)- Waltz, Kenneth N. 2000 ,op cit

(3)- Grieco, Josep and Powell, Robert.Snidal, Duncan, 1993,op cit, pp 729-743.

(4)- Waltz, Kenneth N. 2000 ,op cit

بالقضايا الأمنية والتي تصور عموماً كصراعات التوزيع، وبالتالي فجعل شرح المنظمات الدولية التي تتعامل مع هذه القضايا الصعبة.

لذلك وعلى الرغم من عدم وضوح شرح الواقعية الجديدة للمؤسسات الدولية بشكل كامل، خلاصة القول هي أن المنظمات الدولية ببساطة تخدم مصالح الدولة وتؤكد الواقعية الجديدة أن المنظمات الدولية تشكل ساحة لسلطة الدولة ومصالحها. في هذا العرض، المنظمات الدولية هي أدوات يمكن أن تكون مفيدة لزيادة سلطة الدولة، إذا وكالة الدولة تهيمن. الواقعية الجديدة لا تدع مجالاً لاستقلالية المنظمات الدولية التي من شأنها أن تسمح لنفكر بها كشركات فاعلة. خصوصاً المادية الأنطولوجية تشكل عائقاً لنظرية العلاقات الدولية التي من شأنها أن تكون قادرة على تصور المنظمات الدولية بمزيد من الاستقلالية.

وخلاصة القول: الواقعية الجديدة هي نظرية فردية، مادية، بنوية بحجة أن الواقف بين الدول من حيث توزيع القدرات هي التي تفسر سلوك الدولة. على الرغم أن "البزوغ" يلعب دوراً مهماً في نظرية الواقعية الجديدة، ولا توفر إطاراً من شأنه أن يفسر الاستقلالية للجهات الفاعلة العابرة للحدود الوطنية. ما يظهر في الواقعية الجديدة هو هيكل النظام الدولي ولكن ليس فاعل من أعلى مرتبة.

أما في عمله الأصلي "بعد الهيمنة" يشرح روبرت كيوهان استمرار وزيادة في قوة المؤسسات الدولية في أعقاب تراجع الهيمنة الأمريكية. وبالاعتماد على منطق عقلاني ونظريات الاقتصاد الجزئي، "كيوهان" يقدم نظرية وظيفية عن النظم الدولية، وبعبارة أخرى، فإن الفوائد المتوقعة للدول تشرح استمرار النظام والامتثال لقواعده. إن "فشل السوق السياسي" هو فكرة مركزية في تحليل "كيوهان" قائلاً: "مثل أسواق غير كاملة، تتميز السياسة العالمية بأوجه من القصور المؤسساتي الذي يحول دون التعاون المتبادل المنافع"⁽¹⁾. في حين المساومة ويمكن تصحيح هذه الإخفاقات من حيث المبدأ، "كيوهان" يقول أن الظروف الكامنة وراء منطق "Coasean" بالعمل حقوق الملكية واضحة المعالم (أي في إطار قانوني)، والمعلومات كاملة والمعاملات صفر التكاليف لا توجد بشكل طبيعي في النظام الدولي. إن الأنظمة تعمل على سد الثغرات لتسهيل التعاون بين الدول على أساس لا مركزي.

1- Keohane, Robert, 'The Demand for International Regimes', *International Organization*, 36(2), (1982), pp325-336.

وعلاوة على ذلك، عن طريق تجميع القضايا معا في نفس المحافل وعلى مدى فترة طويلة من الزمن، فإن [الأنظمة] المساعدة على جلب الحكومات إلى استمرار المنظمة الولية في التفاعل مع بعضها البعض، والحد من الحوافز للغش وتعزيز قيمة السمعة عن طريق وضع معايير شرعية لسلوك الدول ولمتابعة توفير سبل لرصد الامتثال، لأنها تخلق الأساس لتطبيق اللامركزية القائمة على أساس مبدأ المعاملة بالمثل⁽¹⁾. باختصار، إنها تنص على أكثر كفاءة للعمل داخل المؤسسات المتعددة الأطراف لتوليد التعاون من خلال اتفاقيات ثنائية لا تعد ولا تحصى. حيث أن تكلفة التعامل مع قضية أخرى هي أقل بكثير داخل النظام، هذا قد يفسر لماذا يعزز ويوسع النطاق مع مرور الوقت.

ركزت الكثير من الأنظمة الأدبية في وقت مبكر على شرح لماذا تخلق الدول النظم الدولية وإظهار أنها "مسألة"، وهذا ما يؤثر على سلوك الدولة بطريقة ذات معنى. ولكن من البداية، منظري النظام ومعالجي القضايا يتساءلون لماذا تتغير الأنظمة أو تتطور (يونغ، 1982؛ بيسون 1982؛ أجروال، 1983)، وكيف تقاس فعالية نظام⁽²⁾. قد استخدم العلماء في تقليد النظام أيضا المصطلحات البديلة، بما في ذلك المؤسسات والتعددية، وأنظمة الحكم لوصف الظواهر من المنظمة الدولية الموجودة بين المنظمات الرسمية وعناصر أوسع من النظام وذلك في النظام الدولي. فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بنظرية النظام وتميل إما بدمج مفهوم هذا الأخير وأعمال تتمحور حول بناء المؤسسات الدولية، أو توظيف تعريف مرادف تقريبا من تعريف "كراسنر" في وقت سابق. وقد وصفت التعددية باعتبارها كشكل مؤسسي لسلوك الدولة، وذلك الأمر على أساس مبادئ تعميم السلوك. ومع ذلك، هناك مجموعة متميزة من الأعمال التي تعتمد على فكرة "الحكم دون الحكومة" (جيمس روزنو). يتميز "الحكم" عن "الحكومة" في القواعد التي تطاع ليس لأنها مدعومة من التهديد باستخدام القوة، وإنما هي الشرعية المفترضة من القواعد التي تؤدي إلى الامتثال. إن الجهات الفاعلة في النظام الدولي تفر بمعايير معينة وقواعد سلوك المنظمة الدولية، حيث يشعرون بأنهم مجبرون على الإلزام بها. فالحكم إذن هو "النظام مع التعمد"⁽³⁾. فهذه نظرية معيارية للمنظمة الدولية وهكذا اختلفت في وقت سابق، ووالنظريات القائمة لفائدة النظم الدولية، على الرغم من توقعاتهم حول ترتيب متشابه.

(1)- Ness, GAYL D. and Brechin, Steven R "Bridging the Gap: International Organizations as Organizations" *International Organization* 42 (2), 1988, pp 245-253.

(2)- ibid

(3)- Rosenau, James N., 'Governance, Order, and Change in World Politics', in Czempiel, Ernst-Otto and Rosenau, James (eds), *Global Changes and Theoretical Challenges*, Lexington, MA, Lexington Books, 1992, 1-29, p. 5.

الفرع الثاني: المؤسساتية الجديدة: المنظمات الدولية ميكانيزمات لتسهيل التعاون

تتخذ المؤسساتية عدة أشكال مختلفة تتراوح بين النظريات الوظيفية إلى نظريات الإعتماد المتبادل. وعلى النقيض من الواقعية الجديدة، لأنها جميعا تتعامل بشأن قدرات المؤسسات لتحقيق التعاون بين الدول. في هذا القسم مؤسساتية الخيار العقلاني اهتمت بالدور الذي ينسب إلى المنظمات الدولية. وقد تأثرت هذه النظرية بشدة بذرة روبرت أكسلرود Robert Axelrods "تطور التعاون The Evolution of Co-operation" وأصبح مقتربا رئيسيا للعلاقات الدولية، خصوصا بعد نشر كوهن كتابه "بعد الهيمنة" سنة 1984. ويعرض هذا القسم بإختصار الإفتراضات والخصائص الرئيسية لهذا المقترح النظري. من أجل أن نرى الاختلافات بين المدارس الفكرية في نظرية العلاقات الدولية أكثر وضوحا، وترسم مؤسساتية الخيار العقلاني خلفية ضد الواقعية الجديدة.

إن الموجة الأكاديمية القادمة من دراسات المنظمة الدولية من خلال عدسة المؤسساتية الجديدة "مستمدة من عدة حقول للعلوم الاجتماعية، بما في ذلك الاقتصاد. فهم على سبيل المثال، حاولوا تطبيق علم الاجتماع من المنظمات إلى دائرة الرقابة الداخلية، يصفونها باسم 'الجماعات الحية التي تتفاعل مع بيئاتهم وتميل إلى أن تصبح غرست من القيمة. إن استخدام المؤسساتية التاريخية لشرح تطور السوق الأوروبي الموحدة من حيث التفاعل بين القانون والسياسة.

في الكثير من الأحيان، ركز باحثو العلاقات الدولية والقانونية الأخرى على ما يمكن تسميته بالتصميم الصغير للمعاهدات في المنظمات الدولية. هؤلاء الكتاب يتجاوزون شرح الطلب العام للأنظمة الدولية والتركيز على الطلب وفعالية معينة من سمات تصميم النظام⁽¹⁾. على الرغم من أن التركيز على منظمات دولية رسمية، فإنها تستخدم الدراسة التفصيلية لهذه المنظمات لرسم آثار نظرية واسعة حول التعاون الدولي على نحو ينسجم مع أهداف نظرية النظام.

إن السياق الرئيسي لهذه النظرية يبدأ مع افتراض أن الامتثال للاتفاقيات الدولية مرتفع عموما وأن الانتهاكات هي نتيجة الغموض القانوني والغفلة، أو عدم قدرة الدول على الامتثال بدلا من احتساب،

⁽¹⁾- Keohane, Robert, Robert O. "Compliance with International Commitments: Politics within a Framework of Law," *American Society of International Law Proceedings*, 86, 1992, pp176-180.

"الغش" كمصلحة ذاتية⁽¹⁾. وعلاوة على ذلك، فإن تأثير هذا الامتثال إلى حد كبير هو الوظيفة لكيفية تصميم الأنظمة عن طريق المعاهدات الدولية، وبالتالي يمكن تحسين فعالية النظام عندما تكون بعض الميزات المؤسسية موجودة حيث تكون النظريات الناتجة إلزامية وكذلك وصفية.

إن الأبحاث ذات الصلة تقوم بتوضيح لماذا اختيرت ميزات تصاميم معينة أو مستويات مؤسسية من خلال النظر في القدرة على المساومة النسبية للدول من العوامل المحلية المؤثرة على التصميم المؤسسي، ومن ميزات محددة للمشاكل الدولية التي تواجه⁽²⁾. حيث يقول أن عدم اليقين بشأن الطلب في المستقبل من جماعات المصالح المحلية يؤدي صناع القرار لتصميم المؤسسات مع "العقوبات لعدم الامتثال المنخفض بما فيه الكفاية للسماح للسياسيين كسر الاتفاق عندما تكون فوائد الجماعات مصالحا كبيرة، ولكن الهدف مرتفع بما يكفي لتشجيع الدول على الانصياع والاتفاق وذلك يكون أكثر من مرة، وبالتالي منع الحروب التجارية. في حين أن هذه المؤسسات تبدو غير فعالة في هذا الالتزام حيث لم يتم معاقبتهم بشدة، فهي في الواقع نتيجة أفضل في ضوء عدم اليقين المحلي القائم. وأخيراً، غيرها من منظري التصميم الصغير تعود إلى الوظيفية البسيطة لشرح بعض الميزات المصممة. فغاريت و Weingast على سبيل المثال، يريان أن تصميم النظام القانوني للاتحاد الأوروبي وقبوله من جانب الحكومات لأنه يعمل على التخفيف من مختلف الجوانب الغامضة التي تجعل التعاون صعب، وهو التعاقد غير مكتمل ورصد المشاكل⁽³⁾.

في الأساس، تنطبق النظرية المؤسسية للخيار العقلاني على الدول بدلا من الأفراد كفواعل رئيسية. وهو استعار إفتراضي من الاقتصاد الجزئي: تتصرف الدول بعقلانية داخل ضمن معنى تعظيم فائدتها. فالتفضيلات أو المصالح خارجية المنشأ ويفترض أن تكون ثابتة، ويرجع ذلك إلى غرض منهجي يعزى إلى التغييرات في سلوك الدولة لتغيرات القيود بدلا من الأفضليات.

المؤسسات هي جزء من هذه القيود. فيؤكد كيوهن أن: "المؤسسات ضمن إطار الإختيار العقلاني، تؤثر على سياق الإختيار وبالتالي تكلفة الفرصة للبدائل". في الوقت نفسه، المؤسسات - على الأقل فيما

(1)- Chayes, Abram and Chayes, Antonio Handler, 'On Compliance', International Organization, 47(2), 1993, pp175-206

(2)- Downs, George, Rocke, David and Barsoom, Peter, 'Is the Good News about Compliance Good News about Cooperation?', International Organization, 50, 1996, 389-406.

(3)- Garrett, Geoffrey and Weingast, B., 'Ideas, Interests, and Institutions: Constructing the European Community's Internal Market', in Goldstein, J. and Keohane, Robert, R. (eds), Ideas and Foreign Policy: Beliefs, Institutions, and Political Change, Ithaca, NY, Cornell University Press, 1993, 173-206.

يتعلق بالمنظمات الدولية- هي النتيجة المرجوة من فعل الدولة، أي تنشئ مؤسسات من أجل تحقيق مكاسب متبادلة⁽¹⁾. هذا التفسير الوظيفي لبناء المؤسسات يعني أن تبتكر المؤسسات كمجرد أدوات لتعزيز فائدة الدولة، وليست هدفا في حد ذاتها. هذا العرض الوظيفي أو الأدوات (المؤسساتي) لمؤسسات (وبالتالي أيضا المنظمات الدولية) أمر أساسي لمؤسساتية الإختيار العقلاني: " افتراضنا الأساسي أسس لتقليد تحليل الإختيار العقلاني، وهو أن الدول تستخدم المؤسسات الدولية لتعزيز أهداف خاصة بهم، وأنهم يصممون المؤسسات وفقا لذلك". حتى في هذا الصدد تبدأ مؤسساتية الخيار العقلاني من إفتراضات مماثلة للواقعية الجديدة، كإفتراض أن الدول تتصرف وفقا لمصالحها المتصورة.

أكد غريكو أن الواقعية الجديدة ومؤسساتية الخيار الرشيد هي مقاربات مختلفة جوهريا في العلاقات الدولية، ووفقا له مؤسساتية الخيار العقلاني تستند على وجهه نظر أن الدول تزيد فوائدها الفردية بغض النظر عما تفعله الدول الأخرى. إذا وفر لها التعاون المكاسب المطلقة فهي في هذه الحالة سوف تقوم به، وإلا فإنها سوف تمتنع عن القيام به. في المقابل وفقا للواقعية الجديدة، الدول هي أكثر ترددا في التعاون، كما تم تبيانها أعلاه. وهذا هو الحال لأن المكاسب المطلقة ليست شرطا كافيا لتوليد التعاون⁽²⁾. وهناك فرق آخر بين الواقعية الجديدة ومؤسساتية الخيار العقلاني، في الأخيرة الوظيفة الوحيدة للدول هي الاستقلالية عن بعضها البعض. وهكذا في مقترح مؤسساتية الخيار العقلاني إذا كان هناك مكاسب محرزة، ماعدا خطر التعرض للخداع والحصول على مردود منخفض ربما يمنع هذا التعاون بين الدول. وهذا يتناقض بشكل حاد مع تعريف مصالح الدولة نسبة إلى الدول الأخرى في الواقعية الجديدة.

واستنادا إلى فرضية أن الدول تعظم مكاسبها المطلقة، ترى مؤسساتية الإختيار العقلاني أن المنظمات الدولية تُخلق عمدا من أجل حل المشاكل الدولية بالعمل الجماعي. وبعبارة أخرى المنظمات الدولية يمكن أن تكون مفيدة لتحقيق منافع متبادلة. فهي قادرة على حل مختلف أنواع المشاكل الناجمة عن العوامل الخارجية العابرة للحدود الوطنية، كالتضاربات في المعلومات وتكاليف المعاملات وما إلى ذلك، فعلى سبيل المثال أشار مارتين إلى ميزة للمنظمات الدولية فعند تحريك التعاون يتم إزالة العقبات بسبب المعلومات التي يقدمونها. وفي لمحة عامة عن أدبيات سيمون ومارتن يشير إلى محاولات مختلفة

(1)- Keohane, Robert., 'Compliance with International Commitments: Politics within a Framework of Law', *American Society of International Law Proceedings*, 86, 199), pp176-180.

(2)- Grieco, Joseph, 'Anarchy and the Limits of Cooperation: A Realist Critique of the Newest Liberal Institutionalism', *International Organization*, 42, (1988), pp495-502.

للتمييز المنهجي بين أنواع مشاكل العمل الجماعي (على سبيل المثال التعاون مقابل مشاكل التعاون). كل هذه المحاولات لديها منطوق وظيفي مشترك: الدول تبني المؤسسات من أجل تحقيق النتائج المرجوة بشكل جماعي⁽¹⁾.

ووفقاً لمؤسساتية الخيار العقلاني، فالمنفعة المتبادلة الناشئة عن العمل الجماعي الدولي في حالات المعضلة هو الدافع الكافي لإنشاء المؤسسات الدولية المحافظة على هذه المكاسب. وهي لا تتقيد بمكاسب الأمن كما ضمنته الواقعية الجديدة فيما قبل بل تشمل على سبيل المثال القضايا الاقتصادية. وذلك لأن المتغير المستقل لفائدة الوظيفة يحتوي الرفاه خارج الفكرة الامنية الضيقة. وهكذا فمؤسساتية الخيار العقلاني يمكن وصفها بأنها تعالج المؤسسات كإستجابات عقلانية تفاوضية للمشاكل التي تواجهها الفواعل الدولية. يمكننا ربط تعريفنا للمؤسسات بلغة نظرية اللعبة، حيث المؤسسات هي جوانب من التوازنات بما في ذلك قواعد اللعبة وتطلعات الفاعلين⁽²⁾. وهذا يفسر الموقف التعاقدية في المؤسسات ويفسر تركيز مؤسساتية الخيار العقلاني على التصميم المؤسساتية في الطريقة المفترضة لتوليد الحوافز المناسبة. وعليه فإن الفوضى في النظام الدولي والمصلحة الذاتية كدافع أساسي تدفع عمل الدولة للحالات الإستراتيجية. نظرية اللعبة تساعد على فهم الحالات الإستراتيجية للدول تجد نفسها في أي نوع من الحلول المتوفرة بالنظر إلى الافتراضات السلوكية العقلانية. وفي هذا الصدد مؤسساتية الإختيار العقلاني ليست نظرية أصلية (أصلية) في العلاقات الدولية. وأوسع من ذلك بكثير، توضيح التعاون على مستويات مختلفة من العلاقات الشخصية أعلى إلى المستوى الدولي⁽³⁾.

على سبيل المثال، إذا كانت الدول تجد نفسها في معضلة السجين فهناك حافز قوي لكل دولة عدم التعاون أو الإمتناع عن التعاون. فالتفاعل المتكرر (مع الأفق اللانهائي) المرجح في العلاقات الدولية والقادر على تعزيز ظهور استراتيجيات المعاملة بالمثل، خصوصاً العين بالعين مما يجعل تحسين التعاون هو الأرجح. التفاعل المتكرر هو أيضاً يعرف بإسم "توقع المستقبل" الذي يعمل على استقرار وتمكين في نهاية المطاف من التعاون. أكسلورد أكد بالفعل أن العلاقات الدولية تحمل توقع المستقبل، لأن على الأقل الدول الكبرى يمكن يكاد يكون من المؤكد أن تتفاعل مع بعضها البعض مرة أخرى في المستقبل. أحد

⁽¹⁾ - Ibid ، p 507.

⁽²⁾ - Keohane, Robert, 'The Demand for International Regimes', **International Organization**, 36(2)، 1982، pp325-336.

⁽³⁾ - ibid

الأسباب هو أن النظام الوستقالي جعل الدولة-الأمة فاعل دائم، موثوق بها وبالتالي تمكين ظهور توقع المستقبل. ونفس توقع المستقبل تعزز التعاون ضمن إعداد عقلائي- في عالم الواقعية الجديدة_ مسؤول عن الخوف المتبادل وعدم اليقين بين الدول، التي تضغط عليهم للدفاع عن مركزهم أو البحث عن المكاسب النسبية بدلا من المطلقة⁽¹⁾.

ومع ذلك فالتعاون ليس مطابق لإنشاء المؤسسات أو حتى المنظمات. المؤسسات يمكن أن تقلل من تكاليف المراقبة والمعاقبة عليه إلى حين انشاء أو تعزيز جاذبية التعاون. الحوافز الكلية للدول للغش يمكن أن تتخفف بشدة، والسلوك التعاوني هو الأكثر ترجيح. مرة أخرى فإن الافتراض الأساسي هو أن الدول لا تعير أي اهتمام للأوضاع النسبية والإنخراط في التعاون طالما أن التعاون هو تحسن باريتو التحسن. من وجهة النظر هذه يتم التركيز على صقل (الضبط الدقيق) المؤسسات التي يجب أن يضمن أن هيكل الحوافز للمؤسسة يولد المكاسب المطلقة على الأقل بالنسبة للبعض دون فرض الخسائر على شركاء التعاون. الحاجز الأهم للتعاون في عالم الواقعية الجديدة هو الاهتمام بتعزيز القوة النسبية أما مؤسساتية الخيار العقلاني فهي لا تعنى بالمكاسب النسبية بل المطلقة. وعلاوة على ذلك توفر مؤسساتية الإختيار العقلاني إطار قادر على التغلب على الغش. أسفل الخط هو أن التعاون هو على أكثر على الأرجح أسهل في ظل المؤسساتيين عما عليه في المقرب النيوواقعي.

منهجية الإختيار العقلاني توفق بين الصراع والتعاون التي ميزت العلاقات الدولية لفترة طويلة. في حين ينظر الواقعيون للعلاقات الدولية لتكون متصارعة في جوهرها، المثاليون يركزون (يؤكدون) على الطبيعة التعاونية. في اصطلاحية نظرية اللعبة التعاون والصراع يعتمد على العوامل الطرفية للعبة. إذا كان هناك إمكانية إبرام العقود الملزمة، ثم تجنب الكلام الرخيص وبالتالي فالحلول التعاونية تُفرض. لأن مؤسساتية الإختيار العقلاني تركز على متغير العوامل الطرفية وتحمل تفضيلات ثابتة ليست واقعية ولا مثالية وبدلا من ذلك غير مبال ويجري فتح الدمج لكلا النوعين (المثالي والواقعي).

حقيقة أن الإختيار العقلاني يترك خلف الإنقسام القديم بين المثالية والواقعية المعتقدات المتعلقة بالدول، وطبيعة الإنسان. ومع ذلك فإن التركيز هنا هو على مقارنة كيف الواقعية الجديدة ومؤسساتية الإختيار العقلاني تصور على التولي المنظمات الدولية. تفترض مؤسساتية الإختيار العقلاني أن سلوك

(1)- Joseph, Neye, op cit (1988), pp495-502.

الدول نابع من المصلحة الخاصة (غير علائقية) لها. وبالتالي وحسب تحسين باريتو أن التعاون مرغوب فيه. المشاكل تنشأ كلما وجدت الدول نفسها في وضع استراتيجي يحول دون تحقيق مكاسب من التعاون. والمنظمات الدولية يمكن أن تكون جزء من الحل التعاوني لأنه في بعض الأحيان تجعل من تحسينات - باريتو ممكنة.

الفرع الثالث: المنظور البنائي-الإجتماعي: المنظمات الدولية: كحقائق اجتماعية

إن الواقعية الجديدة ومؤسسية الإختيار العقلاني لهما عجزان مهمان نابعان من طبيعتهما الأنطولوجية:

- أولاً: اهتمام كلتا النظريتين كان محصور في الظواهر المادية.
- ثانياً: كلتاهما ركزت على السلوك الفردي أو الهياكل⁽¹⁾.

وعلى الرغم من المحاولات المذكورة أعلاه لتشمل رؤى البنائية الاجتماعية في مؤسساتية الإختيار العقلاني، فالأنطولوجيا هي المسؤولة عن إستبعاد وتجاهل العوامل الفكرية وكذلك المفاضلة وتشكيل الهوية في جدول أبحاثهم. من خلال الإعتقاد على وجهات نظر من علم النفس الاجتماعي، البنائية الاجتماعية في تقليد ألكسندر واندت حاول جلب تلك القضايا مرة أخرى على جدول أعمال نظرية العلاقات الدولية. ومن أجل الكشف عن جذور البنائية الاجتماعية والتفاعلية الرمزية لميد لفترة وجيزة في المقطع التالي. يصف ميد من خلال علم النفس الاجتماعي كيف تتكون الذات بأخذ منظورات الآخرين⁽²⁾. فقدرة الإنسان أن تكون متعاطفة وعاطفية مع الآخرين أساسية في هذه الرؤية للأفضلية الاجتماعية وتشكيل الهوية. التفكير هو عملية أين يحاكي البشر حجج الآخرين والإشتراك في منتدى داخلي. هذه العملية الاجتماعية وهذا التدفق الداخلي للخطاب ممكن في عزلة، هذا التركيز داخل الشخص نفسه المتابع من نظرية ميد قد وصفت علم الاجتماع الجزئي من قبل الآخرين، ومع ذلك فإن القدرة على اتخاذ المواقف وأدوار الآخرين ليس فطري. فالعملية العقلية هي جزء من العملية الاجتماعية، فدون التنشئة الاجتماعية فإن الأفراد لن يكونوا قادرين على الدخول في التدفق الداخلي للخطاب. الدستور الاجتماعي للذات يأخذ مكانا لاشعوريا في العملية التطورية وهي جزء لا يتجزأ في التطور الاجتماعي الأوسع. " إن الذات يمكن أن تنشأ إلا عندما تكون هناك عملية اجتماعية فهي تنشأ من خلالها. لهذه

(1)- Keohane, Robert, Robert, op cit ,1982, pp325-336.,

(2)- ibid

العملية، الاتصال، والمشاركة والتي أشير إليها ضرورية. وهذه هي الطريقة التي نشأت بها الذات (جمع الذات). هذا هو مكان الفرد في العملية الاجتماعية والذي هو جزء منها حيث تُوَصَّر فيه كما تؤثر في الآخرين، وهناك الذات تنشأ⁽¹⁾.

يستند البردايم البنائي على رؤية الأفراد والمجموعات والدول أنها تتصرف في شؤونها بمنطق اجتماعي، homo sociologicus . منذ ذلك البنائية الاجتماعية استندت على رؤى نظرية التفاعل الرمزي. إن بذلك البنائية الاجتماعية فتحت الصندوق الأسود للمصلحة وتشكيل الهوية. ويعترف واندت أن المصلحة وتشكيل الهوية هي بالفعل تأخذ بعين الاعتبار بشكل متزايد من قبل العقلانيين، ولكن ترى عجز فيما يتعلق بنظرية التفاعل الرمزي التي تؤكد على آثار بناء التفاعل على الهويات والمصالح. بالتطبيق على التفاعل بين الدول وبالتالي افتراض أن الدول تطور شيء يمكن أن يطلق عليه "هوية"، ونظرية التفاعل الرمزي لها آثار هامة والتي سيتم الكشف عنها في المقطع التالي⁽²⁾. ومع ذلك، البنائية وغيرها من النظريات القائمة على المعرفة، كما يرى أن هويات ومصالح الجهات الفاعلة وكيف يمكن تحدها من طبيعة المجتمع الدولي تحتاج إلى شرح بدلا من الافتراض، إن البعض من هذه الطرق يمكن استيعابها بسهولة من قبل نظرية النظام العقلاني بقدر ما تقدم تحليلا مكملا لماذا الدول لديها أهداف ومعتقدات معينة أو عن كيفية النتائج المعينة التي أصبحت مراكز التنسيق . إن آثار التفاعل الموصوف من طرف ميد تم نقله إلى نظرية واندت لتفاعل الدول. فالتفاعل المتكرر بين الدول له أثرين على هوياتهم ومصالحهم⁽³⁾:

أولاً: من خلال التفاعل، الفواعل يتعلمون رؤية أنفسهم كما يفعل الآخرون.

ثانياً: الفواعل يعلمون الآخرين وأنفسهم التعاون وبالتالي تعلم كيفية تحديد بعضها البعض. في نهاية المطاف، التفاعل بشكل منتظم يُحوّل الإعتماد المتبادل بين المخرجات إلى منفعة واحدة، ولتوضيح نقطته أشار واندت إلى الإتحاد الأوروبي: "ما يقرب من 50 سنة من التعاون خلق هوية مشتركة أوروبية لها تأثير على تشكيل المصلحة الوطنية".

(1)- Wendt, Alexander, " The Agent-Structure Problem in International Relations Theory". **International Organization** 41 (3), 1987, pp335-340.

(2)- Adler, Emanuel, "Constructivism and International Relations", **Handbook of International Relations...**, 2002, pp 104-106

(3)- Wendt, Alexander, . "Anarchy is What States Make of It: The Social Construction of Power Politics". **International Organization**, 46 (2) 1992, pp 396-404.

لقد استوحى وندت نظريته بشكل واضح من نظرية التفاعل الرمزي، ووجهة نظره حول تفاعل الدول يعتبر انحراف عن النظريات القديمة في العلاقات الدولية. بإختصار، نظريته البنائية الاجتماعية في العلاقات الدولية تم تعيينها في مقاله الإصيل " الفوضى هي ما تصنعه الدول: البنائية الاجتماعية لسياسات القوة". وطعن واندت في مطالب الواقعية الجديدة عن العلاقة السببية بين الفوضى والتركيز على القوة النسبية ومساعدة الذات للدول. بدلا من ذلك وكما يقول أن مثل هذا التفسير الهوبزي للنظام الدولي هو احتمال واحد فقط إلى جانب فوضى أو ثقافة لوك وكانط، بمعنى أن أي نوع من الفوضى يهيمن على كيفية تفاعل الدول. وبعبارة أخرى فإن ممارسات الدول تنشئ الهياكل والهويات والمصالح التي يمكن أن يكون نوع واحد أو آخر. فمصطلح مساعدة الذات ليس نتيجة تلقائية لهيكل النظام الدولي وبدلا من ذلك فسياسات القوة هي مبنية اجتماعيا في ظل الفوضى، تعتمد على ممارسة الدول، وتنشئ ثقافات مختلفة، والأمر متروك للدول لتقديم شئ للفوضى. إن ممارسة الدول هو أمر أساسي للنظرية الاجتماعية في العلاقات الدولية لواندت منذ أن حُلت مشكلة البنية-الوكيل⁽¹⁾. فلا تفعل تفضيلات الوكلاء تحديد بنيات النظام الدولي ولا العكس بالعكس. حيث يؤكد واندت لأن الوكلاء والبنيات يُشكل بعضها البعض من خلال العمليات المنتظمة للممارسات، ومع ذلك الهياكل الاجتماعية والوكلاء لا تزال كيانات أنطولوجية مميزة. وبالمثل أشار أونف إلى أنه في "أبسط الشروط الأفراد، المجتمعات تُبنى ويُشكل كل منها الآخر". ميزة هذه النظرية الهيكلية هي أن الجهات المشاركة في تحديد الظواهر تتجنب كل من مغالطات الإختزالية (الفردية) والنظرة الكلية (الحتمية) وهكذا فإن الثنائية المشتركة بين الحتمية الهيكلية من ناحية واستقلالية (الحكم الذاتي) الفاعل يتم تجنبها⁽²⁾.

إن البنائيين يرون في المتغير السوسيولوجي على أنه يمنحنا مقارنة بالمدخل المؤسساتي، الذي يُرجع إنشاء المنظمات الدولية إلى معالجة "إخفاقات السوق" بمعنى أن هذه المؤسسات الدولية تساعد في تسهيل عقد الصفقات والإشراف على الالتزام بمضمونها، وهو ما يعني إعطاء أهمية كبرى المتغير أهمية كبرى لدور المتغير الاقتصادي في التحليل، غير أن البنائيين يرون أن المتغير السوسيولوجي هو الذي يمنحنا القدرة على فهم أفضل لديناميكيات العلاقات الدولية. وحسب ليزامارتن Lisa Martin تعتبر " المدرسة الانجليزية سبابة لتبني هذا المنظور السوسيولوجي، وهي تعرف المنظمات الدولية باعتبارها: "توليفة من القواعد والاتفاقات والتوظيفات والممارسات الاجتماعية، إنها مجموعة من الافتراضات الاتفاقية

(1)- Adler, Emanuel., op cit, pp 104-106

(2)- Risse, Thomas, op cit, 2007.pp 128-132.

المهيمنة وسط أعضاء المجتمع الدولي، والتي تزود الأعضاء بإطار يساعدهم على تحديد ما يتوجب القيام به وما يجب عمله في ظروف معينة.⁽¹⁾ كما يوجه البنائيون انتقادات عدة لأدبيات "الأنساق" Regime: ومن ذلك عدم وصف العالم الذاتي (الذي يشتمل على الضوابط والاعتقادات) بالاعتماد على "ابستمولوجيا وضعية Epistemologie Positivist" والمعتمدة على ملاحظة السلوك، إذ حسب "كراتوشفيل" يعتبر ك"تأويل أفعال وتصرفات الدول الأخرى من طرف ما جزء لا يتجزأ من وجودها الجماعي. ووراء السلوكيات المادية للدول والتي يمكن رصدها، يوجد عالم "القواعد البيذاتانية" أي تلك التي ترتبط بإقرار ذلك من طرف شخصين فأكثر يمتلكان فهما موحدًا لمضمون تلك القواعد ومقاصدها، هذه القواعد تتشكل من خلال الممارسات الاجتماعية والتفاعل البيئي، ولفهمها نحتاج لـ "ابستمولوجيا تأملية relective" Epimiology وبالنسبة للبنائين، فإن المؤسسات الرسمية كالأمم المتحدة مثلاً، يستوجب الرجوع للمؤسسات غير الرسمية التي تحتضنها كالضوابط والمبادئ التي يقوم عليها النظام الاقتصادي والسياسي لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية⁽²⁾.

المطلب الثالث: المنظمات الدولية ضمن السياق الأنثربولوجي: بين الثقافة والهوية

الفرع الأول: الهوية في العلاقات الدولية

على مدى العقود القليلة الماضية، اتجه العديد من الأكاديميين في مجال العلاقات الدولية لتحديد أهمية الهوية في تفاعلها بين الدول والمؤسسات الدولية. تشير الهوية في أبسط أشكالها إلى "مجموعة من المعتقدات أو المعاني التي تجيب على السؤال" من أنا "أو في حالة وجود منظمة" من نحن⁽³⁾. وهو المفهوم الذي طالما كان موضع دراسة في علم الاجتماع، وعلم النفس الاجتماعي وعلم الإنسان وعلم الاجتماع التنظيمي، فضلاً عن غيرها من مجالات العلوم الاجتماعية، وقد تم تطبيقه لمعالجة الخصائص الاجتماعية والسلوكية عبر مستويات متعددة من التحليل بما في ذلك الفرد والجماعة والمنظمة، والمجتمع، والأمة. بالإضافة إلى الفوائد المرتبطة بشرح التفاعلات الاجتماعية الأساسية، فقد استخدم بعض الدارسين أيضاً مفهوم الهوية كجهاز توضيحي مفيد للجمعية التنظيمية أو كيف يشعر الفرد بالانتماء إلى المنظمة

(1)- Lisa Martin,

(2)- Friedrich Kratochwil and John Gerard Ruggie, " International organization: a state of the art on an art of the state", **International Organization**, Vol. 40, No. 4 (Autumn, 1986), pp. 753-775

(3)- Foreman, Peter, and David A. Whetten. "Members' Identification in Multiple-Identity Organizations", in **Organziation Science** 13(6) Nov. - Dec. 2002, p. 618.

والذي سيعتمد على كيف يحدد ذاته مع السمات التي تُعرف بها المنظمة⁽¹⁾. فالتقارب هو أن يتم تحديد الفرد مع المنظمة ومع خصائصها المتصورة، وأكثر من ذلك الفرد يعبر عن ما يسميه بعض المنظرين الهوية التنظيمية organizational identity أو تماثل الهوية identity congruence⁽²⁾. في هذه الحالة، المنظمة يمكن تعريفها على نطاق واسع لتشمل الفئات الاجتماعية، والأحزاب السياسية، والأعمال التجارية، أو حتى المنظمة دولية. عملية تحقيق (أو عدم تحقيق) الهوية التنظيمية تنطوي على النظر الفعلي من صورتين:

- الصورة الأولى أو الهوية التنظيمية المتصورة: حيث ينظر العضو إلى خصائص المنظمة (أي ما يتصوره العضو أن يكون وصفاً أكثر دقة لسمات المنظمة)
- الصورة الثانية أو الصورة الخارجية: تفسيرية تأويلية بمعنى ما يتصوره العضو عن ما يعتقد الغريب حول المنظمة⁽³⁾.

قام كل من فورمان Foreman وويتون Whetton في وقت لاحق بصقل نموذج عن الهوية التنظيمية ليشمل التفريق بين ما ينظر إليها على أنها الهوية الحالية للمنظمة، وما هي الهوية المثالية. على حد تعبيرهم فإن:

"الهوية الحالية للمنظمة هي المعتقدات حول الطابع الحالي للمنظمة، أما توقعات الأفراد حول هويتها المثالية فهي جملة المعتقدات المرغوب في أن تكون من سمات المنظمة. وينتج عن ذلك ما يسمى بفجوة أو تطابق الهوية التنظيمية وهي المسافة المعرفية بين مطالب الهوية الحالية والهوية المثالية) والتي تؤثر بشكل كبير على مستوى العضو للمشاركة مع منظمة⁽⁴⁾". إذا حظي الأعضاء بهوية وثيقة مع الهوية الحالية للمنظمة، ولكنهم يدركون أن الهوية سيتم تغييرها بطريقة تتعارض مع الهوية التنظيمية المثالية، حينها سوف يتصرفون بطرق معرقة أو مواجهة لمحاولة تشكيل هوية تنظيمية لتتناسب ورؤيتهم المثالية.

(1)- Dutton, Jane, and Janet Dukerich and Celia V. Harquail. "Organizational Images and Member Identification", in *Administrative Science Quarterly* 39(2) (June 1994), p. 239.

(2)- Dutton, et al (1994), *ibid*, pg. 239; Foreman & Whetten, (2002), *op.cit*, p. 619.

(3)- Dutoon, et al (1994), *op cit*, p. 239.

(4)- Foreman and Whetton, (2002), *op cit*, pg. 620.

حاليا وكما ذكر سابقا، فإن النماذج بشأن الهوية والهوية التنظيمية والتي تم وصفها حتى الآن استخدمت كأساس نظري بالإضافة إلى أنها مصممة لتكون قابلة للتطبيق في الدراسات الاجتماعية وعلم النفس السلوكي، ومع ذلك، فإن منطق هذه النماذج لا تزال تنطبق على نحو مناسب في مجال العلاقات الدولية. في الواقع، فإن عددا من دارسي العلاقات الذين يستخدمون أدوات دراسات الهوية لشرح التناقضات وملء الفجوات المرتبطة بمدارس العلاقات الدولية. فعن أنصار الهوية في العلاقات الدولية هذا نفس منطق تصور الهوية والتفاعل يمكن تجميع لتوفير نظرة ثاقبة للتفاعل بين الدول على محليا ودوليا على حد سواء. واحدة من أبرز أكاديمي نظريات العلاقات الدولية الذي احتضن التطبيق من التفكير هو الكسندر ويندت Alexander Wendt عندما بدأ في تطوير مفهوم البنائية. وإن لم يكن يستند فقط في مجال البنائية الهوية، والبنائية الاجتماعية والتي تستلزم فكرة أن تتصرف الدول وبنفس تصرف الأفراد في وضع اجتماعي⁽¹⁾. وهذا يعني ظروف سياساتها المحلية والدولية يتم إنشاؤها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية والخبرات القيمة. إذا كانت هي جزء لا يتجزأ الدول هي جزء لا يتجزأ في صراع متصاعد على السلطة المادية حينها لماذا يوجد هذا العدد الكبير من المنظمات الإقليمية والعبارة للحدود الوطنية التي تعمل عادة لوضع قيود على تطوير واستخدام مزايا حصلت عليها من القوة المادية وحدها؟ تطور المجتمعات الدولية والمنظمات الدولية تعكس التفاعل الاجتماعي الذي هو أكثر انسجاما مع نماذج الهوية. فغالبا ما يطلق الهوية الجماعية من قبل منظري العلاقات الدولية، وفكرة الهوية الجماعية أمر بالغ الأهمية لفهم لماذا ستعمل وحدات المصلحة الذاتية في تعاون أو صراع مع بعضها البعض. فهم يشيرون إلى "التماثل الإيجابي لرفاهية الآخر، مثل أن ينظر إليه الآخر باعتباره امتدادا معرفيا للذات وليس مستقلا"⁽²⁾. كيف للفرد، أو حتى الدولة تأتي للتفاعل مع آخر يعتمد على كيفية تحدد الوجدتين مع بعضها البعض. وفقا لويندت، العلاقات بين النظرة إلى "الأنا" و"الآخر" هي أساسية لفهم التفاعلات بين الدول. ويمكن القول أن إدخال الهوية في مجال نظرية العلاقات الدولية يصور على أنه التخلي عن المصلحة الذاتية العقلانية من جانب الدول فيما يتعلق بالعلاقات الدولية للدول. على الرغم من استخدام الهوية في نظرية العلاقات الدولية تطور للرد على بعض العقلانيين، والحجج البراغماتية التي اقترحها التفكير الواقعي، فإنه لا يتم التخلي عن فكرة العقلانية في تفاعلات الهوية، ففي واقع الأمر لدعم ذلك بالقول إن

⁽¹⁾ - Maxym Alexandrova, " The Concept of State Identity in International Relations: A Theoretical Analysis, *Journal of International Development and Cooperation*, Vol.10, No.1, 2003, pp. 33-36

⁽²⁾ - Wendt, Alexander . "Collective Identity Formation and the International State", in *The American Political Science Review* 88(2) (June 1994), p. 386.

التعاون بين اثنين أو أكثر مثل الهويات هو في الواقع مجرد نوع من تمديد المصلحة الذاتية. يتناول يندت هذه النقطة بشكل واضح تماما: "بسبب احتياجات الشركات للتمايز، فهذا التماثل نادرا ما يكون كامل ... لكن إلى الحد الذي كان موجودا، سيكون هناك تعاطفا بدلا من الاعتماد المتبادل الفعال أو الظرفي بين الذات والآخر. هذا هو الأساس لمشاعر التضامن والتجمع، والولاء، وهذا للحصول على تعريفات جماعية للمصلحة⁽¹⁾. فوجود مثل هذه المصالح لا يعني أن الجهات الفاعلة غير عقلانية أو لم يعد هناك حساب للتكاليف والفوائد، ولكن بدلا من ذلك، عليهم أن يفعلوا ذلك على أعلى مستوى من التجميع الاجتماعي. وهذا لا يشجع الركوب المجاني من خلال زيادة التبادل المنتشر والاستعداد لتحمل التكاليف دون الحوافز انتقائية⁽²⁾."

في ضوء ذلك، الهوية الجماعية بأي حال من الأحوال تعكس الاستسلام المصلحة الذاتية العقلانية، ولكن في الواقع هذا المستوى من التعاون هو تعريف امتدادا المصلحة الذاتية العقلانية. فالدول التي تتماثل بشكل إيجابي مع الدول الأخرى لا يضحون بشكل غير عقلاني وسعهم لإرضاء مصالح الأخرى، فهم يستخدمون قوتهم لحماية تلك المصالح التي ترى على أنها تمثل امتدادا لذواتهم، هذه المصالح تدار بالتوازي مع أنفسهم⁽³⁾.

إذا الهويات في الواقع تلعب دورا هاما في تفسير كيفية تفاعل الدول، ومن ثم يطرح السؤال من أين تأتي الهويات. إن الهويات الجماعية والمجتمعات لا يتم تطويرها في الفراغ، ولا هي "محددة سلفا أو طبيعية"⁽⁴⁾. بالضبط من يبني الهوية الوطنية أو حتى الدولية، من المقرر أنه في جزء كبير منه الدول بسبب الهويات نفسها تكون غامضة جدا ويصعب تحديد أنفسهم. فالذاكرة الجماعية والخبرة لا يمكن بسهولة أن تعزى إلى نقطة فريدة ففي كثير من الأحيان هي عرضة للتفسير، كما أشار بعض أنصار نظريات الهوية: "أحيانا تلفظ لغة الهوية وتشير إلى مجتمع مشترك خلال أول لحظة التعاون، ولكن ليس هناك من سبب لافتراض أن هذه اللغة والمرجعيات هي أي شيء، أكثر من أنها بنيات مفيدة وراحة مفتعلة"⁽⁵⁾. وعلى الرغم من هذه العقبات، فقد حاول العديد من منظري الهوية إنشاء نماذج تصور

(1)- Maxym Alexandrova, " The Concept of State Identity in International Relations: A Theoretical Analysis, Journal of International Development and Cooperation, Vol.10, No.1, 2003, pp. 37-39

(2)- ibid, p. 40

(3)- Rumelili Bahar. "Constructing Identity and Relating to Difference: Understanding the EU's mode of Differentiation" in Review of International Studies (2004) 30, p. 34.

(4)- Mattern, Janice Bially. "Taking Identity Seriously", in Conflict and Cooperation, 35(3) (2000), p. 305

(5)- Amitav Acharya. Constructing a Security Community in Southeast Asia., Routledge, 2001, p. 415.

عمليات التنشئة الاجتماعية التي تساعد على تطوير الهويات كوسيلة لإنشاء لغة الهوية في العديد من الأدلة النوعية. وهناك عدد من الطرق التي تعتقد الهويات يتم تشكيلها وتطويرها. وفيما يلي وصفا موجزا لعدد قليل من المقاربات التي شكلت وجهة نظر فيما يتعلق بعملية تحديد الهوية.

المقرب الأول: يتوقف على ما إذا كان يتم تشكيل الهوية عضويا من خلال 'جوهر' مجموعة فرعية معينة، أو ما إذا كان كليا بناء اجتماعي، والذي يخضع لمكائد من الخبرة الاجتماعية والتلاعب. النقاش بين essentialists والبنائيين فيما يتعلق بالهويات الجماعية يعكس التوتر بين كيف أن هويات معينة (أي الهويات النوعية/الجنسانية، والهويات العرقية والهويات الوطنية) هي نتيجة لسمات فطرية، أو هي لمنتجات لاستمرارية التفاعل الاجتماعي التاريخي والتلاعب. واحدة من القضايا المرتبطة بهذا الجدل هي حقيقة أن كلا الجانبين "يميل إلى التركيز على خلق هويات من تصميم خارجي، كما هو في بيولوجية المجتمع"⁽¹⁾.

الآثار المترتبة على هذا النقاش تعني أنه بغض النظر عما إذا كان جانب واحد هو الصحيح أم لا، فالأفراد والجماعات في كثير من الأحيان ليس لديهم أي خيار في عملية تحديد الهوية. بالنسبة للبعض، هذا الوصف لتحديد الذات للهوية يتم تحديدها من قبل قوى خارجية تغفل أهمية الاختيار في عملية التنشئة الاجتماعية. وهم يجادلون بأن الهويات لا تأتي ببساطة من فوقنا، ولكن بدلا من ذلك يتم تشكيل الهوية وإعادة تشكيلها وفقا لكيف يمكن للأفراد والدول انتقاء واختيار السمات التي أعطيت عن الظروف السياسية والاجتماعية الحالية⁽²⁾. تحديد الذات للهوية يتطلب عملية استيعاب بعض الصفات الداخلية وأخرى خارجية. الأفراد يستخدمون التفاعلات الاجتماعية مع أفراد آخرين كوسيلة تمييز للخصائص التي تنطبق أفضل على هويتهم الحالية والمثالية والخصائص التي لا تتناسب معهم وبالتالي يتم تعديلها وتكييفها وفقا لذلك. كما أن عملية التهيئة الخارجية ذات أهمية مماثلة لعملية تحديد الذات كما هو الحال في عملية الاستيعاب الداخلي. هذا هو المنطق الذي يمكن تطبيقه على الهويات القومية للدول. في كثير

⁽¹⁾- Calhoun, Craig. "The Virtues of Inconsistency: Identity an Plurality in the Conceptualization of Europe", in Lars-Erik Cederman **Constructing Europe's Identity: The External Dimension** (London: Lynne Rienner Publications, 2001), p. 47

⁽²⁾- Maxym Alexandrova,, 2003, op cit ,pp. 37-39

من الأحيان تستند الدول على هوياتها في رفضها للقيم الثقافية و/ أو السياسية للآخر. وكثيرا ما تستخدم أهمية الإدراج والاستبعاد كنقطة هامة في مناقشة تطوير هوية المنظمة الدولية⁽¹⁾.

ولقد ناقش إيفر نيومان Iver Neumann بناء هوية "أوروبية" كمثال بعبارات شديدة قاطبة:

" إن ما يشكل الهوية الأوروبية يجري تشييده باستمرار وإعادة بنائه على مر الزمن وفيما يتعلق بالأحداث الدولية والخطاب السياسي، واستنادا إلى ما تعنيه العلاقة الشاملة / الاستبعاد⁽²⁾. وفقا لنيومان، فإن عملية التوسع في الاتحاد الأوروبي بعد سقوط الاتحاد السوفياتي وفرت فرصة فريدة لنرى كيف يتم بناء الهوية الأوروبية من خلال خصائص شاملة وحصرية. من خلال النظر في المناقشات المحيطة بتطبيقات عدة دول تتنافس على الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي في الثمانينيات والتسعينيات، تمكن من التفريق بين نمط من اللغة الشاملة والحصرية فيما يتعلق بكل دولة "أوروبا". وقد لاحظ نيومان تقريبا، على الدوام، أن الدول الأعضاء ستؤكد على الروابط التاريخية والثقافية مع تقدم التنمية الأوروبية؛ بيد أن التطبيقات كثيرا ما تعكس أيضا عنصرا من عناصر الانفصال مع المعايير غير الأوروبية. على سبيل المثال، أعطى توسع الاتحاد الأوروبي ليشمل العديد من دول أوروبا الوسطى بعد سقوط الاتحاد السوفياتي انتقالا سهلا بسبب الطريقة التي رفضت الدول علنا حكم السوق المناهضة للديمقراطية والقيادة في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية. وعلى الرغم من أن روسيا نفسها تمر بعملية إصلاح ديمقراطي وسوقي، إلا أنها لا تزال تحقق ماضيها الشيوعي. بالنسبة لكثير من الدول المتقدمة كان رفض واستبعاد روسيا و"الشرق" الذي كان "في صميم بعض المناشدات لمزيد من التكامل"، وأنه "يخفف من إدراج دول أوروبا الوسطى من خلال مؤكدا على استبعاد روسيا"⁽³⁾. هذه العملية هي ما أسماه نيومان بعلاقة التضمين / الاستبعاد - حيث يتم تنقيح بناء الهوية من خلال التشديد على الخصائص الشاملة في حين رفض تلك الحصرية.

ولقد استند روميليلي إلى عمل نيومان وأخذها خطوة أخرى إلى الأمام من خلال تطبيق بعض جوانب الأساسية والبنائية في عملية تحديد الهوية الأوروبية⁽⁴⁾. وهو يميز بين الخصائص المتأصلة

(1)-ibid, p. 46.

(2)- Neumann, Iver. "European Identity, EU Expansion, and the Integration/Exclusion Nexus", *Alternatives* 23(3), (1998), pp. 397-406

(3)- ibid

(4)- Rumelili, Bahar. "Constructing Identity and Relating to Difference: Understanding the EU's mode of Differentiation", *Review of International Studies* (2004) 30, p. p. 34-37.

والمكتسبة في بناء الهوية. بناء الهوية ينطوي على طلب وتطوير الخصائص مع 'أخرى' من أجل فهم أفضل لمفهوم "الذات". الخصائص المتماكة تجعل التمايز بين الذات والأخرى لا يمكن التغلب عليها أو ببساطة لا يمكن تغييرها. وهناك أيضا خصائص مكتسبة في الهويات. الخصائص المكتسبة هي الاختلافات التي يمكن أن تكون عرضة للتغيير مع مرور الوقت⁽¹⁾. يوضح روميليلي كيف يتم استخدام أو تجاهل الخصائص المتأصلة والمكتسبة اعتمادا على قرارات الاتحاد الأوروبي لقبول أو رفض الدول كأعضاء في الاتحاد الأوروبي. فهو يأخذ على سبيل المثال المعايير الموصوفة في معاهدة أمستردام لعام 1997 كـ "بيان للمجتمع الأوروبي"، الذي يحدد الخصائص المتأصلة والمكتسبة لعضوية الاتحاد الأوروبي. والخصائص هي أنها يجب أن تكون جغرافيا "أوروبية" (متأصلة) أو عندما لا يتم ترسيمها بوضوح، ثم يتم الحكم على تاريخ الدولة وثقافتها على كيفية بناء الهوية "الأوروبية"⁽²⁾. وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون الدولة العضو ديمقراطية وأن يكون لها اقتصاد يحركه السوق (مكتسب). لا يمكن تغيير وضع جغرافي للأمة على الخريطة أو تاريخها السياسي والثقافي وبالتالي فهي سمة متأصلة عندما يشار إليها في بناء الهوية.

وفي حين أن هذه الصفات المتأصلة في جوهرها تمنع قبول بعض الدول في الاتحاد الأوروبي، فإن كيفية تطبيق هذه الصفات غالبا ما تكون عرضة للتفسير. وحقيقة أن تركيا قد اعتبرت تاريخيا تهديدا كامنا ووجوديا لأوروبا، يعني أن ترشيحها لعضوية الاتحاد الأوروبي لا يزال موضع نقاش كبير. وذلك لأن وجودها في التاريخ الجماعي الأوروبي، حتى كتهديد، يمكن القول بأنه لا يقل أهمية عن أي دولة عضو أخرى في الاتحاد الأوروبي. وعلى النقيض من ادعاءات تركيا بالانتماء إلى عضوية، رفض المغرب على الفور من الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي على أساس أنه ليس جزءا من القارة الأوروبية (سمة "متأصلة"، وهي في حد ذاتها قابلة للحجج نظرا لأهميتها التاريخية على أنها وهي دولة متوسطة). وبالتالي، فإن الخصائص المتأصلة محددة بشكل شخصي⁽³⁾.

الفرع الثاني: الثقافة في المنظمات الدولية: المعيارية في التنظيم الدولي

تلعب المنظمات الدولية دورا أساسيا في تنظيم السياسات العالمية. ولا يمكننا أن نفهم تماما الأنماط والنتائج في جوهرها لكل مجال للقضية دولية والتي تهم الدول والفواعل الخاصة، - الأمن القومي،

(1)- ibid

(2)- Neumann, Iver, (1998), op cit p. 413

(3)- Rumelili, Bahar. (2004), op cit., p. 41.

العلاقات الاقتصادية، والتدهور البيئي، من بين العديد من القضايا الأخرى - دون أن يشتمل تحليلنا على المنظمات الدولية. ولقد عالجت نظريات العلاقات الدولية المنظمات الدولية كميزات عرضية للسياسة العالمية أو أنها مجرد أدوات لمصالح الدول القوية. لقد كان ذلك نسبياً مؤخراً ف لقد بدأ باحثي العلاقات الدولية بالإعتراف بالمنظمات الدولية كفاعلين في حد ذاتهم، وفتح تحقيق لدراسة المنظمات الدولية كبيروقراطيات معقدة بهيكلها والميزات الداخلية لها، بالإضافة إلى عناصر من بيئاتهم الخارجية، وشكل ما تقوله المنظمات الدولية وتفعله في العالم. وفي فتح هذا الصندوق الأسود كما يقول المثل، فقد جرى تمكين علماء المنظمات الدولية لاستكشاف هذا الجانب ويحتمل أن يكون غنيا ولكن متخلف نسبياً لدراسة أدوار المنظمات الدولية في السياسة العالمية: ثقافات التنظيمية⁽¹⁾.

في الواقع، عدد قليل من الباحثين الذين انطلقوا ليشرحوا لماذا تتصرف المنظمات الدولية بطرق لتصل إلى الأجوبة التي تتوقف على دور الثقافة التنظيمية. ويعكس هذا البرنامج البحثي الناشئ الاعتراف بأن المنظمات الدولية هي، بعد كل شيء، منظمات وبالتالي "إعادة اكتشاف" الثقافة في دراسات علم الاجتماع التنظيمي والإدارة لا يمكن تجاهله⁽²⁾. فالثقافة التنظيمية تساعد في تفسير النتائج المحيرة والتي من شأنها أن تكون من جهة أخرى صعبة الفهم، مثل استمرارية فشل الأداء، انتهاء المهمة، تقزم الإصلاحات⁽³⁾. لماذا، على سبيل المثال، لماذا فشلت الأمم المتحدة (UN) في تحريك مهمة حفظ السلام ودعم القوة التي يمكن كانت أن تحول دون مدمرة مذابح 1994 في رواندا؟ لماذا صندوق النقد الدولي (IMF) يعمل على تشجيع رؤوس الأموال تحرير في جميع أنحاء على الرغم من أن الأدلة المتزايدة تؤكد على أن الانفتاح لتدفقات رأس المال أنتج أزمات في الأسواق المالية؟ إن إهمال الثقافة التنظيمية يمكن أن يؤدي أيضا إلى توقعات غير دقيقة عن كيفية استجابة منظمات دولية إلى المعايير والمطالب الجديدة في بيئات الموارد ومهمتها، وكيف أنها سوف تصوغ وتنتشر المعايير وجداول الأعمال السياسية أو كيف ستتكيف المنظمات الدولية، وتتعلم، أو تتغير. كيف، على سبيل المثال، هل للثقافة التنظيمية للمنظمات الدولية الإنسانية مثل الأمم المتحدة المفوضية العليا لشؤون اللاجئين تؤثر في التعليم والابتكار، أو انتاج مفارقات للتدخل الإنساني؟ وبطبيعة الحال، الثقافة التنظيمية لا يمكن أن تفسر كل ما قد نرغب في معرفته حول المنظمات الدولية. بدلا من ذلك، فإننا نرى أن الاهتمام بالثقافة التنظيمية،

(1) - Ness, Gayl D. ، Steven R. Brechin. 1988. Op cit, pp 265-273.

(2) - Ouchi, William G. and Alan L. Wilkins 1985, op cit, pp457-483

(3) - Barnett, Michael and Martha Finnemore., 1999, op cit, pp 699-712.

بالإضافة إلى عوامل تفسيرية أخرى، يمكن أن تثري كثيرا كيف يمكننا فهم وتفسير أشكال معقدة، وظائف، وديناميات عمل المنظمات الدولية في البيئة العالمية.

جهود تنظير الآليات التي من خلالها ثقافات المنظمات الدولية "تمارس الآثار مع ملاحظة تلك الآثار المواجهة للتحديات الصعبة. وتوجد ثلاث قضايا رئيسية والمتعلقة بالبحث عن ثقافة المنظمات الدولية وأهميتها لدينا تحقيق أوسع في المنظمات الدولية في السياسة العالمية.

المهمة الأولى هي التعامل مع مفاهيم الثقافة التنظيمية بشكل واضح بطريقة غير قابلة للملاحظة والتحليل. لاحظ عالم الاجتماع ديان فون Diane Vaughan، أن العلماء غالبا ما يحتجون على أن الثقافة التنظيمية "تقتصر إلى الدقة في تعريف المفاهيم المتعلقة بها، والمرجع التجريبي، أو ارتباطاتها بتصرفات المنظمات وأعضائها". الخلط المفاهيمي باختصار، يعيق التحليل التفسيري⁽¹⁾.

المهمة الثانية، من أجل إقناع الباحثين على إيلاء الاهتمام بالثقافة تنظيمية في دراسة دائرة المنظمات الدولية، يجب علينا أن نظهر كيف ومتى تعتبر المسائل الثقافية مهمة وإلى أي حد، لاسيما فيما يتعلق بعوامل مثل القوة السياسية ومصالح المواد. وغالبا ما يحتج أن الثقافة التنظيمية فقط وبعد رؤية أن النظريات العقلانية-المادية تكون تفسيرات كافية لسلوك المنظمات الدولية. فالبحث يشير إلى أنه من الخطأ التعامل مع الثقافة التنظيمية باعتبارها مجرد متغير تفسيري. ثقافة المنظمة الدولية يمكن أن تكون عامل تفسيري قوي. كما أنه لا ينظر بالضرورة إلى التفسيرات الثقافية كمنافسة للنظريات المادية. واحدة من إسهامات المقرب الثقافي هو إثراء وتعميق وتوسيع فهمنا للمنظمات الدولية⁽²⁾.

المهمة الثالثة: نحن نناقش مشاكل القياس والاستدلال في دراسة ثقافات المنظمات الدولية. ببساطة، نحن نستنتج أنه من المهم ليس فقط في جعل قضية لماذا يجب أن نولي اهتماما للثقافة التنظيمية في دراسة المنظمات الدولية، ولكن يجب علينا أيضا أن نجعل الدراسة واضحة وحجة مقنعة لكيفية دراسة الثقافة التنظيمية. إن مفهوم الثقافة التنظيمية يرسم على نطاق واسع من مجالات أوسع كجزء لا يتجزأ من حقل الأنثروبولوجيا الثقافية وعلم الاجتماع، وعلى مدى عقود بحزم في النظرية التنظيمية

⁽¹⁾- Oliver, Christine. "Strategic Responses to Institutional Pressures" *Academy of Management Review*, 16(1); 1999, p289

⁽²⁾- Nelson, Stephen C. *Playing Favorites: How Shared Beliefs Shape the IMF's Lending Decisions*. *International Organization* 68, 2 (Spring), 2014, p297

ودراسات إدارة الأعمال⁽¹⁾. في التقليد الاجتماعي، عادة ما تصور الثقافة التنظيمية باعتبارها " جملة القواعد والطقوس، والمعتقدات المشتركة"⁽²⁾، والتي تشكلت من عمليات صنع القرار لأعضاء المنظمة عن طريق تحديد الافتراضات الأساسية، أو هي "الطريقة الصحيحة للتصور، والتفكير، والشعور حول العالم الذي تسكنه"⁽³⁾. فالثقافة التنظيمية مستمدة من الحاجة الإنسانية الأساسية للاستقرار والاتساق، والمعنى. فالغموض والتعقيد تدفع صناع القرار لتطوير الروتين التي توفر وسيلة يمكن التنبؤ بها للرد على المهام اليومية، فضلا عن القضايا غير متوقعة أو المطالب التي تنشأ في السلطة ومهمة البيئة. مع مرور الوقت الفواعل داخل المنظمة ("المجموعة" في المصطلحات الثقافية) تأتي على إدراك واستيعاب ليس فقط القواعد الرسمية للمنظمة، ولكن أيضا للقواعد غير المعلنة، ومعياري الإجراءات، والتفاهات المشتركة العاملة حول "كيف تتم الأمور". كفواعل ينشؤون ضمن الثقافة السائدة في المنظمة ويبدأ سلوكهم في اتباع منطق الملاءمة بقدر (أو أكثر من) من العقلانية وحساب استراتيجي للنتائج المتوقعة⁽⁴⁾. في دراسة لمايكل بارنيت Michael Barnett لسلوك أمانة الأمم المتحدة خلال الإبادة الجماعية في رواندا عام 1994، على سبيل المثال، الثقافة البيروقراطية قدمت العدسات التي من خلالها محللو المنظمة وصناع القرار ينظرون إلى العالم: "جاء موظفو الأمم المتحدة لمعرفة رواندا كأعضاء من البيروقراطيات. ثقافة البيروقراطية موضعت وحددت معرفتهم، وأبلغت عن أهدافهم ورغباتهم، وشكلت ماالسلوك المناسب وغير المناسب، وميزت بين المقبول وغير المقبول من العواقب، كما ساعد في تحديد الحق من الباطل".

في التقليد الاجتماعي، ينظر للثقافة التنظيمية لتشكيل سلوك الفاعلين عن طريق بناء النظم الرمزية والمعاني التي تبلغ كيف ينظر الموظفين الأعضاء لجوهر الهوية الأساسية والأغراض وأهداف المؤسسة. باختصار، الثقافة التنظيمية تجسد الأيديولوجيات، والمعايير، واللغة، والإجراءات والتي تشكل في مجموعها "نظريات الإستعمال" أو "الافتراضات الأساسية التي تؤثر على كيفية تفسير الفواعل التنظيمية

(1)- Hatch, Mary Jo. **Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives.**(New York: Oxford University Press, 1997)

(2)- Barnett, Michael and Martha Finnemore. 1999 ،op cit, 710)

(3)- Schein, Edgar. "Organizational Culture," **American Psychologist**, February 1990, p111.

(4)- March, James G. and Johan P. Olsen. "The Institutional Dynamics of International Political Orders". **International Organization**, 52, 4, 1998, pp943-950

لبيئتهم، وعمليات انتقاء وتحديد المعلومات الخاصة بهم، واتخاذ القرارات وذلك للحفاظ على نظرة أو رؤية ثابتة من للعالم ودور المنظمة في ذلك⁽¹⁾. "

قضيتين أخريين تعقد من مفهوم الثقافة التنظيمية هما: .

أولاً، مثل معظم المنظمات، المنظمات الدولية هي أنظمة مفتوحة⁽²⁾. عرف سكوت Scott الأنظمة المفتوحة تعرف بأنها: "congeries التدفقات المتبادلة والأنشطة المترابطة لربط تحويل تحالفات المشاركين كجزء لا يتجزأ في المواد الواسعة، والموارد والبيئات المؤسساتية. " وفي سياق الثقافة التنظيمية، هذا يعني أن الثقافة لا تبدأ أو تتوقف في الأبواب الأمامية المنظمة، ولا هي محصورة بين أعضاء ثقافة تنظيمية الواحدة إلا أن تلك الثقافة. البيئات المهنية الواسعة مختلطة مع أفراد الهويات والانتماءات الثقافية الآخرين (سواء كانت عرقية أو وطنية، وما إلى ذلك)، وتساهم بسيولة طبيعية سيولة وتعقيد لثقافة التنظيمية والتي تعقد الجهود الرامية إلى تحديد الثقافة التنظيمية كمؤشر واضح وقابل للقياس والذي يحمل الثبات عبر كل أعضاء مجموعة محددة، وأكثر إشكالية ومستقرة بما فيه الكفاية وراسخة على مر الزمن لتناسب تماما مع أي تحليل استنتاجي الذي يحاول تحديد "الثقافة التنظيمية" كمتغير مستقل. وفيما يتصل بذلك، فالمنظمات غير المتجانسة داخليا بثقافات فرعية وثقافة مضادة موجودة خاصة في المنظمات الكبيرة، حيث هناك احتمال كبير أن تكون هناك عدة تخصصات للموظفين أو المهن المختلفة، مع ارتفاع دوران الموظفين. على هذا النحو، المنظمات الدولية الواسعة مثل الأمم المتحدة سوف تمتلك حتما جماعات داخل المنظمات التي تجلب لطاوتها مختلف الإيديولوجيات والقيم والمعتقدات. في حين العلاقات المهيمنة والمرؤوسة بين هذه الوحدات تظهر وجود ثقافات فرعية سوف نخلط الجهود لتحديد مجموعة واحدة من الافتراضات المشتركة والتي هي بشكل موحد معترف بها أو منضوية عبر المنظمات الدولية⁽³⁾. وعلاوة على ذلك، وهو ما يمثل الطعن بين الثقافات المهيمنة والفرعية أو ثقافات المضادة أمر بالغ الأهمية لفهم ديناميكيات الثقافة التنظيمية، والسلوك، والتغيير (أو عدمه).

وهذا ينتقل من دراسة ثقافة المنظمات الدولية إلى ثقافات المنظمات الدولية. هذا في وقت ذاته يتحدى فكرة أن الثقافة التنظيمية تؤدي حتما إلى عطل مؤسساتي، وضرورة البحث التجريبي الذي يتعمق

(1) - ibid

(2) - Scott, W. R. **Organizations: Rational, Natural, and Open systems.**(Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 5th ed, 2003), p29

(3) - Carrillo, Juan D. and Denis Gromb. "Cultural Inertia and Uniformity in Organizations, " **The Journal of Law, Economics & Organization**, 23(3), 2006: pp743-751.

بما فيه الكفاية في الحياة البيروقراطية لأي منظمة لتبين فيها أين توجد هذه الثقافات الفرعية وكيف تتفاعل لتؤثر في الأنماط الملاحظة للسلوك والتغير. إن دراسة ثقافة المنظمات الدولية هي أولاً وقبل كل شيء تحدياً بسبب نقص نظري واضح يمكننا من تحديد بالضبط ما هي الثقافة التنظيمية وما ليست كذلك.

من أجل فهم القيمة المضافة للمقاربات الثقافية في دراسة المنظمات الدولية، يجب علينا مقارنتها مع البدائل التنظيرية الرئيسية للفهم تصميم المنظمة الدولية، وظيفة (خلل وظيفي)، والسلوك. تميل المقاربات البديلة لمشاركة بعض الافتراضات الأساسية حول كيف تعمل المنظمات الدولية: الفواعل داخل وخارج المنظمات الدولية هي محسنات عقلانية rational optimizers. "هياكل حكم سلطوية"، هي العوامل الرئيسية التي تحدد استراتيجيات الوكلاء وهياكل الحكم في أي فواعل المنظمات الدولية تعمل بشدة لتتأثر بتوزيع القوة المادية بين أعضاء النظام الدولي⁽¹⁾.

تلعب الثقافة التنظيمية دور هامشي في ما بعد بارنيت Barnett وفينمور Finnemore، إشارة المقتربات اقتصادية"، وفي المقاربات الاقتصادية يتم تصور المنظمات دولية كترتيبات تعاقدية بين الفواعل العقلانية، وذات التوجه المادي، متفاوتة في قدراتها، تسعى لتعظيم مصالحها الخاضعة للقيود البيئية والفرص الدائمة التي تلازمها في المجالات التي تعمل فيها. حتى لو قبلنا أن المنظمات تنشأ عن عمليات التوقيع المؤسسي أين يختبر "رجال الأعمال المتنافسين أشكال تنظيمية مختلفة لمعرفة أي نوع من الأداء أفضل⁽²⁾. هذا لا يعني أن المنظمات دائماً تعمل بشكل جيد. أي مؤسسة تقام على تنظيم هرمي - سواء كانت شركة أو منظمة دولية - تنطوي على اختلال محتمل للحوافز التي تواجه العملاء (أولئك الذين يفوضون المهمة التي يتعين عليهم الاضطلاع بها) والوكلاء (أولئك الذين فوضت لهم المهمة). العلاقات التعاقدية الرسمية وغير الرسمية العملاء والوكلاء غير مكتملة بطبيعتها أو غامضة؛ فالوكلاء لهم بعض السلطة التقديرية في تفسير وتنفيذ خارج توجيهاتهم ("ركود الوكالة")، والعملاء قد يختلفون مع بعضهم البعض، والنضال من أجل مراقبة ومعاينة الوكلاء الذين يحددون عن المهمة. فقد يستغل الوكلاء

⁽¹⁾- Nielson, Daniel L. and Michael J. Tierney. "Delegation to International Organizations :Agency Theory and World Bank Environmental Reform". **International Organization** 57, 2, 2003, p251

⁽²⁾- Lake, David. **Hobbesian Hierarchy: The Political Economy of Political Organization**. **Annual Review of Political Science**, 12, 2009, p268

الطبيعة غير الواضحة للترتيبات التعاقدية للنهوض بمصالحهم الذاتية الضيقة (النقاط الموارد لخوض وكسب المعارك النفوذ البيروقراطية⁽¹⁾، على سبيل المثال).

في هذا السياق، يعترف نموذج العميل- الوكيل principal-agent نماذج بأن المنظمات الدولية هي (نسبياً) فواعل مستقلة والتي يمكن أن تتخبط في السلوك الذي ينحرف عن رغبات أسيادهم السياسيين. لكن نموذج العميل-الوكيل يتوافق إلى حد كبير مع التحليل الاقتصادي بافتراض المنظمات الدولية تذهب نحو تقرير المصير، وهي فواعل عقلانية تمتلك مسبقاً (و لا تتغير) تحديد التفضيلات المتمركزة على التوسيع في موظفيها، التفويضات، والموارد. المفقود هو نظرية مقنعة لهوية المنظمة الدولية والمصالح التي تذهب ما وراء هذا الافتراض المستتر لفهم دستور تفضيلات المنظمة الدولية. هذا يعني وجود فجوة كبيرة في نموذج الوكيل-العميل، فبقدر ما أنه لا يمكن له تفسير لماذا، ومتى كانت الفرص المتاحة لانزلاق الوكالة، وتعظيم الموارد، وتوسيع مهمة الوجود، تختار المنظمات الدولية عدم الخروج عن المطالب الرئيسية⁽²⁾.

وخلاصة القول، أن التحليلات الاقتصادية للمنظمات الدولية لا تتكرر وجود الثقافات التنظيمية في حد ذاتها. ولكنها لا تعالج الثقافة كمفهوم يستحق إدراجه في تحليلاتها، إما. فراغ الرؤية تعاقدية للمنظمات الدولية يتجاهل الأسباب لماذا قد تطور المنظمات ثقافات معينة وكيف تفسر الثقافات أنماط سلوك المنظمات الدولية. وشرح كل من بارنيت و Finnemore في مقدمة كتابهما قواعد من أجل عالم، الاتجاه نحو علم الاجتماع التنظيمي والتي هو ضرورة أكثر منه خيار: فالتعاقدية والتفسيرات الاقتصادية كانت أفضل بكثير في شرحها لماذا وجدت المنظمات الدولية من شرح ماذا كانت تفعل في الواقع⁽³⁾. بارنيت و Finnemore أقرحاً أنه بمجرد أن يتم تفويض السلطة للمنظمات الدولية من قبل الدول الأعضاء في حل المشاكل التي كانت قد كلفت بها، فإنها تواجه البيئات المليئة بالتعقيد، المخاطر، وعدم اليقين. وتفويضات المنظمات الدولية غالباً ما تكون واسعة بشكل مفرط، غامضة، ومتنازع عليها. فيجب على موظفي IO معرفة كيفية ترجمة ولاياتها إلى "المذاهب عملية أو قابلة للتطبيق، والإجراءات، وطرق التصرف في العالم

(1)- Gutner, Tamar and Alexander Thompson. "The Politics of IO Performance :a Framework". **Review of International Organizations**, 5, 2010, p 238).

(2)- Barnett, Michael and Liv Coleman. "Designing Police: Interpol and the Study of Change in International Organizations." **International Studies Quarterly** 49, 2005, pp593-619.

(3)- Barnett, Michael and Martha Finnemore ., 1999.op cit

... مرة واحدة في مكان، فيتخذ موظفي المنظمات الدولية البعثات على محمل الجد، وغالبا ما تتطور وجهات نظرهم الخاصة والثقافات التنظيمية لتعزيز ما يعتبرونه "سياسة جيدة" أو لحمايته من الدول التي لديها مصالح متنافسة⁽¹⁾. يشير هذا البحث إلى أن معظم ما تفعله المنظمات الدولية ينطوي على معرفة ما ينبغي القيام به. وتصبح الثقافة البيروقراطية العامل الرئيسي في تحديد نهايات المشروعة التي يعمل عليها موظفو المنظمة الدولية. إن الثقافة التنظيمية لا تحتاج إلى أن تكون خلل وظيفي - فهناك الكثير من العمل على كيف أن فوز ثقافات الشركات يمكن أن يحمل مزايا للشركات في البيئة التنافسية ولكن روتينية صنع القرار وملاحق الثقافات البيروقراطية القانونية-العقلانية يؤهب المنظمات الدولية للتعرض لبعض الأمراض⁽²⁾.

لقد حدد العلماء في الآونة الأخيرة " بدور الثقافة " في دراسة المنظمات الدولية. كآليات توضح كيف تنتج الثقافات التنظيمية آثارا ملحوظة على أهداف المنظمات الدولية، وأدائها في تحقيق تلك الأهداف، وعلى استجابتها للضغوط من أجل التغيير. في المقابل، يكشف مسح موجز للقراءات عن بعدين للتنظيم القائم على الثقافة. وهما:

البعد الأول: الثقافة باعتبارها قيادا

البعد الثاني: الثقافة باعتبارها مورد استراتيجي، وإذا كان موضع الثقافة يكمن داخل المنظمة الدولية أو في البيئة الخارجية لها

إحدى المخرجات السلوكية الرئيسية المتصلة بالثقافة التنظيمية هي أمراض تنظيمية، والتي عرفها بارنيت Barnett فينمور وFinnemore، بأنها "الخلل ... الذي يؤدي بالمنظمة الدولية على التصرف بطريقة تفسد أهدافها الذاتية المعلنة". كما عرفها على وجه التحديد "لاعقلانية العقلانية" of rationalization irrationality باعتبارها واحدة من الآليات منخلها تنتج الثقافات البيروقراطية للمنظمات الدولية " السلوك المرضي⁽³⁾. ويشجع النموذج البيروقراطي العقلاني المسؤولين في المنظمات الدولية إلى الاعتماد على القواعد والإجراءات والتي في جزء منها تشكل ثقافة المنظمة في عملية التوصل أو اتخاذ القرارات. في بعض الأحيان تكون القواعد غير متوافقة مع الواقع مما يمنع المنظمة من الاضطلاع بشكل فعال بمهمتها. فالتمسك الأعمى بالقواعد والإجراءات قد تؤدي بالمسؤولين إلى الوقوع في الخلط بين

(1)- ibid, pp 719-724)..

(2)- Ibid pp 699-732.,

(3)- ibid. p739

الغايات أي الاستمرار في مهمة والوسائل أي اتباع القواعد المقررة. عمل بارنيت (2002) بشأن فشل الأمم المتحدة في التدخل بشكل فعال في عمليات القتل الجماعي عام 1994 التوتسي من قبل الهوتو الروانديين يمثل ضرب مثال على هذه الحالة المرضية في العمل. فإصرار الأمانة العامة للأمم المتحدة على تصنيف رواندا في أوائل عام 1994 كدولة فاشلة بدلا من بلد جاثم على هاوية الإبادة الجماعية بإنهائه في شكل مهمة قوة صغيرة من قوات حفظ السلام. فصناع القرار في نيويورك "كانوا يستخدمون الفئات المتوفرة من الثقافة التنظيمية التي كانت جزء لا يتجزأ من⁽¹⁾". ومرة أخرى كان العنف الجاري في أبريل 1994، وصنفت الأمم المتحدة الوضع الرواندي بمثابة حرب أهلية على أساس عرقي وليس جريمة ضد الإنسانية. ثم، وأدى إلى سحب قوات حفظ السلام على أرض الواقع في كينغالي⁽²⁾. لكن مائة يوم كانت في وقت لاحق كافية لسقوط أكثر من، 800 000 من التوتسي والهوتو المعتدلين أموات.

تؤثر الثقافات التنظيمية على كيفية تحديد المنظمات الدولية لأغراضها في العالم وتفسر وتستجيب لردود الفعل التي تنتجها بيئاتها. فصندوق النقد الدولي، على سبيل المثال، غالبا ما يوصف وجود ثقافة "تكنوقراطية" و"ليبرالية جديدة" والتي وضعها خبراء الاقتصاد الكلي في أعلى أقسام الاقتصاد الأمريكية⁽³⁾.

العديد من الدراسات توضح آثار ثقافة المنظمة الدولية على الاستجابة للمنبهات البيئية والضغط من أجل التغيير. فالبنك الدولي، على سبيل المثال، قد ثبت أن يكون حقل تجارب خصبة لدور الثقافة التنظيمية في تشكيل التغيير التنظيمي. ويستند ويفر (2008) لعناصر ثقافة البنك لشرح اللاتوافق بين تصريحات المنظمة وإجراءاتها بقوله⁽⁴⁾: "في حين تعلن المنظمة الدولية احتضان فكرة أشمل من " التنمية المستدامة"، بما في ذلك تحسين الأثر البيئي لبرامجها، ومعالجة الفساد، وتعزيز "الحكم الرشيد"، فإنه لم يذكر "مؤسساتنا لتعزيز ورصد، وجعل ذلك التعميم يحدث" بسبب الصراعات على إيجاد الأفكار التنظيمية والمعايير والقيم التشغيلية لتجسيد ذلك. علاوة على ذلك، فمفكرو البنك والثقافات البيروقراطية لها آثار واضحة على برامج الإصلاح التنظيمي.

إن تطابق الإصلاح المقترح والثقافة التنظيمية السائدة هي أيضا عامل مهم في دراسة بارنيت وكولمان (2005) عن منظمة الشرطة الجنائية الدولية (الانتربول). حيث أنهما أثبتا من خلال التحليل

(1)- Barnett, Michael. 2000, op cit p60.

(2)- Barnett 2002, op cit p158).

(3)- Barnett, Michael and Martha Finnemore. 2004, op cit pp 45-72;

(4)- Weaver, Catherine. **Hypocrisy Trap: The World Bank and the Poverty of Reform.** Princeton, NJ: Princeton University Press. 2008, p26

والدراسة أنه عندما يكون محتوى الإصلاحات المقترحة والثقافة والإعلام والتوعية هي على طرفي نقيض، فإن على المنظمة الدولية تتبع استراتيجيات لإدارة الضغوط البيئية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على جوهر عناصر ثقافة المنظمة. عندما واجهت الانتربول الضغوط في 1950s و1960s لتصبح أشبه "بمنظمة دولية حديثة"، وكانت التغييرات التي نفذت أشبه بعملية تجميل إلى حد كبير. فتم مقاومة الإصلاحات التي هدت الثقافة التنظيمية، مما يعكس رغبة قوية "الحفاظ على الاستقلالية والمعايير المهنية للمنظمة"⁽¹⁾.

دراسات أخرى في هذا السياق تؤكد على الاستخدام الاستراتيجي للموارد الثقافية من الفاعلين المسيطرين داخل المنظمة لتحديد جدول أعمال المنظمة الدولية. فالدراسة الإثنوغرافية لسارفاي Sarfaty حول دور حقوق الإنسان في نهج البنك الدولي للتنمية يوضح قوة واحدة من الثقافة الفرعية - أن الاقتصاديين "، لغتهم هي النمط السائد من الاتصالات والعقلانية"- عبر أعضاء الثقافة الفرعية القانونية للبنك، الذين اضطروا لترجمة إطار أخلاقي وقانوني لحقوق الإنسان في ضمن مفاهيم عقلانية ومؤسساتية تمكن الاقتصاديون من فهمها⁽²⁾. تبرز قوة ثقافة الاقتصاديين للبنك في (2010) مناقشة ويفر Weaver من ظهور قيم النوع والتنمية داخل المنظمة، تدعو القيم إستراتيجيا الى تطير القضية بطرق مريدة "في إطار الثقافة السائدة في المؤسسة، واختيار الأساليب، المفاهيم والنظريات، "مع التركيز على" ... تساؤلات حول كيفية زيادة حقوق الملكية للمرأة، الحصول على الائتمان، وزيادة الإنتاجية، والتأثير المحتمل لهذه الأشكال من التمكين الاقتصادي على النمو الاقتصادي الوطني".

إن الدراسة الميدانية للمنظمات دولية تتعلق بالأبعاد الزمنية للثقافات التنظيمية، إن النقد الموجه لهذه الدراسات حول الثقافة التنظيمية هو الميل إلى التعاطي مع الثقافة كمتغير مستقر تسمح للعلماء بتحديد تأثير ثابت. بعد كل هذا فالثقافة هي الشيء الذي يوفر الاستقرار للبشر المتصارعين مع عدم اليقين والتعقيد، وبالتالي فمن السهل أن نرى الثقافة باعتبارها عامل غير قابل للتغيير في الحياة التنظيمية. ولكن في ذلك، يميل دارسو ثقافة المنظمات الدولية لتولي (أو بقراءاتهم نستنتج أنهم يؤكدون) أن الثقافة هي أكثر أو أقل خمول أو لزجة⁽³⁾. اهتمام باحثي المنظمات الدولية في جعل الإدعاءات

(1)- Barnett, Michael, and Liv Coleman. 2005, op cit p614

(2)- Sarfaty, Galit.. **Values in Transition: Human Rights and the Culture of the World Bank.**(Amanda Craig Winter Indiana University Maurer School of Law 2014)p 96).

(3)- Legro, Jeffrey W." Which Norms Matter? Revisiting the 'Failure' of Internationalism. **International Organization** 51, 1997, p57.

السببية حول ثقافات المنظمات الدولية على أن تكون أيضا لتصميم المشاريع البحثية بطريقة تكفل السبب المفترض (الثقافة التنظيمية) ليست غاية "مباشرة" للنتائج.

الفرع الثالث: أربع معلمات ثقافية لتشكيل الهوية التنظيمية للمنظمة الدولية

1. التاريخ: لتاريخ المنظمات دولية تأثير الأولي على هوياتها. كماض منضوي، يميل التاريخ يميل إلى تحديد، أو على الأقل تربط السلوكيات الحالية مع المستقبلية للمنظمة الدولية من خلال التخصيص المبكر لخصائصها. مثل الحمض النووي DNAs في جسم الإنسان، يمنح التاريخ التنظيمي للمنظمة الوراثة المؤسساتية معينة، والذي يرسم مسار تنظيمي فريد من نوعه لكل منظمة. وكثيرا ما يستخدم التاريخ التنظيمي باعتباره المعيار التفسيري لتحديد ما إذا كانت سلوكيات المنظمات أو المشاركين فيها مسموحة أو محظورة بموجب موثيقها أو الدساتير. ومن المثير للاهتمام، تأثير الصلب للتاريخ على تشكيل هوية المنظمة ينبع من حقيقة أنه لا يمكن ببساطة التخلص منه حتى لو كان ذلك في وقت لاحق يصبح قد عفا عليه الزمن أو غير فعال. في هذا المعنى، كل التغييرات المؤسساتية تميل إلى أن تكون تعتمد على المسار، "إذ أن النمط الثابت يجعل تكاليف العمل أرخص، وأن الأنماط الجديدة ليست أكثر ربحية بما فيه الكفاية لتبرير رمي الموارد، والتكاليف الثابتة تميل للحفاظ على نمط العمل من عام إلى آخر. " فالعادات القديمة لا تموت بسهولة. وبقايا الهيكل القديم أو الثقافة لا تزول، على الرغم من أنها قد تكون ينعم تحت طلاء مؤسساتي جديد.

ومع ذلك، هذا المنظور حول التاريخ التنظيمي ليس من الضروري أن يكون ثابتا. فمنظري العلاقات الدولية والذين يؤكدون على النشأة، بدلا من التغيير اللاحق للمنظمات الدولية، والتاريخ التنظيمي ما هو سوى انعكاس، أو مستودع، من مصالح وتفضيلات الدول في بداية النشأة، وكأداة تستخدمه الدول لتحقيق أهداف معينة، ومن المفترض على المنظمة تنفيذ المخططات المؤسساتية التي كانت مبرمجة في تاريخها. في هذه المرحلة، المنظمات الدولية في معظمها خاضعة للدول، وبالتالي تتمتع باستقلال قليل. في النقيض من ذلك، قدم علماء الاجتماع التنظيميين والمؤسساتيين التاريخيين التاريخ التنظيمي كعنصر فعال ا يجسد " منعطفات حرجة "في التطوير التنظيمي. هذه اللحظات التاريخية يمكن أن تؤدي إلى مسار اعتماد جديد لا رجعة فيه يختلف عن الذي رسم من قبل الدول. في هذا الحالة، المنظمة الدولية قد تبدأ تدريجيا في ممارسة هويتها (جديدة) على الدول. في مرحلة لاحقة مع تقاوم هذه العملية، تحول المنظمة هويتها حول مصالح وافضليات الدول القوية التي سبق تحديدها في العمر هوية.

2. البيئة: هي علامة فاصلة في تشكيل الهوية التنظيمية. إذا تم النظر للمنظمة كنظام مغلق، ومجرد أداة للدول، كما يفعل دعاة المنظور الدولتي، فالبيئة قد لا يهم بمأنه يفترض مسبقاً المدخلات والمخرجات مبرمجة مسبقاً. ومع ذلك، دارسي علم اجتماع التنظيمي تبنا منذ فترة طويلة منظور النظام المفتوح حيث البيئات تمارس تأثير متفاوت وحاسم على سلوك المنظمات. هذه العملية المتواصلة من التحدي والاستجابة بين المنظمة الدولية والبيئة يمكنها من بناء هوية فريدة من نوعها. أين تقوم المنظمة بمعالجة المعلومات المعقدة التي توفرها البيئة وفقاً للرسائل الواردة من تحدياتها، بهذا المعنى، فإن عملية تشكيل الهوية هي الحوار الدؤوب والمستمر مع البيئة. ومع ذلك، فإن البيئة توفر للمنظمة الدولية الفرص الفرص فحسب، بل أيضاً التحديات⁽¹⁾.

3. الأهداف أو الغرض: أهداف المنظمة هي مبرر عقلائي لوجودها. في البداية، تحدد هذه الأهداف من قبل المنشئين مثل ما ورد في ميثاق الأمم المتحدة. باعتبار المنظمة الدولية تحقق هويتها من خلال التطور الديناميكي (التاريخي)، بعبارة أخرى، يعني أن الأهداف التنظيمية يجب أن تكون قابلة للتعديل من أجل بقاء المنظمة. تنظر التأكيدات التجريبية لهذا الهدف الديناميكي ضمن ظاهرة "رحف المهمة" من المنظمات الدولية الكبرى، مثل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

تتشارك الهوية التنظيمية المسار التطوري مع أحد الأهداف التنظيمية. فالهوية التنظيمية تشكلت بواسطة التفاعلات الواعية مع البيئة، ويتم توجيهها من خلال الدور الإستثنائي الخاص للمنظمة توقع الدور الخاص للمنظمة في بيئتها. هذه العملية مدفوعة من تطور مفهوم الهدف الذي يبني باستمرار طوال فترة سريان عمرها المؤسسي. في هذا السياق، وعلى حد سواء الأهداف والهويات هي "ثقافية-معرفية ومعيارية". لذلك، فالأهداف توفر التوجيه التفسيري الضروري عندما تحدد المنظمات الدولية ما إذا كان عملها على يقين بالتالي فهو مقبول. وفي هذا الصدد، كما لاحظ سلزنيك، الهدف التنظيمي يمكن أن يكون "سلاح أيديولوجي" يتحدى المعارضة ويحشد الدعم من البيئة.

4. التكنولوجيا الأساسية: تشير التكنولوجيا داخل المنظمة الدولية للقدرة الفنية على الأداء من أجل تحقيق الأهداف. وترسم لها المجال، وفي نهاية المطاف هويتها، من خلال تحديد "مجموعة من المنتجات أو الخدمات التي تقدمها وأنواع العملاء أو المستهلكين." هوية صندوق النقد الدولي كمنظمة مالية هي لا فكاك منها ترتبط بحقيقة أنها قادرة على مراقبة وتنظيم التدفقات المالية الدولية. هوية المنظمة العالمية

(1) - ibid

للصحة لا تتفصل عن حقيقة أنه يمكنها مراقبة وتنظيم المسائل الصحية ذات الصلة، مثل توزيع لقاحات الانفلونزا. هوية الوكالة الدولية للطاقة الذرية تتوقف على صورة المنظمة في حقيقة أنه يمكنها مراقبة وتنظيم القضايا الطاقة النووية، مثل الاستخدام السلمي للطاقة الذرية⁽¹⁾.

و باعتبار أنها نظام مفتوح، يمكن للمنظمة استيراد التكنولوجيا من بيئتها في تفاعلها معها، ويمكن تغيير التكنولوجيا الأساسية عن طريق تعديل في البرامج (مهارات المعرفة الاجتماعية وغيرها)، الموارد البشرية (الموظفين والبيروقراطيين) والأجهزة (البنية التحتية والمنظمات الفرعية). النظريات التنظيمية تطلق على هذه العملية التحويلية للاكتساب وتبني تكنولوجيات جديدة باسم "التعلم التنظيمي" الذي هو سلوك هادف لزيادة وظيفة المنظمة الدولية " لحل المشاكل واكتساب قدرات لتحقيق بعض الأهداف المؤسسية، وبالتالي يلعب التعلم التنظيمي دورا حاسما في تشكيل الهويات التنظيمية.

(1)- ibid

الفصل الثاني:

دور العناصر الثقافية في بناء

هوية المنظمة الدولية

مقدمة الفصل

الهوية التنظيمية هي مفهوم يتمتع بجاذبية كبيرة لدى الكثير من الباحثين، وكان على جدول أعمال البحوث إلى اليوم يستند على المادة البحثية التي قدمها كل من ألبرت وواتن، وبالتالي اتخاذ الهوية التنظيمية على النحو المبين من قبل ألبرت وواتن **Whetten** أمرا مفروغا منه، على سبيل المثال، ما يحتاجه أعضاء المنظمة لتكون المنظمة مركزية، مميزة ودائمة. وهذا ما دفع الكثير من الباحثين للسؤال كيف ومتى يتم تشكيل الهوية التنظيمية؟ أو كيف يتم بناؤها ضمن الحياة التنظيمية - البيئة الداخلية- والتغيرات -البيئة الخارجية-. وعلى إثره فقد اقترح هاتش **Hatch** وشولتز **Schultz** نموذج لدراسة عمليات تشكيل الهوية التنظيمية وتغييرها. لذلك فعمليات الهوية التنظيمية وبنائها غالبا ما تمتد لفترة زمنية طويلة. وهذا يعني أن بناء الهوية التنظيمية هو عملية مستمرة ودائمة . وعليه تم تجزئة الفصل الثاني إلى:

- المبحث الأول: الإطار النظري لبناء الهوية التنظيمية
- المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء هوية المنظمة
- المبحث الثالث: إعادة النظر في هوية المنظمات الدولية

المبحث الأول: الإطار النظري لبناء الهوية التنظيمية

المطلب الأول: بناء الهوية التنظيمية: بين التعددية الهوياتية ومواجهة التهديدات

لقد تساءل بوشيكحي Bouchikhi وكيمبرلي Kimberly ما إذا كان من الممكن دراسة جوهر هوية المنظمة، وما إذا كانت الهوية التنظيمية هي موجودات ملموسة للمنظمة. مع إضافة سؤال هو كيفية تعامل الأعضاء التنظيميين مع الهوية التنظيمية⁽¹⁾. كل هذه الأسئلة تشير إلى ضرورة فهم طبيعة الهوية التنظيمية كما يريان أنه ربما هناك تصورات مختلفة بين أعضاء المنظمة والتي ربما تؤدي إلى هويات متعددة حسب برات آند وفورمان، وبالتالي فإن دراسة بناء الهوية التنظيمية يمكن أن يساعد في التغلب على بعض الأسئلة المفتوحة مع معرفة حالات التعددية الهوية وماهي التهديدات التي تواجهها المنظمة من أجل بناء هوية متسقة

الفرع الأول: خصائص البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية

يؤكد كورلي وآخرون بأن بناء الهوية التنظيمية ذو أهمية أساسية لفهم ظاهرة الهوية التنظيمية⁽²⁾. فعندما يبني أعضاء المنظمة الهوية التنظيمية فهذا يعني أنها ليست مجرد استعارة، كما اقترحها بعض الباحثين مثل كورنيليسين، هاسلام، وبالمر. إن بناء الهوية التنظيمية هو عملية مستمرة، مع وجود تناقضات محتملة في بناء الهوية، حيث يذكر كل من كورلي وجوياوشولتز أن الهوية التنظيمية ليست مستقرة بالضرورة ولكن هناك احتمال أن تكون متكيفة ومائعة،⁽³⁾ ووفقا لهذا فبناء الهوية التنظيمية يعتمد على العديد من الجوانب السياقية. حيث تصف البحوث أن بناء الهوية التنظيمية هو نتيجة للعوامل الداخلية وكذلك الخارجية في المنظمة. وولهذا تصبح عملية البناء أكثر أهمية مما كانت عليه في ضوء دراسة ألبرت وواتن اللذان يريان أن الهوية التنظيمية تصبح مؤسساتية عند بنائها الذي يستمر من قبل أعضاء المنظمة وغيرهم. إن بناء الهوية التنظيمية قد يتسبب في نقاش مكثف فبعد ألبرت وواتن، فهاتش وشولتز لاحظا أن "... صيانة الهوية [هو] فيه شيء من القلق المستمر ... نتيجة للتغيرات البيئية"⁽⁴⁾.

(1)- Corley, Kevin G, other, "Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence," **Journal of Management Inquiry**, 15(2), 2006, pp 85-99

(2)- Cornelissen, J. P. and Haslam, S. , "Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patternings and Products," **British Journal of Management**, 18, 2007, pp 11-16

(3)- Gioia, Dennis A., Majken Schultz., and Kevin G. Corley, op cit, 2000 pp, 73-81

(4)- Hatch, Mary Jo., and Majken J. Schultz, 2004 op cit., p. 32

كما يوضحان أيضا أن ليس فقط الهوية التنظيمية ذات أهمية ولكن الطريقة التي يعمل بها أعضاء المنظمة "للمحافظة"، أو على "بناء" الهوية هي مهمة. وأن هناك أيضا ديناميكية داخل السياق التنظيمي والتي تؤثر على الهوية التنظيمية وعلى عمليات البناء، وهكذا، فالمنظمات لديها استراتيجية مهمة في بناء والمحافظة على الهوية المتجهة لتكون إيجابية بالنسبة إلى التوافق المؤسسي. وبناء على هذا التحليل، يمكننا اقتراح نموذج يتألف من أربعة خصائص كامنة في البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية المقصودة- المبتغاة-، الزمنية، العلائقية، والخارجية.

1- بناء الهوية قصدي - المتعمد -

مطالب الهوية تتألف من الناطقين التنظيميين وأصحاب المصلحة الآخرين ويمكن اعتبارهم كأفعال "سياسية - استراتيجية" تهدف إلى التعريف بالمنظمة لمختلف الجماهير أو الأغراض. هذه المطالبات، على الرغم من أنها قد تكون متبادلة "متوافقة، مكملة، ولا علاقة لها، أو حتى متناقضة"، خدمة للغرض التمييزي⁽¹⁾. هذه الخاصية تحلل تأثير الدوافع الخاصة على كيف يمكن للقادة التنظيميين خلق مطالب الهوية وكيف يتصور الأعضاء خصائص الهوية. ومن المثير للاهتمام، أن الهوية التنظيمية التي وضعتها الجهات المعنية هي مرآة لمطالب الهوية التنظيمية في عمليات معنى التبادل.

2- بناء الهوية زمني

تبنى الهويات التنظيمية كنتيجة لتفاوضية عندما تستجيب المنظمات للأحداث التي تحدث في نقاط منفصلة في الوقت المناسب. خلال فترات بناء الهوية أصحاب المصلحة التنظيمية قد يعملون على مراجعة وقيادة التفاهات التاريخية لخصائص الهوية التنظيمية لتشكيل مطالب الهوية وتصورات تستند على أهدافهم ونواياهم. عمليات بناء الهوية في نقاط مختلفة في الوقت تمثل أحداث مستقلة لكن لا تعتمد بالضرورة على تصورات الهوية السابقة. بدلا من ذلك، تستند المطالب المؤسسية وتصورات الأعضاء بشأن الجوانب الانتقائية لتاريخ المنظمة لتوعية وتوجيه أفعال بناء الهوية الحالية. وقد وجدت الأبحاث السابقة أن الهويات، ليست دائما لفترات زمنية طويلة، كما يمكن أن تتكيف بسرعة لمواجهة التغيرات البيئية⁽²⁾. قد يخلق قادة المنظمات تناقضات الهوية الزمانية أو يسندون مطالبات هويتهم في الأدلة والخصائص التاريخية لتعزيز مطالب الهوية المتعلقة بتهديدات الهوية الحالية حسب جوبا وآخرون،

(1)- Albert, Stuart., and David A. Whetten., op cit., 1985, p. 267,

(2)- Gioia, Dennis A., and Majken Schultz., and Kevin G. Corley. (2000). op cit, p p 63-81

أمثال جاكوبس ؛ رافاسي وشولتز. بهذا تصبح الهوية والتصورات السابقة-سمة من سمات إعادة البناء الاجتماعي وإعادة تفسير التاريخ التنظيمي والتقاليد في دعم بعض التفسيرات والتوجهات الحالية⁽¹⁾. فمن الواضح أن البناء الاجتماعي للهوية هو زمني في الطبيعة، لأن بناء الهوية الموجهة نحو هدف يشير إلى كيف أن مطالبات هوية الماضي تستخدم أدلة لتحقيق الغرض الحالي.

3- بناء الهوية ذو طبيعة علائقية

بناء الهوية التنظيمية هو عملية تقودها علاقة بأعضائها الداخليين والخارجيين، والتغيرات البيئية، والحقول المؤسسية. مطالبات وتصورات الهوية من القادة والأعضاء تبني هوية المنظمة، والتي تسهل وتحدد تفاعلات المنظمة بعلاقاتها على حد سواء. ولقد وجد كل من كورلي Corley وجويا Gioia أن المرجعيات الاجتماعية ساعدت المنظمة في تحديد هويتها، وعندما تتغير تلك المرجعيات الاجتماعية، فهويتها بحاجة إلى التغيير أيضا⁽²⁾. على هذا النحو، وعلى حد سواء القادة والأعضاء يخلقون المقارنات والاتصالات مع منظمات خارجية لدفع مطالبات الهوية وتصورات الأعضاء. ومن الواضح أن بناء الهوية لا تحدث في فراغ اجتماعي. فطبيعة المنظمة كإنتاج اجتماعي يحدد السمة العلائقية لبناء هويتها وتحديد ذاتها في علاقاتها بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية.

4- بناء الهوية كتوجه خارجي

السمة الأخيرة من البناء الاجتماعي للهوية هي في تركيزها الخارجي. فنتائج عملية بناء الهوية ترسل خارجيا، والقادة والأعضاء لديهم جمهور خارجي في العقل من خلال عملية التبادل. إن المفاوضات بين مطالب الهوية وتصورات العضو تُنتج هوية متفق عليها، والتي من المتوقع أن أصحاب المصلحة الخارجيين يتأثرون بالأحداث والقرارات الخارجية⁽³⁾. حيث دعا دال Dhalla أن المنظمات تبني هويات إيجابية من خلال التركيز على الاتصالات الخارجية، وهذا الاتصال الخارجي يمكن أن يستخدم "الإقناع والجمهور الخارجي ليرى ويحكم على المنظمة "بطريقة متسقة مع هوية المنظمة المبتغاة أو المطلوبة"⁽⁴⁾. وباختصار، فإن الخصائص الأربع من البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية تعكس الطبيعة التوافقية من

(1) - ibid

(2) - Gioia, Dennis A., and Majken Schultz., and Kevin G. Corley. (2004) op cit, pp 183-208

(3) - ibid

(4) - Dhalla, R. "The construction of organizational identity: key contributing external and intra-organizational factors". *Corporate Reputation Review*, 10(4), 2007, p. 252.

خلال التفاعلات الاجتماعية. بناء المنظمات لهوياتهم عن قصد وهادف فيما يتعلق بجميع العوامل الداخلية والخارجية في نقاط زمانية منفصلة تسمح للتلاعب بها لتوليد تأثيرات خارجية.

الفرع الثاني: بناء الهوية التنظيمية في المنظمات متعددة الهوية

كثيرا ما تعاملت الأدبيات التنظيمية مع الهويات المزدوجة أو المتعددة داخل المنظمة كمترادفة، واقترح ألبرت وواتن أن العديد منها تحتمل أن تكون لها هويات تنظيمية مزدوجة أو مختلطة. لكن موقفه هذا تعرض للإنتقاد بتركيز فقط على الهويات المزدوجة من طرف كورلي، أما هاتش وياناو فقدا الصورة المبعثرة للهوية التنظيمية⁽¹⁾. في حين أن برات Pratt وفورمان Foreman فيشيران إلى وجود هويات متعددة في المنظمات، ويؤكدان على أنها تحتاج إلى أن تدار بشكل جيد. ولقد لاحظ براون Brown أن منطق برات وفورمان قد يعني أن هناك العديد من الهويات، لأن هناك العديد من الأعضاء التنظيميين مما يسمح بتشكيل هويات فرعية، مما يطرح مسألة تعقد الهوية التنظيمية الذي يمكن أو يجب أن تكون من أجل إعطاء معنى لذلك.

لكن قبل هذا تحدث ألبرت وواتن في أدبياتهما الأولى عن الهويات الهجينة، التي تعرف بأنها "...تكون في المنظمة التي تتكون هويتها من نوعين اثنين أو أكثر"، يمكن النظر للهويات الهجينة باعتبارها حالة خاصة من هويات متعددة تبدو أنها تشمل الأجزاء⁽²⁾. كما توصف عادة بأنها هوية إزدواجية، ومع ذلك، تستند الهوية الهجينة إلى مزيج من العناصر النفعية والمعيارية داخل الهوية التنظيمية. ولذلك ليس كل الهويات المتعددة هي هجينة لأنها قد تنطوي عناصر معيارية ونفعية متعددة. ووفقا لألبرت Albert وواتن Whetten البديل هو أن الطابع الهجين للهوية يضيع، ومن المنطق أن تصبح هوية واحدة مهيمنة بتغيير هوية المنظمة.

أما جاكوب Jacobs كريس، Christe، كيغان Keegan، وبولو Pólo (2008) فاقترحوا أن المنظمات يمكن أن تكون لها هوية هجينة والتي تقع ضمن البردايم الوظيفي functionalist paradigm وينظر إليها من منظور الفاعل الاجتماعي. على سبيل المثال، انتقد هاتش وياناو افتراض ألبرت وواتن: "... رسم مجزأ و/ أو الصور المكسورة للهوية التنظيمية (على سبيل المثال، مع تركيزهم على الهويات

⁽¹⁾-Hatch, Mary Jo. and Yanow, David . "Methodology by Metaphor: Ways of Seeing in Painting and Research," *Organization Studies*, 29(1), 2008, pp, 23-44.

⁽²⁾- Foreman, Peter . and K Whetten David . A. "Members' Identification with Multiple- Identity Organizations". *Organization Science*, 13(6), 2002, pp, 628-635.

الهجينة⁽¹⁾. بعبارة أخرى، وجود هويات هجينة هو نتيجة لتطبيق منهجية ألبرت وواتن Whetten وكذلك تحديد للهويات المزدوجة. والذان قد وصفا الهوية التنظيمية على أنها تتكون من عنصر بنائي ومشترك بين أعضاء المنظمة، وكذلك عناصر عالمية صالحة للاستمرارية، والتحمل والتميز. وقد أظهرت بعض الدراسات القائمة على المنظمات ذات الهوية الهجينة أن هذا النوع من المنظمات تتطلب جهداً أكثر وعياً للحفاظ على التهجين. وفي المقابل صاغاً مصطلح "التهجين المستدام". "sustainable hybrids". واقترحا ثلاثة جوانب التي تميزها كهجينة: الهويات الهجينة يتصور أن تكون غير منتهكة، غير متوافقة ولا بديل عنها، وهي كالآتي⁽²⁾:

- غير منتهكة يعني شيئاً عن الهويات الأساسية يمكن أن يثير الشبهة؛
- غير متوافقة بمعنى الصراع فيها أمر لا مفر منه.
- وكائنة لا غنى عنها يعني أنه أياً من مضاعفات الهويات يمكن القضاء عليها (المرجع نفسه).

ولقد أكد ألبرت وادمز بأن الجوانب المختلفة للهوية الهجينة المستديمة هي بسبب وظائفها وفضائلها، وبالتالي فإن الهوية الهجينة يمكن أن تكون مستدامة على مر الزمن. وهي تأكيد على ما ذكر أعلاه وما تم تقديمه من قبل ألبرت، غودفري ووتن ويقولون: "نحن ذكرنا أن السمة المميزة للهوية الهجينة للمنظمة هي المزج بين "العناصر المختلفة أو المتضاربة" والتي هي جوهرية، دائمة، ومميزة للمنظمة". واستمرا بالقول:

- أولاً إلى أي مدى العناصر التي يتألف منها التهجين غير قابلة للإنتهاك، وهو المدى الذي لا يمكن لأي كان تسويته،

- ثانياً إلى أي مدى يكون كل عنصر لا غنى عنه، وهو الذي لا يمكن أن يتم بعيداً ؛

- ثالثاً إلى أي مدى تجميع العناصر يشكل هجين غير توافقي. ويتم الإشارة إلى هذه العناصر

الثلاثة كمعايير⁽³⁾. " لكن هذه الحجة تكشف العديد من المشاكل:

(1)- Hatch, Mary Jo. and Yanow, D. 2008. Op cit, p. 32.

(2)- Albert, Stuart., and Adams, Emanuel. "The hybrid identity of law firms". In B. Moingeon & G. Soenen (Eds.), **Corporate and Organizational Identities**, (London and New York: Routledge, 2002, p 35.

(3)- Albert, Stuart., and Godfrey P. ., Whetten, David. A., **Hybrid Identity Organizations**. (Provo, Utah: Brigham Young University Marriott School of Management, 1999, p 6.

أولاً، فإنها تدل على الاقتناع بأن المنظمات هي فواعل اجتماعية وهي في حد ذاته افتراض يمكن التشكيك فيه. فلقد نظر ديفيد واتن David Whetten وأتباعه للمنظمات كفواعل اجتماعية لأن المجتمع ينسب له سمات مماثلة كأفراد.

ثانياً، يستند هذا التفسير أيضاً على هذا التشبيه في أن ألبرت وواتن قد عادلاه مع البشر. لكن وجهة نظر جويوا تنص على أنه عندما المنظمات المنفصمة فيمكن أن تبقى وتدار وتعيش مع هويات متعددة. إضافة إلى ذلك يرى جويوا بأن المنظمات تطور هويات متعددة فيما يتعلق بالقيم الأساسية والممارسات وأكثر وضوحاً بالمنتجات والخدمات⁽¹⁾. كما أنه يمكنها التعامل مع هويات متعددة. ومن الواضح أن هذه الرؤية تنتهج منظور البنائية الاجتماعية في حين يميل جلين نحو منظور الفاعل الاجتماعي.

زيادة على ذلك فهناك سؤال آخر مهم يطرح نفسه هو كيفية ظهور هذه الهويات المتعددة؟ ووفقاً لألبرت وواتن، فمن السهل إضافة هوية جديدة للهوية القائمة للتخلص من "الهوية القديمة". وهذا ما يفسر وجود هويات متعددة. في حين أن برات Pratt وفورمان Foreman يقولان بأن هناك العديد من الإجابات الممكنة للأسئلة "من أنا؟" أو "من نحن؟". وهي تعتمد على تعريف ألبرت وواتن في للهوية التنظيمية لكن مع زيادة صقل لهذا التعريف بقولهم: " أن الهويات المتعددة تشير إلى المنظمة. بمعنى أنه حتى لو كانت هناك هويات متعددة داخل المنظمة فيجب أن تشير للمنظمة ككل.⁽²⁾ ويذهبان إلى حد القول: "أن الهويات المتعددة تنطوي على تصورات متعددة للمنظمة. بوضوح أكثر، أن المظمة التي لديها هويات تنظيمية متعددة يجب أن لا تكون لها عدة وجهات نظر مختلفة حول ما هو مركزي، مميز، ودائم حول منظمة ". هذا التعريف، خلافاً لتصورات الهوية الهجينة، لا يعني بالضرورة وجود صراعات بين الهويات المتعددة⁽³⁾. وبالتالي التركيز يكون على كيفية بناء الهويات المتعددة وليس على كيفية ظهورها. بالتالي ففي مثل هذه الحالات يجب أن تكون فرصة جيدة لتوفير لدراسة كيف يمكن للمنظمات بناء هوياتها

(1)- Gioia, Dennis., and al. "The Identity of Organizations". In D. A. WhettenP. C. Godfrey (Eds.), **Identity in Organizations**, (Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications 1998.). pp. 33-50.

(2)- Pratt, Michael G.and Peter Foreman . O. "Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities". **The Academy of Management Review**, 25(1), 2000, p. 20.

(3)- Ibid p. 22.

اجتماعيا والذي بدوره يتوقف كما يؤثر على قدرة المنظمات على الوصول إلى الموارد البشرية والمادية اللازمة للبقاء على قيد الحياة.

الفرع الثالث: بناء الهوية التنظيمية في مواجهة مطالب الهوية عند مواجهة التهديدات

إن فهم كيفية استجابة المنظمات لتهديدات الهوية يوفر دليل قوي حول كيفية تفاعل الأعضاء، الإدارة، وغيرهم من أصحاب المصلحة " مع المطالب لبناء وعي بالهوية التنظيمية. إن تهديدات الهوية هي حالات طعن في الخصائص التنظيمية المركزية، المميزة، والمستمرة، كما تترك آثار وردود فعل قوية لأعضاء المنظمة في وقت لاحق. وقد درس العديد من المنظرين المعنى المعطى sensegiving أو عمليات صنع المعنى للهوية sensemaking التي تربط الإدارة العليا مع أعضاء المنظمة وأصحاب المصلحة الخارجيين، ولكن المزيد من البحوث رأَت أن هناك حاجة للبحث في عملية معنى تبادلي sense-exchanging، في حين أن التصورات المختلفة للمنظمة يتم التفاوض عليها لبناء اجتماعي للهوية المنظمة. وتأتي الهوية التنظيمية أيضا إلى الصدارة عندما تواجه المنظمة أمور صعبة أو ما يصطلح عليه " شوكة في طريق الخيارات"⁽¹⁾ "fork-in-the-road choices". إن فهم كيفية استجابة المنظمات لتهديدات الهوية عبر مطالبات الهوية وكيف لأصحاب المصلحة أداء أفعال معنى الصنع sensemaking، معنى المعطى sensegiving، ومعنى التبادل sense-exchanging تساعد على خلق أساس لتجميع منظور الفاعل الاجتماعي والبنائية الاجتماعية.

يطرح كل من رافاسي Ravasi وشولتز Schultz مطالبات الهوية بالمعنى المعطى (sensegiving) والمعنى المصنوع (sensemaking) كجزء من أجزاء عملية بناء الهوية التنظيمية. وهذا يمثل مساهمة جديدة نسبيا في أدبيات وبحوث متفرقة في بناء الهوية التنظيمية⁽²⁾. ونتيجة لهذه الفجوة النظرية، حاول دارسو الهوية التنظيمية مؤخرا وصف كيفية بناء المنظمات لهوياتها، كما وقد حاول بعضهم خلق أطر لفهم عملية البناء للهوية التنظيمية. ولقد اقترح سكوت Scott ولين Lane أن المديرين وأصحاب المصلحة لديهم علاقات متبادلة أين يتم تفسير الأنشطة التنظيمية، وخلق الصور التنظيمية، والفعل والإستجابة.

⁽¹⁾-- Albert, Stuart. A., Albert and Whetten Revisited." Strengthening the Concept of Organizational Identity". Journal of Management Inquiry, 15(3), 2006, p. 221

⁽²⁾- Alvesson, M., Empson, L. "The construction of organizational identity: Comparative case studies of consulting firms". Scandinavian Journal of Management, 24(1), 2008, pp. 5-16;

وعلى إثره وصف كورلي Corley وجويا Gioia الخطوات التي تمر بها المنظمة لتغيير هويتها وبناء هوية جديدة. ويتم في ثلاث خطوات هي⁽¹⁾:

- غموض عملية هوية - سياق تغير الهوية- المعنى المعطى - حتمية الواقع المعطى.

كما وقد قدم ران Ran ودويمرينغ Duimering نمذجهما الناجح ويعد من أهم النماذج والذي ركزوا في فيه بصراحة على بناء الهوية في مواجهة مطالبات الهوية. من خلال تحليل نقدي للافتراضات الجوهرية الكامنة وراء معظم مفاهيم الهوية، واقترحا أنه بدلا من افتراض وجود مجموعة ثابتة من الخصائص الأساسية التي تشكل هوية مستقلة للمنظمة وللأعضاء، سوف يكون من الأجدى دراسة كيفية استخدام أصحاب المصلحة لغة لبناء هوية وفقا لمصالحهم الخاصة. وأكدوا أن مطالبات الهوية، تفعل أكثر بكثير من مجرد تصنيف المنظمات كأعضاء لفئات تقليدية بمأسسة اجتماعية، فهي تنشئ⁽²⁾:

- نظام فقهي من فئات ذات قيمة متقلة.

- وضع المنظمة سلبا أو إيجابا ضمن هذه الفئات.

- صور المشروع لحركة الهوية والتحول.

- بناء ماضي وحاضر ومستقبل الهوية

- تعريف المنظمة من خلا فئات عاكسة لإجراءاتها وتفاعلها مع الأفراد أو المنظمات التي بنيت أيضا من خلال المطالب الهوية.

كما إقترحا عمليتين مميزتين و مترابطتين من بناء الهوية هما عملية البناء اللغوي وعملية البناء الاجتماعي: " لأن المنظمات هي بناءات اجتماعية، ومجموعة صفات باعتبارها تشكل هويات تعكس نتائج عملية اجتماعية تفاوضية للمطالب والمطالب المضادة التي أدلى بها أصحاب المصلحة التنظيمية المختلفة، والمحتمل أنها تؤدي إلى درجة من التوافق حول نسخة خاصة من هوية المنظمة⁽³⁾. وباعتبارها محاولة واضحة لتحديد الهوية الرسمية للمنظمة. فتصور البناء اللغوي والبناء الاجتماعي للهوية التنظيمية

(1)- Corley, K. G.,and Gioia, D. A., 2004 op cit, pp 193-208.

(2)- Bing Ran P. Robert Duimering, " Imaging the Organization Language Use in Organizational Identity Claims. " **Journal of Business and Technical Communication**, Vol 21, N 2 April, 2007, 155-157,

(3)-Ibid. p 160-163

يعكس ترابطاً لكن العمليات المختلفة والتي تعمل على فترات زمنية مختلفة، تعكس وحدات تحليل تنظيرية مختلفة".

ومع ذلك، فإن الإطار المقترح من طرف ران ودوميرينغ هو حصراً ركز على البناء اللغوي للهوية التنظيمية في حين ترك البناء الاجتماعي دون تفسير. ودعوا إلى إجراء المزيد من الدراسات لعمليات البناء الاجتماعي، وعملية تبادل الإحساس"، لاستكشاف اللغة المستخدمة للبناء الاجتماعي للهوية التنظيمية، وإلى "دراسة كيف أن مطالبات الهوية ومكوناتها المختلفة تتفاعل وتغير كإصدار خاص من هوية المنظمة ليصبح مؤسساتي⁽¹⁾. إن دعوة ران ودوميرينغ لمزيد من الدراسة حول البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية، أفرزت دراسة المقدمة من طرف دال وجود عوامل متعددة والتي يمكن للمنظمات إدارتها أو التحكم بها أثناء بناء الهوية على سبيل المثال وسائل الإعلام، والجوائز، والترتيب، والاتصالات، ومجلس إدارة، والمديرين، وممارسات إدارة الموارد البشرية. وبالمثل، حدد ألفسون **Alvesson** وامبسن **Empson** أربعة صفات موضوعية مستهدفة خلال بناء الهوية التنظيمية. هذه الصفات هي: معرفة المنظمة، الإدارة والأعضاء، الميول الشخصية للأفراد، والمواجهات الخارجية كلها تساعد المنظمة على بناء هويتها لأنها تتغير على مر الزمن⁽²⁾.

على الرغم من أن هذه الدراسات وضعت أساساً متيناً نحو فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية، لا تزال الدراسات غير واضحة حول عمليات البناء الاجتماعي مقارنة بالبناء اللغوي.

المطلب الثاني: منظورات بناء الهوية التنظيمية

قارن باحثون آخرون بين أنواع مختلفة من الهوية، على سبيل المثال، الهوية الاجتماعية وهوية الشركات والهوية التنظيمية أمثال كورنيليسين⁽³⁾. في حين أن الباحثين في مراجعتهم للأدبيات وجدوا أربعة تيارات تمثل هذه التيارات أربعة منظورات من وجهة نظرهم، على سبيل المثال "البنائية الاجتماعية"، "الفاعل الاجتماعي، المؤسساتية والمنظور البيئي". وسيتم مناقشة المنظورين الأولين بمزيد من التفاصيل

(1)-Ibid. p 166-170

(2)- Alvesson, M. and L. Empson "The construction of organizational identity :Comparative case studies of consulting firms." **Scandinavian Journal of Management** 24(1), (2008). pp, 1-4.

(3)- Cornelissen, Joep. and John. M. T. Balmer "Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patterning and Products." **British Journal of Management** 18(s1): S1-S16O, t(2007)., p 16

أدناه. ومن المثير للاهتمام أن التسميات المستخدمة تختلف في مراجعات مختلفة، حيث وجد كاناطو **Canato** ورفاسي **Ravasi** مقال في مجلة الهوية التنظيمية تم على أساسه تصنيف دراساتها إلى ثلاث موجات والتي تصف الوضع التجريبي للأبحاث في المجالات السائدة⁽¹⁾:

الموجة الأولى: 1991-2000: الهوية التنظيمية كتفسير غير متوقع.

الموجة الثانية: 2000-2002: الهوية التنظيمية باعتبارها صعود في دراسة السلوك التنظيمي.

الموجة الثالثة: 2002-2011: الهوية التنظيمية كموضوع. ولقد أشار رافاسي وكاناتو أن هناك تحولاً في الغرض من أبحاث الهوية التنظيمية لكن سيتم التركيز على منظورين هما البنائية الاجتماعية والفاعل الاجتماعي لدراسة بناء الهوية وهما الأكثر ملائمة لفهم أعمال بناء الهوية التنظيمية.

الفرع الأول: المنظور الاتصالي لبناء الهوية التنظيمية

إن القضايا والأفكار الناشئة من استعراض أدبيات الهوية التنظيمية تقودنا إلى تحديد مفاهيم مختلفة والتي تدخل بمثابة الإطار النظري لهذا البحث. فهناك العديد من المقاربات في الاتصال التنظيمي، لكن اختيار واحدة منها كأنه إختيار لزاوية أو رؤية واحدة في البحث. في هذا المعنى، تبدو الرؤية التفسيرية أنسب لمجريات البحث. إن المقرب التفسيري يرى أن الواقع التنظيمي هو بناء اجتماعي يتم من خلال التفاعل بين الأفراد. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا سوف تقترض لأغراض هذا البحث، دروس من علم مناهج الإثنية *ethnomethodology*، وهو تيار فكري ولد في 1960 على يد هارولد جارفينكل Harold Garfinkel⁽²⁾. المبدأ الأساسي الذي يتم التسليم به هو أن الاجتماعي يبني ويعاد بناؤه ضمن العلاقات اليومية بين الفواعل. داخل هذا التيار تم العثور أيضاً على تحليل المحادثة *l'analyse de conversation*، كما نلاحظ أيضاً بعض التأثير لنظرية أفعال اللغة *la théorie des actes de langage* لأوستن 'Austin' (1991) "عندما تقول، تفعل"، والتي تدرس اللغة في بعدها الأدائي والفعلية. بالتالي من خلال التفاعل⁽³⁾، تكون المواجهة بين عدة صور التي يمكنها إنتاج الهوية، وهذا يعني أن كل فرد (سواء كان من داخل أو

(1)- Ravasi, David.,and Canato, Anna. "How Do I Know Who You Think You Are? A Review of Research Methods on Organizational Identity". *International Journal of Management Reviews*, 15(2), 2013, pp 185-204

(2)- Garfinkel, Harold. *Ethnomethodology's program: Working out Durkheim's aphorism*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2002

(3)- Bruno Ambroise. "La langage J.L. Austin et le langage: ce que la parole fait," *Philopsis: Revue numérique*, 2011, p. 179

خارج المنظمة) فهو يعمل ضمنا أو صراحة على تعبئة عدة صور أو هويات تنظيمية، كما أنه في تفاعلات هذه الصور / الهويات قد يكون الاتفاق أو لا. لذا فإننا نوجه اهتمامنا إلى انعكاسات مدرسة مونتريال، معلقا أيضا على بعض مفاهيم نظرية فاعل الشبكة ثم تعريج الدراسة في وصف ما هو المقصود بـ التوصيف التنظيمي **présentification organisationnelle** وأهمية هذا المفهوم في سياق تحليل الهوية التنظيمية.

1- مدرسة مونتريال: اللغة

مدرسة مونتريال هي تيار فكري يجمع باحثوه ن حول فكرة مركزية أن المنظمات تبنى من خلال وفي الاتصالات، ومع ذلك، فإن مدرسة مونتريال ليست مهتمة فقط بالاتصالات، وصرحت أنها تجد أيضا مصدر إلهام في جميع تخصصات العلوم الإنسانية، مع التركيز بصفة خاصة على اللسانيات، والسيميائية في دراسات حول المنظمات والإدارة المقدمة من طرف بريمان⁽¹⁾ Brummans. كما يوحي اسمها، هذه المدرسة الفكرية نشأت في مونتريال، كيبك بمعنى نشأت في الفضاء الناطق بالفرنسية في قلب أمريكا الشمالية. هذا المكان يوجد تاريخيا وثقافيا ضمن الحدود الأوروبية والأمريكية. فأصالة المدرسة مكنتها من ربط وتوحيد بداخلها المفاهيم عن جانبي المحيط الأطلسي. كما أن المدرسة تعمل لتوصيل الأفكار البراغماتية الأوروبية - الأمريكية⁽²⁾.

تجد هذه المدرسة أساسياتها في نظرية أفعال اللغة من كتابات أوستن Austin وسيرل Searle، وبعض الأفكار لدوركهايم Durkheim، بالإضافة بالإضافة إلى المدرسة الشكلية le formalisme لبيرس Peirce، وبعض أعمال ديوي Dewey وديتز Deetz، وكلها على سبيل المثال لا الحصر. علاوة على ذلك، فإنه تحشد مفاهيم من نظرية فاعل شبكة (ANT)، وتسمى أيضا علم اجتماع الترجمة، التي ترى العالم كمجموعة من الشبكات أين تتفاعل الفواعل البشرية وغير البشرية، والجهات الفاعلة والتي قد تكون هي نفسها تعبر عن الشبكات⁽³⁾. ولهذا سنحاول تقديم تصاميم لهذا المقترب الذي يقودنا إلى فهم أفضل لأفكار مدرسة مونتريال. l'École de Montréal.

(1)- Brauman, Rony., 2006.op cit, 34

(2)- ibid,

(3)- Michel Callon et Bruno Latour. Le **grand Léviathan s'apprivoise-t-il ?**, Sociologie de la traduction: Textes fondateurs TextesFondateurs.qxp, 2006., pp. 11-15

إن الافتراض الأساسي لهذه المدرسة هو أن أي عنصر يفعل شيئاً يمكن أن يعتبر كفاعل وله ترابط بين الكائنات المختلفة التي تشكل جماعات. علاوة على ذلك، عندما يتكلم الفرد، فإنه ليس وحده فقط من يتحدث، بمعنى (فإنه يجعل حاضراً طوال تصرفه الخطاب *ce qu'il rend présent à travers son acte* (de parole)). وبالتالي، يمكن تعريف هوية الفاعل كترتيب لأثار التمثيل. في الواقع، فإن الكائنات هجينة لأنهم يجسدون أو يتجسدون في أشياء كثيرة، وهذا يعني أن كل كائن يمكن أن يكون ممثل، مجسد، مادي، أو مدمج من خلال عدة كائنات أخرى⁽¹⁾. وهذا ما عبر عنه كورن Cooren وتايلور Taylor بقولهما أن: "المنظمة هي هجين، وكيان متلون ومتعدد الأشكال يتألف من وكلاء بشريين أو غير بشريين (وثائق وأجهزة الكمبيوتر والمتحدثين الرسميين، موظف)، والتي تفعل أشياء باسم المنظمة أو نيابة عنها. إن المرجعية الرئيسية لهذا المقترح، كما يؤكد لاتور Latour أن: "الممارسة هو أن تفعل *Faire, c'est faire faire*"، وأنه ليس هناك أصل للفعل. ولذلك فنحن دائماً في عملية، وهي عملية لا يمكن أن تكون مصممة في الأصل بإعتباطية، ليتم وضع كل كائن من خلال شيء يدفعه للمنبع، ليصل إلى المصب، على أن يفعل شيئاً. ومن ثم "دائماً بالفعل" في سلسلة من الأفعال المتواصلة⁽²⁾.

وما وراء تأثير نظرية الفاعل -شبكة، تم تطوير أطروحات مدرسة مونتريال، المقترح الأصلي للظاهرة التنظيمية من خلال التفكير في الخصائص التنظيمية للاتصالات. فعمل اللغة يتم بتحليل خاص للنموذجين وهما: النص والحديث، وحسب هذا المقترح تكون النصوص وسائط في المحادثة بين الوكلاء، في حين تعمل المحادثات على تعبئة النصوص نفسها. وعلاوة على ذلك، يتم التركيز على التفاعل في بناء مؤسسات⁽³⁾: "إن الهيكل التنظيمية تحدث لأن التفاعلات البشرية تتوسط من قبل وكلاء غير بشريين (وتشمل بما في ذلك 'الأشياء' مثل النصوص أو اللغات أكثر عموماً) التي تعوق وتمكن هذه التفاعلات، وتمنحهم نسبياً الطابع الدائم في الزمان والمكان، والسماح بنقل الفرد في العمل الجماعي".

2- مفهوم التكلم البطني

⁽¹⁾- Cooren, Francois. **The organisational world as a plenum of agencies**. Dans F. Cooren, J. R. Taylor , E. J. Van Every (dir.), **Communication as organizing** Practical approaches to research into the dynamic of text and conversation. 2006pp pp. 81-100

⁽²⁾- Michel Callon et Bruno Latour.op cit, 2006,. pp. 11-15

⁽³⁾- ibid

التكلم البطني هو مفهوم طوره كورن Cooren في استمرارية البحث في أفكار الاتصال التنظيمي كإمتداد لفكر مدرسة مونتريال. إن الأساسيات النظرية لهذا المفهوم كانت للمرة الأولى في علم المنهجية الإثنوية ethnology لجارفينكل Garfinkel، ثم نظرية الشبكة الفاعل مع نظر بارزة للتفاعلات. دعونا نضيف أن هذه الفكرة لن تكون من دون مساهمة أوستن ونظريته حول أفعال اللغة التي تجمع فرضية الأداء وعمل الكلمات واللغة في التفاعلات. مصطلح التكلم البطني عرض وعرف على هذا النحو: "مفهوم التكلم البطني، [هو] تصميم مجازي كعملية من خلاله يحي المتحاورون ويتحدثون عن الكائنات والكائنات التي هي في حد ذاتها من المفترض أن تدير نفس المتحاورين في حالة من التفاعل" وبالتالي هناك مسألة تصدر مع فكرة أو مفهوم التكلم البطني، أن تكون مهتمة بالصور التي تعمل على تعبئة المتحاورين في التفاعل. في هذا المعنى⁽¹⁾. وكما قال كورن Cooren أن هذا المفهوم يسمح بالإقتراب من بعد أكثر عمقا للتفاعل وأكثر عمقا للاعبها). وتجدر الإشارة إلى أن هذا المفهوم المنطقي عند استخدامها كجزء من تحليل المحادثة. وبالتالي، فإنه قد أن تكون مفيدة جدا للبحوث التي تهتم في فك رموز ما يحدث في التفاعل وبشكل أكثر تحديدا ما الفاعلين.

الفرع الثاني: المنظور الزمني: الذاكرة والتاريخ لبناء الهوية التنظيمية

تبعا لتعريف ألبرت وواتن Whetten بأن لهوية التنظيمية ذات طبيعة مركزية دائمة ومميزة للمنظمة، فالمناقشات دارت حول المتانة والاستمرارية لهذه الهوية. وفقا لهما فتغير مطالب الهوية التنظيمية يكون إذا كان هناك تعطل في خبرات الفواعل التنظيمية لتطوير الديمومة الأصلية للهوية، كما هو الحال في فترات الأزمة أو غيرها من حالات تهديد الهوية⁽²⁾. إن زيادة التركيز على هذه المناقشات تشير إلى أن مطالب الهوية في الحاضر من المرجح أن ينظر إليها كخصائص دائمة في المستقبل، وبالتالي تسليط الضوء على الترابط بين الماضي والحاضر، والمستقبل. لكن بعض الباحثين شككوا في الجانب دائم للهوية، بحجة أنه يجب أن ينظر إليه أنها متغيرة وديناميكية.

أولا: الطبيعة الديناميكية للهوية تكون مفصلية بطرق مختلفة. جويا وآخرون. على سبيل المثال، سلطوا الضوء على الطبيعة الديناميكية والقابلية للتكيف للهوية بشكل عام يعارض رؤيتها المستقرة

⁽¹⁾- Cooren, Francois. "Ventriloquie, performativité et communication: Ou comment fait-on parler les choses".

Réseaux, 28, 2010, pp35-54.

⁽²⁾-Ravasi, David.and, Majken Schultz, 2006, op cit, pp433-458.

والدائمة. فبدلاً من التركيز على مطالبات الهوية، فإنهم يشعرون بالقلق مع معاني التحول الذي يسود ديمومة المطالب، والتي تسمح للهوية التنظيمية بالتكيف مع الظروف الخارجية غير المستقرة لبناء الهوية والمعرب عنها عن طريق تحويل الصور الخارجية، أو ما يصطلح عليه "عدم الاستقرار المتكيف"⁽¹⁾. إن دراسات دوتون وديكرش كانت حول التغييرات القائمة في الهوية على العلاقات بين الصورة والهوية، والتي تبين كيف أن التناقضات بين التصورات الذاتية وبناء صورة الآخرين يفسر سلسلة من أثار إعادة بناء الهوية على مدى عدة سنوات. فهم لاحظوا الهوية تغيرت كاستجابة على تغير تصورات المنظمة بين الأعضاء الخارجيين. وبالاعتماد على بحوث قدمت من طرف ميد وهاتش وشولتز وبرات لعمليات تعريف الذات لديناميكيات الهوية التنظيمية، والتي قد تشمل الديناميكيات بين الثقافة التنظيمية والصورة التنظيمية⁽²⁾. فبدلاً من ربط تغير الهوية بمختلف العلاقات بين الذات التنظيمية والآخرين، قدم الباحثون الرؤية البنائية الاجتماعية للزمنية والهوية، بحجة أن "الاستمرارية واضحة في عين الناظر"، أو المنظمات لنفسها تبني السرديات التي تعتمد على التماسك من الماضي،

ثانياً: عالجت دراسات الهوية العمليات التي تعمل على خلق التماسك بين الماضي والحاضر والمستقبل للهويات. على سبيل المثال، في دراستهم للتغيير الاستراتيجي، جويا Gioia وتوماس Thomas أظهرت كيف أن تطلعات مستقبل الهوية / الصورة تؤثر على حاضر الهوية المصنوعة. ووصفوا الاتصالات بين المستقبل والحاضر، مشيرين إلى أن الهوية التنظيمية قد تتغير بسرعة استجابة للتغيرات البيئية كطموح استراتيجي جديد. وفي سياق مماثل، جويا وآخرون أكدوا بأن أعضاء المنظمة يميلون لإعادة تفسير الماضي في ضوء المطلوب أو المتوقع في المستقبل: " فالمنظمات تحاول تحديد دورها في الحاضر والمستقبل، وفي كثير من الأحيان هي بحاجة إلى مراجعة الماضي لتكون متسقة مع المستقبل"⁽³⁾. مع الأخذ بوجهة نظر، رافاسي Ravasi وشولتز Schultz والتي تظهر كيف أن ثقافات الماضي يتم تفسيرها من خلال ثلاثة فترات مختلفة من إعادة بناء الهوية في السمعي البصري والمقروء كجزء من كلا المعنيين: صنع المعنى sensemaking في حالة كانت هويتهم مهددة، والمعنى المعطى sensegiving في حالة ربطها بالمستقبل. حيث تكون إعادة بناء الهوية استجابة لحالات خارجية مختلفة تشكل تهديدا لهويتهم على مدى زمني معين⁽⁴⁾.

(1)-Gioia, Dennis. A. and, Majken Schultz, Kevin G. Corley. 2000.op cit, pp63-71

(2)- Hatch, Mary Jo, and, Majken J. Schultz. 2002.op cit, pp 989-1018.

(3)- Gioia, Dennis A. and, J. B. Thomas., 1996, op cit, p623

(4)-Ravasi, David. and, Majken J. Schultz. 2006.op cit, pp 433-438

ثالثاً: في دراسة حديثة لتشكيل الهوية قال لكروزن **Kroezen** وهوجن **Heugens** بأن العمليات المتشابكة لمن يطبع ويسن تجلب خزان لسمات الهوية الماضية في الوقت الحاضر، كما أكدوا كيف أن أصل الهوية يؤثر على مطالبها⁽¹⁾.

رابعاً، وأخيراً أخذ بعض العلماء المزيد من المنظور الزمني في العملية القائمة على تصور الهوية. على سبيل المثال، استناداً إلى دراستهم لعمل الهوية كليج وآخرون. يقولون أن العمليات الجارية من بناء الهوية تظهر من خلال العلاقات بين الزمنية (الاستمرارية مع الوقت) والبعد المكاني للهوية (هوية تعرف كمقارنة اجتماعية مع الآخرين). وبناء على شيا **Chia** فالتركيز كان على جدلية الكائن وما يكون للمنظمات، ويقترح الباحث تصور الهوية كما ظهرت من العملية الجارية لـ "كيف أصبحنا كمنظمة" بدلاً من تحديد "من نحن"، كما أشار أيضاً في العمل على استمرارية ديناميكيات الهوية عن طريق التأكيد على ماجاء به كل من **Ashforth** وميل **MAEL**، جويا، وشولتز، وبرات⁽²⁾.

وبالتالي نخلص إلى أن العلماء بدأوا يولون اهتماماً كبيراً لأدوار الماضي، الحاضر والمستقبل في إعادة بناء الهوية. ومع ذلك، هناك بعض القيود الملحوظة في تطبيق المنظور الزمني. حيث أن المنظور الزمني عن الهوية التنظيمية يدعو إلى النظر في كيفية بناء الماضي من خلال من نحن، وهي فكرة مستوحاة من ميد. "وكانت الدراسات السابقة على الذاكرة التنظيمية تركز بشكل رئيسي على الأشكال النصية من الذاكرة، وعلى كيفية تأثير استحواذ ونفوذ عمليات المعلومات على عمليات اتخاذ القرار. واستلهاما للدراسة التي كتبها والش و **Ungson** سنة 1991 تم تعريف الذاكرة التنظيمية كصناديق "أين يتم تخزين المعلومات عن تاريخ المنظمة يمكن أن تؤثر على الحاضر"⁽³⁾.

كما أن السعي لفهم محتوى الذاكرة كما تتشكل في أشكالها، والتي قد تأخذ أي من ثلاث أشكال فإنه تم استعراض موجز لخصائص أشكال الذاكرة الثلاثة والطرق التي عرض بها كل شكل ذاكرة خصائص مختلفة، وبالتالي وجود وظائف مختلفة في حالة إعادة بناء الهوية:

(1)- Gioia, Dennis A. and, Majken Schultz., and Kevin G. Corley. 2000. Op cit, p 46

(2)- Gioia, Dennis A and., Kevin G. Corley, T. Fabbri." Revising the past (while thinking in the future perfect tense) ". **Change Management** 15 (6, 2002) 622-625.

(3)- Walsh, James and, Gerardo. Rivera. Ungson.. "Organizational memory". **Academy Management Rev.** 16(1), 1991, pp 57-61.

- **الذاكرة النصية:** تعتبر الذاكرة النصية كأكثر أشكال الذاكرة المشار إليها على نطاق واسع في أدب الذاكرة التنظيمية. يشير ويبر إلى كيفية اتخاذ القرارات وبناء على حالة تم تسجيلها ويتم الاحتفاظ بها في ملفات جاهزة للاسترجاع من قبل المسؤول. الذاكرة النصية أيضا قد تأخذ شكل قواعد مكتوبة والمحفوظات، والتقارير السنوية، والسير الذاتية للشركات، وكذلك كالسجلات وقواعد البيانات والحسابات المالية⁽¹⁾. النص المكتوب يسلك الثبات النسبي للمعنى مع الوقت، نظرا لانتظام العلامات والعلاقات بينهما. فثبات النص يمكن المعلومات حول الظواهر التنظيمية من إعادة تفسيرها بنفس الطرح وعلى مدى فترات طويلة من الوقت. هذا يجعل من الذاكرة النصية نموذج خاص بعد لذلك عند المقارنة بين الذكريات على مدى فترات طويلة من الوقت. هذا يعني أن الحقائق يمكن أن ينظر إليها على نحو مماثل، حتى خلال فترة زمنية طويلة طالما علامات ترابطها لها معان مماثلة. مما قد يساعد أيضا على تجنب الغموض في دعاوى الهوية في المستقبل. وفي هذا الصدد، الذاكرة النصية تمكن من المقارنة الأولية على أساس آثار التغييرات في الهوية التنظيمية⁽²⁾.

- **الذاكرة المادية:** في حين أن النص يهيكل ويصف المستخرجات من الممارسات السابقة، فالأشياء المادية والترتيبات مثل: النماذج الأولية، والمساحات المادية، الشعارات، أو متاحف الشركات . كلها توفر الممارسات السابقة. يشير موران على سبيل المثال، أن ملامح المنتجات وخطوط الانتاج (مثل تصميم المنتجات والمواد والتعبئة والتغليف، والشعارات) هي الأشياء المادية الكبيرة التي تنطوي عليها الذاكرة التنظيمية. على عكس النص، توفر الذاكرة المادية المظاهر المباشرة، كما أنها توفر معرفة حميمية عن الهويات الماضية، ويرجع ذلك جزئيا لأنها تخلق نوع من الإلحاح والخبرة في حين تبقى مفتوحة لتفسيرات مختلفة، كما أن الذاكرة المادية قد تكون كحاملات لتصور الهوية في المستقبل، مما يمكن من خلق رؤية مشتركة للمشروع الذي سيتم وضعه⁽³⁾.

- **الذاكرة الشفوية:** تنتقل عن طريق الإيماءات والكلمات، أو الإجراءات في التفاعل الاجتماعي حسب بالمار BLUMER، كما توفر الذاكرة الشفهية شكل فوري غني من التواصل الإنساني، وهي مفتاح لنقل معاني التجارب السابقة. كما أنها تنتقل عبر الزمن من خلال دلالة العملية الاجتماعية، والتي تأخذ شكل الكلام والإيماءات والعناصر الرئيسية من الذاكرة الشفهية هي القصص، والروايات والطقوس،

(1) - ibid, p p80-91

(2) - ibid

(3) - ibid

والاحتقالات. إن أهمية القصص كذاكرة تنظيمية يتضح جيدا من خلال كيف تخدم القصص نقل المعنى والتجارب الماضية. حيث يرى كل من بوتنام وبنين أن القصص والروايات هي وسائل أو سفن لنقل المعنى، في حين مارتن وآخرون يشيرون إلى أن القصص تولد تغييرات في المنظمات، وذلك جزئيا بسبب إغفال التفاصيل في السرد ومنحها تفسيرات متعددة مما يؤثر على الهوية ومطالبها⁽¹⁾.

لقد تم تحديد كيف أن الأشكال الثلاث للذاكرة والتي تختلف عن بعضها البعض في الطرق لكنها تتفق على أن بناء الهوية يمكن من التجارب السابقة. وأنها قادرة على نقل الماضي لإعادة بناء الهوية التنظيمية ومدى تأثيرها على مطالبات الهوية في المستقبل.

الفرع الثالث: منظوري الفاعل الاجتماعي والبنائية الاجتماعية

1- منظور الفاعل الاجتماعي:

أتباع هذا التيار من البحث في الهوية التنظيمية متعددون. ويعد ديفيد واتن **David Whetten** واحد من مؤسسي المفهوم والذي عمل على وجه الخصوص في تعزيز نشاط هذا المنظور. ويرى المنظمات كفاعلات اجتماعية. فهناك صراع حول طبيعة الهوية التنظيمية حيث يدعي البعض أن الهوية في مقابل هوية المنظمات مثل واتن **David Whetten** وماكي **Mackey** يقولان: "وفي قلب هذه المفاهيم المتنافسة للهوية التنظيمية هي التمييز بين الهوية كتصورات مشتركة بين الأعضاء مقابل الهوية كمطلب مؤسساتي متاح للأعضاء⁽²⁾. وبالتالي تصبح المنظمات فواعل اجتماعية، مما يؤدي بهم إلى الاعتماد أكثر على النظرية المؤسساتية لأنها أيضا تنظر للمنظمات كمؤسسات ويقترح كل من واتن **Whetten** وفلين **Felin**، أن هناك اثنين من الافتراضات النظرية تكمن وراء مفهوم الفاعل التنظيمي:

الإفتراض الأول: افتراض الإسناد الخارجي، هو أنه يجب على المنظمات أن تكون قادرة على التمثيل من قبل الفواعل الأخرى، لا سيما من قبل أصحاب المصلحة والجمهور. [...].

الإفتراض الثاني: نحن نفترض أيضا أن الفواعل قادرة على المداولة، وانعكاس الذات، والقيام بالعمل الموجه بهدف. ولذلك، فإننا نقترح افتراض القصدية -الغائية-. باختصار، الفواعل لها شكل من أشكال القصد الذي يكمن وراء عملية صنع القرار والسلوك⁽³⁾.

(1)- ibid

(2)- Whetten, David A. and, Alison Mackey. (2002).op cit, p. 395

(3)- King, Brayden G and Teppo Felin.and David A. Whetten. A. "Finding the Organization in Organizational Theory: A Meta-Theory of the Organization as a Social Actor". **Organization Science**, 21(1), 2010, p. 292.

فبالنسبة للإفتراض الأول فإنه محاولة لجعل المنظمات هي فواعل اجتماعية، لأننا (البشر) نجعلها فواعل من خلال نسب السلوك الذي هو عادة إنساني، على سبيل المثال، نقول "شركة X فعلت ذلك". أما بالنسبة للإفتراض الثاني هو أيضا شائع ولكن مع ذلك مشكلة. ويرجع السلوك البشري (القصد) إلى المنظمات ويجب التعامل بحذر. ويمكن أن يكون عذر جيد لإلقاء اللوم على المنظمة بدلا من الأفراد الذين فعلوا، على سبيل المثال، في حالة الفشل. في نهاية المطاف، الأفراد وحدهم يمكنهم أن يفعلوا ويكشفوا المقاصد والنوايا.

وعلى إثره فقد ناقش وانتقد بعض الباحثين المعايير المقترحة من قبل ألبرت **Albert** وواتن **Whetten**، ومن بينها الطابع الدائم للهوية. فكورلي **Corley** وآخرون. يشيرون إلى أن مصطلح "الديمومة" يشير إلى القدرة على تغيير هوية منظمة. أما ألبرت **Albert** وواتن **Whetten** فيعتقدون أن التغيير يحدث ببطء شديد أو بسبب اضطرابات في الحياة التنظيمية. ويؤكدون أيضا أن فقدان عنصر المحافظة على الهوية سيكون مهدد. في حين أن كورلي وآخرون قالوا بأن هذا النقاش حول ما إذا كانت الهوية يمكن أن تتغير أو لا غير مساعد، ويرون أنه من الصعب تحديد ماذا يتغير إذا تم تصور الهوية على أنها مستقرة. ومع ذلك، فمن المهم أن نعترف بأن الهوية لديها بعد الزمن ويمكن افتراض أن التغيير سوف ينظر إليه بوضوح. أما جويا وآخرون فقد لخصوا مناقشة ألبرت **Albert** وواتن **Whetten** كما يلي "... هؤلاء الذين يستخدمون مصطلح -الديمومة و" التشابه -" للهوية اقتحروها كشيء دائم، باق، ثابت ومستقر على مدى فترات طويلة من الزمن⁽¹⁾. وأشاروا إلى أن هذا الرأي هو السائد في اتباع منظور الفاعل الاجتماعي وكذلك المنظور البيئي والنظرية المؤسسية. جويا وآخرون. قالوا بأن النقاش حول "ديمومة" الهوية التنظيمية مهم جدا ولكن هناك حجج كافية والتي تدعم فكرة أن الهوية تتغير على الرغم من وجود مقاومة للتغيير. مع التركيز على استمرارية الهوية التنظيمية بدلا من ذلك يمكن أن تكون أكثر من وعد، أن الهوية التنظيمية مستقرة على مر الزمن وتحمل في طياتها فكرة أنها مقاومة للتغيير حتى عندما لا يجب أن تكون⁽²⁾. نتحدث عن الاستمرارية بدلا من ذلك تسمح لفترات من الاستقرار والتغيير والتي قد تكون أقرب إلى ما نلاحظه في العالم التجريبي. يدعي واتن **Whetten** أن تعريف المقدم من قبل ألبرت **Albert** وواتن **Whetten** يحتوي على ثلاثة مكونات فكرية، ومفاهيمية وظاهرية. فيشير المكون الفكري للمعتقدات المشتركة للأعضاء التنظيميين و"هم" كمنظمة. المكون التعريفي يشير إلى المعايير الثلاثة هي المطلوب

(1) - Gioia, et al., 2013, op cit, p 132.

(2) - ibid

المركزي، ومطلب القدرة على التحمل ومطلب تميز التعريف. أما المكون الظاهري فسلط الضوء على حقيقة أن خطاب الهوية في المنظمة هو الأكثر احتمالاً ليظهر في فترات معينة من الحياة التنظيمية. وسمى ألبرت Albert وواتن Whetten مراحل التأسيس بفقدان عنصر إستدامة هوية، إنجاز سبب الكينونة، النمو السريع للغاية، وإعادة التخذق.

كما سبق ذكره، هذا المنظور هو المنظور الأكثر شيوعاً عند استخدام الهوية التنظيمية كمفهوم نظري. ومع ذلك، هناك عدم وجود وعي واضح، أو التفكير في الآثار المترتبة على هذا منظور برأي⁽¹⁾. الكثير من الانتقادات لهذا المنظور تأتي من أنصار منظور البنائية الاجتماعية.

2- منظور البنائية الاجتماعية

قدم منظرو البنائية الاجتماعية جويا Gioia، شولتز Schultz وكورلي Corley والذين انتقدوا تصور ألبرت Albert وواتن Whetten بديلاً للتأكيد على الزاوية الاجتماعية البنائية. في كثير من الأحيان، ويستند المنظور البنائي-الاجتماعي على النقد الموجه للمقرب الوظيفي بشكل عام وتعريف ألبرت وواتن في بصفة خاصة. من حيث المبدأ اعتبروا الهوية التنظيمية بناء اجتماعي يتم من قبل أعضاء المنظمة على أساس ما يدعون إلى أن يكون مركزي، مميز ودائم. وهذا المنظور يركز على الأنشطة البشرية ضمن السياق التنظيمي. على سبيل المثال، أكد بوشيخي Bouchikhi وكيمبرلي Kimberly⁽²⁾ على فشل التغييرات الجذرية للمنظمات لأن التغييرات التي تبدأها الإدارة العليا قد تنتهك أو تهدد الهوية التنظيمية. ويشمل أنصار هذا المنظور جويا وآخرون. وفي تعريف آخر لهاتش والذي يبدو أنه أكثر ملاءمة من مقارنة ألبرت Albert وواتن Whetten حيث يقترح التعريف التالي: الهوية التنظيمية هي بناء اجتماعي وهي تنشأ، وتحفظ وتتحول عن طريق نشر التوعية والوعي الجماعي (بمعنى يشار إلى الهوية التنظيمية من خلال المرجعية الجماعية: "نحن" أو "هم") لأصحاب المصلحة فيها (على الصعيدين الداخلي والخارجي للمنظمة)⁽³⁾.

(1)- Mats Alvesson, and Kaj Sköldbberg, . 2000, op cit, p. 160

(2)- Bouchikhi, Hamid., and Kimberly, J. R. "Escaping the Identity Trap". *Management Review*, 44(3), 2003, p20.

(3)- Hatch, M. J. "Organizational Identity". In N. Nicholson, M. Pillutla P. Audia (Eds.), *Blackwell Encyclopedia of Management: Organizational Behavior*, 2005, pp. 160

ويستخدم هاتش **Hatch** مصطلح "أصحاب المصلحة" وهو مصطلح واسع. ولكن يمكن أن يشمل أيضا غيرها من أعضاء المنظمة. وهكذا، فإن الهوية التنظيمية ليست "مملوكة" من قبل كبار الإدارة وحدها وليست سياق معين. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تتغير الهوية التنظيمية (أو أن يكون تحول)⁽¹⁾. وكواحدة من أهم النقاط لإنتقاد التعريف المقدم من قبل ألبرت **Albert** وواتن **Whetten**، وهي جانب من جوانب الإستمرارية الزمنية. فهناك من الباحثين من يزعم أن الماضي له تأثير على الهوية التنظيمية، كما وجدوا أيضا أن المديرين قد يستخدمون مراجع انتقائية للتاريخ التنظيمي في عملية بناء الهوية التنظيمية. وبالمثل، أكد شولتز **Schultz** وهيرنز **Hernes** بأن الماضي يؤثر على التعبير الصريح لمطالب الهوية. وهم يرون بأن ماضي المنظمة يقدم منظورا جديدا لبناء الهوية. ومع ذلك يشير هاتس إلى أن الهوية التنظيمية تكمن في الأفراد وخبراتهم والأعمال الفنية والجماعية التي لها معان رمزية، كما يمكن أن تأخذ شكل القيم والمعتقدات و/ أو العواطف والمشاعر. ويبدو أن هذا مناسب أكثر بالنظر لمنظور الفاعل الاجتماعي الذي يركز أيضا على الأفراد الذين يبنون الهوية التنظيمية.

لكن في الأونة الأخيرة، ناقش بعض الكتاب أن الجمع بين منظوري الفاعل الاجتماعي والبنائية الاجتماعية يمكن أن يكون ذا قيمة في توفير المزيد من الأفكار، بالنظر إلى منظور البنائية الاجتماعية فالهوية التنظيمية تكون حول الأعضاء والميوعة. في النقيض منظور الفاعل الاجتماعي هو حول القيادة في تعاطيه مع الهوية. بالتالي فثنائية المنظورات والتي تستخدم في الهويات التنظيمية المتعددة، أين يمكن الحديث عن هوية جماعية تشترك فيها المعتقدات⁽²⁾. ولقد أكد جويا وبريس وآخرون، بأن الإدراك التأسيسي للأفراد والمعتقدات الجماعية، ممكن أخذه بكلا المنظورين، فهما مكملان لبعضهما، ومفيدان لرؤية صورة أكثر اكتمالا لعملية بناء الهوية التنظيمية. حيث كتب جويا وآخرون بقولهم: "... ونحن نكتب لنا أفضل وصف لدعم منظور البناء الاجتماعي، ولكن مع التقدير العميق للدور المؤثر للمطالب والصور والسياقات المؤسساتية في تأثيرها على تشكيل واستمرارية، وتغيير الهوية التنظيمية"⁽³⁾.

(1) - ibid

(2) - Gioia, Dennis. A., and K. N., Hamilton, A. L. and, Thomas, J. B. "Forging an Identity: An Insider-outsider Study of Processes Involved in the Formation of Organizational Identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 2010, p3 1-46.

(3) - Gioia, D. A., and al., 2013, op cit, p. 127.

المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء هوية المنظمة

المطلب الأول: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية ثلاثية الترابط: الثقافة والهوية والصورة

يؤكد بعض الباحثين على العلاقة بين الهوية والثقافة. فدايمون، يرى أن الهوية هي نتاج الثقافة كالتاريخ أما دوتون وديكريش فيشيران إلى أن هوية المنظمة ترتبط ارتباطا وثيقا بثقافتها، إلى الحد الذي يمكن أن تعتبر بناء مماثل. في المقابل آخرون، مثل ألبرت وواتن فكانا حريصين على التمييز بين المصطلحات، ودقيقين في التفرقة بين المفاهيم، مما يدل على توظيفهما لهما توظيفا تجريبيا ونظريا مختلفا. أما هاتش وشولتز فلهما وجهات نظر متشابهة، ويريان بأن الهوية ليست هي نفسها الثقافة، وبأن الهوية هي نتاج العلاقة الديناميكية بين الثقافة والصورة التي تحتفظ بها الجهات المؤثرة عن المنظمة⁽¹⁾. في حين فيول وآخرون يقترحان أن الفرق بين المفهومين ليس مسألة مستوى التحليل ولكن من وجهة نظرهم فالهوية بالنسبة لهم يتم تعريفها من خلال علاقتها مع أنظمة الثقافة أو المعنى الاجتماعي من حولها، في حين أن الثقافة هي نظام معنى لذاتها⁽²⁾. إن هذه الاختلافات في تعريف الهوية التنظيمية تشير إلى التنوع والتوجيه غير المتجانس في الأبحاث التي تناولت الموضوع من خلال طرح إشكاليات مختلفة من الممكن أن تجعل ثراء وإيجابية على مستوى الأبحاث.

الفرع الأول: علاقة الصورة التنظيمية بالهوية التنظيمية

لقد أكدت علاقات السياق الرمزي الداخلي للمنظمة في دراسات الهوية التنظيمية والبحث في موضوع الثقافة التنظيمية في المناقشات داخل الأكاديميات التنظيمية، أن نظرية الثقافة لديها الكثير لتقدمه وعلى سبيل المثال، ذكر داوولنج **Dowling** في نموذج الذي قدمه حول الثقافة باعتبارها عاملا أو محددًا، كما وضعها على نفس المستوى الأنطولوجي مقارنة بالهوية والصورة. استنادا لهذا المنظور الذي يركز على التفسيرية والبنائية الاجتماعية، حيث يؤكد بأن الثقافة يجب أن ينظر إليها ليس كمتغير للقياس، ولكن بوصفها سياق لتفسيرات الهوية التنظيمية ومقاصد للتأثير التنظيمي أين تصاغ الصورة التنظيمية. وهكذا فإننا نقول بفكرة أكثر تفصيلا للثقافة، ونحن نعتقد أن الثقافة والهوية والصورة تشكل ثلاثة أجزاء ذات صلة داخل المنظمة. وهكذا، فإن التأثيرات المتبادلة للهوية والثقافة والصورة التنظيمية تشير إلى

(1)- Hatch, Mary Jo and Majken J. Schultz, 2002op cit pp, 67-55

(2)- Fiol, M. C.. "Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage". **Journal of Management**, 17: 1991, pp191-201

نموذج معين من الطرق والخصائص والعمليات، كما تتداخل فيما بينها بغية النظر في السياقات الداخلية أو الخارجية من جوانب المنظمة، وتتداخل مع بعضها البعض.

وكما ذكر أعلاه، عندما نعبر عن الهوية التنظيمية فإننا نستخدم التحف الثقافية رمزياً لتقديم صورة من شأنها أن تفسر من قبل الآخرين. ومع ذلك، في حين أن الصورة المتوقعة تكون في سياق التراث والتفسيرات الثقافية، فإذا كان معظم المشاركين هم أعضاء لنفس المنظمة، فإن نظام الثقافة الصورة الهوية إلى حد ما مكتفي ذاتياً⁽¹⁾. إذا، من ناحية أخرى، يتم فتح الثقافة التنظيمية للتأثير الخارجي أين تصبح الصورة التنظيمية والهوية التنظيمية أكثر ترابطاً، إن العلاقات بين الثقافة والصورة والهوية تشكل عمليات دائرية تتطوي على الاعتماد المتبادل، حسب هذا الرأي فالهوية التنظيمية هي نتاج لانعكاسية الذات من خلال ديناميكية عمليات الثقافة التنظيمية⁽²⁾. وكجزء لا يتجزأ من الثقافة تقدم الهوية التنظيمية المواد الرمزية التي تشيد الصورة التنظيمية والتي يمكن بواسطتها التواصل. ثم من المتوقع أن الصورة التنظيمية تُسترجع إلى النظام الثقافي من خلال استخدام القطع الثقافية بشكل رمزي لاستنتاج الهوية، مما ينعكس على الأعضاء فيما يقومون به وكيف يفسر الآخرون من هم وماذا يفعلون كمنظمة. فعلى سبيل المثال، القراءة السلبية للصورة التنظيمية من قبل الصحافة يمكن أن يؤثر على الهوية التنظيمية عندما ينظر للتقارير الإخبارية والتي لها انعكاسات حقيقية على النشاط التنظيمي أو هدف المنظمة⁽³⁾. وبالتالي تصبح الرسالة الإخبارية رمزاً يكون تفسير يتم قبوله أو رفضه. وإذا فسرت، يمكن أن تؤثر على تعريف المنظمة. وبالتالي يجب أن تكون هناك صورة إيجابية لحماية الهوية التنظيمية داخلياً وفي نفس الوقت لتجنب الصور الخارجية السلبية.

فكلا التأثيرات الداخلية والخارجية على الهوية التنظيمية. تتضح التأثيرات الداخلية والتي تعتبر همزة وصل من تأثيرات رؤية الإدارة وجهود القيادة العليا والآراء والمعتقدات التي تشكلت حول المنظمة من قبل الدوائر الداخلية. ويتم تفسير هاتين المجموعتين من التأثير داخل سياق الثقافة التنظيمية. بدورها الهوية التنظيمية لديها عدد من التأثيرات الخارجية. الأول، فإن الهوية التنظيمية تتصل بدوائر مختلفة من البيئة الخارجية واللاتي يشكلن الصورة التنظيمية، على الأقل جزئياً في الرد على الاتصالات القائمة على

(1)- Hatch, Mary Jo and Majken Schultz, 1997, op cit, pp. 356-360.

(2)- Hatch, Mary Jo., 1993, op cit, pp. 657-660.

(3)- Hatch Mary Jo and Majken Schultz, 1997, op cit pp. 360-365

الهوية. ويقدر ما يتفاعل أعضاء المنظمة مع البيئة الخارجية، سيكون هناك تأثير لكل من الثقافة التنظيمية والهوية على الصورة أبعد من ذلك الذي قد يكون من القيادة وغيرهم من الناطقين باسم المنظمة. وتتضمن الصورة التنظيمية المنتجة خارجيا معنى حول المنظمة ولكن، كما ذكر أعلاه، فهذا له تأثير على العمليات الداخلية لتشكيل الهوية⁽¹⁾:

أولاً: كأعضاء داخليين فالمنظمة لها أيضاً أعضاء من المجموعات الخارجية (على سبيل المثال المستهلكين لسلع المنظمة أو الخدمات والبيئة ومراقبو وسائل الإعلام)، فمن المرجح أن الصورة والهوية سيتم مقارنتها وهذه المقارنات تتواصل داخل السياق الرمزي الداخلي للمنظمة، مما يؤدي إلى إمكانيات التآزر.

ثانياً: الطريقة التي ينظر بها أعضاء المنظمة من قبل العملاء والمنافسين وما شابه ذلك، يمكن أن يؤثر في الهوية التنظيمية كأعضاء يعكسون أنفسهم في التعليقات (والشكاوى) عن ما قدمت المنظمة لهم من خلال اتصالاتهم الخارجية. وهكذا، بقدر ما يواجه أعضاء المنظمة الصورة التنظيمية كجزء من حياتهم داخل المنظمة وخارجها على حد سواء، فمن المرجح سيكون هناك ردود فعل من الصورة إلى الهوية⁽²⁾.

ثالثاً، يتم فتح الرؤية الأعلى للإدارة والقيادة للتأثير الخارجي من خلال الاهتمام بإدارة الصورة التنظيمية، وعند حدوث هذا التأثير من خلال البيانات والقرارات والإجراءات توجه للجماهير الداخلية والتي تتأثر بالمخاوف الخارجية مع آثار لاحقة على الهوية التنظيمية.

الشكل 1، فإن السهام من الصورة التنظيمية للهوية التنظيمية، ومن الصورة التنظيمية من خلال رؤية الإدارة العليا والقيادة للهوية التنظيمية، وتشير هذه المصادر للتأثير الخارجي على الهوية التنظيمية⁽³⁾.

إن فهم المنظورات الثقافية المتنوعة أصبحت نقدياً ليس فقط من أجل التوظيف والاحتفاظ، ولكن أيضاً من أجل تحقيق أقصى قدر من مساهمات الموظفين والتماثل مع المنظمة. وبالتالي، يجب على المنظمات الدولية العالمية فهم التأثير المتزايد للمنظورات الثقافية المتعددة على تصورات الموظفين لهوية

(1) - ibid

(2) - Hatch, Mary Jo., 1993, op cit, pp. 657-660.

(3) - Mary Jo Hatch Majken Schultz, 1997, op cit..pp 356-365

المنظمة والتي هي، تلك الخصائص التي تعتبر مركزية، ودائمة، ومميزة، لتعزيز اتصالات أكثر فعالية بين المؤسسة وأعضائها.

الفرع الثاني: العلاقة بين الثقافة والهوية التنظيمية: رؤى ومسارات بحثية مختلفة

إن تأثير الثقافة التنظيمية في المنظمات تم استكشافه من خلال مجموعة متنوعة من المنظورات بما في ذلك القيادة والممارسة الإدارية، . وتشمل الثقافة المجتمعية الثقافات الاجتماعية لموظفي المنظمة. كما يتبين فإن الثقافة، والهوية هما عن كثر متصلان والأبحاث الأخيرة عن الهوية التنظيمية ناضلت في كثير من الأحيان لشرح كيف أن الاثنين يمكن تصورهما بشكل منفصل. فمثلا، وكما ورد سابقا وكأكد له صرح واتن أن: النظر في مفهوم الثقافة التنظيمية. يستوجب طرح السؤال التالي... هل الثقافة جزء من الهوية التنظيمية؟ إن العلاقة بين الثقافة أو أي جانب آخر من جوانب المنظمة لمفهوم الهوية في آن واحد هو سؤال تجريبي (هل هوية المنظمة ضمن تلك الأشياء -الثقافة- التي تعتبر مركزية، مميزة ودائمة؟ أما على الصعيد النظري (هل التوصيف النظري للمنظمة في مسألة التنبؤ في أن الثقافة من شأنها أن تكون مركزية، مميزة، ودائم كجانب للمنظمة؟)⁽¹⁾. أما هاتش Hatch شولتز Schultz في دراستهما عن المعاني المتداخلة المسندة للثقافة التنظيمية والهوية، ذكرا أن المفهومين لا فكاك منهما وهما مترابطان في الحقيقة، كما أنهما كثيرا ما يستخدمان لتحديد واحد منهم الآخر. وخير مثال على ذلك الطرح المقدم من طرف كل من دوتون وديكريش: ". . . ترتبط هوية المنظمة ارتباطا وثيقا بثقافتها لأن الهوية توفر مجموعة من المهارات وطريقة لاستخدام وتقييم تلك المهارات التي تنتج طرق مميزة لعمل وصنع الأشياء. . . فتصبح الخريطة الإدراكية تتماشى أن الهوية تتشابه بشكل وثيق مع التقاليد التنظيمية⁽²⁾.

إن المزج المبكر للمفاهيم لا يعني، مع ذلك، أن المفهومين لا يمكن تمييزهما، أو أنه من الضروري بذل مزيد من الجهد لتمييزهما عند تعريف وتنظير الهوية التنظيمية. فاستخدام منهج الاختلافات العلائقية والمبني على مبادئ سوسيران Saussurean، هاتش وشولتز ميزا بين الهوية والثقافة باستخدام ثلاثة أبعاد على أن يتم وضع المفهومين بشكل مختلف بالنسبة لبعضهما البعض: النصي /السياقي، صريح / ضمني وأداتي-ألة- /الناشئ. وأشارا إلى أنه على الرغم من أن كل واحدة في النهاية من هذه الأبعاد يمكن استخدامها لتحديد أي مفهوم للمصطلحين، وهذان المفهومان يمكن تمييزهما من خلال أن الثقافة

(1) - Ibid p56

(2) - ibid

بسهولة وبأكثر نسبيًا يمكن وضعها في المجالات السياقية، ضمنية والناشئة وأن الهوية بالمقارنة مع الثقافة، تبدو أنها أكثر نصية، صريحة وأداتية-ألية-.

وقياسًا على نظرية ميد، هو أنه إذا كانت الثقافة التنظيمية هي الهوية التنظيمية أين "أنا" هي هوية الفرد، فإنه يترتب على ذلك، فتمامًا كما يشكل الأفراد هوياتهم فيما يتعلق بالتعريفين الداخلي والخارجي لذاوتهم، المنظمات تشكل لهم ذلك بالنظر إلى الثقافة والصورة. وحتى لو أن تعريفات الذات الداخلية والخارجية هي بناءات تحليلية بحتة، وهذه البناءات وعلاقاتها هي جوهرية لرفع سؤال الهوية ككل. فدون التعرف على الفروق بين تعريفات الذات الداخلية والخارجية، أو من خلال تماثل الثقافة والصورة، لن نتمكن من صياغة مفاهيم الفرد أو الهوية التنظيمية (أي ما نحن عليه مقابل كيف يرانا الآخرون). لذلك، يتم اتخاذ الثقافة والصورة كجزء لا يتجزأ من نظرية ديناميكيات الهوية التنظيمية. وبالتالي يمكن القول إن الهوية التنظيمية هي لا ثقافية بالكامل ولاصورية-صورة-بالكامل، بدلا من ذلك فتشكيلها يتم من قبل مجموعة ديناميكية من العمليات التي تربط الاثنين. قدم أُلر **Allaire** وفيرسيرتو **Firsirotu** لمحة عن المدارس الفكرية في الأنثروبولوجيا الثقافية واستخلصا الفروقات التالية⁽¹⁾:

الفرق الأول: هو بين المنظرين الذين يعتبرون الثقافة كما وردت في النظام الاجتماعي، وأولئك الذين تصورها على أنها نظام مستقل من الناحية النظرية، والفكرية. فالمدرسة الفكرية السابقة تؤدي إلى مفهوم النظم الاجتماعية والثقافية "الافتراض، الانسجام، التواءم والتشاكل"، في حين أن وجهات النظر الأخيرة تقوم بوصف الثقافة كنظام للأفكار، أو "رموز فكرية استدلالية كامنة وراء عالم من الأحداث يمكن ملاحظة التكافؤ المتبادلين عناصره، وتقع الثقافة "في عقول حاملي الثقافة"⁽²⁾، وبالتالي يمكن التعامل مع الثقافة التنظيمية من وجهتي نظر مختلفة⁽³⁾:

- المنظمة بما تملك

- المنظمة بما هي.

حيث أن وجهة النظر الأولى هي أقرب إلى ما يمكن أن تفهم كجانب إداري للثقافة التنظيمية، في حين ترتبط وجهة النظر الثانية بالفهم الأنثروبولوجي لها. ومع ذلك فكلتا الرؤيتين تربط مفهوم الثقافة

⁽¹⁾ - ibidt, p 202

⁽²⁾ - ibid

⁽³⁾ - Gagliardi, P. "The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework". **Organization Studies**, 7, 1986, p126

التنظيمية بفكرة ما هو المتقاسم أو المشترك"، وهذا هو جوهر الهوية التنظيمية. ويشير إله إلى مفاهيم مختلفة للهوية على المستوى المعرفي. ويؤكد أن لفهم "الهوية التنظيمية"، يجب علينا أن نركز على الجانب العلائقي الذي يعني تعريف الهوية الفردية فيما يتعلق بسياقها داخل المنظمة، حيث في هذه الحالة، يشير الفرد إلى المنظمة. وهذا المفهوم للهوية يمكن أن يكون ذو صلة بالهوية في سياقها العالمي. فالثقافة بوصفها هوية جماعية تتضمن عناصر الاستقرار والتجانس والتكامل. ويجري حاليا إعادة تشكيل الهويات باستمرار في عملية علائقية بين ثقافة المنظمة والسياقات المتغيرة. فالعديد من باحثي الثقافة التنظيمية، مثل دالين Dalin فيساي، Pheysey، براون Brown، ترايس Trice وباير Beyer، بينيت Bennett وشين Schein يشيرون إلى الثقافة باعتبارها "تمط"، كشيء يمكن أن يُنظر إليه على أنه يعني ضمنا مفهوم التكامل⁽¹⁾.

إن ظاهرة الثقافة التنظيمية كما تناولتها أدبيات الإدارة عادة ما تشير إلى التقاسم والتشارك وهي على هذا النحو تشبه مفهوم الهوية الجماعية. وعليه ينبغي أن يتم إدراك الهوية كأحد المفاهيم الأكثر إثارة للجدل في النصوص المعاصرة. وكانت القضايا حول طبيعة الهوية، وحول كيفية إنشاء الهويات واستنساخها وتحولها في السياق العالمي معقد للغاية. فعمليات العولمة المتعددة هي في الواقع "خلق ساحة عالمية من تشكيل الهوية المحتملة والتي تعكس التفاعل بين الممارسات المحددة محليا وديناميكيات لتحديد المواقع العالمية". ويصف جيزنيك juznic الهوية الاجتماعية كهوية جماعية ومتساوية بينها وبين مفهوم الانتماء وفي رأيه هي ترتبط ارتباطا وثيقا بنموذج عام يتطلب خضوع الأفراد إلى القواسم المشتركة (أو على الأقل التشابه) للمجموعة أو الأفراد المنتمين إليها⁽²⁾. ويمكن بسهولة مقارنة رأيه عن الهوية الجماعية مع الفكرة، على سبيل المثال، تقاسم القيم والمعتقدات والقواعد المتضمنة في التعريفات المختلفة للثقافة التنظيمية. ومن المثير للاهتمام يقول جيزنيك ان "هناك حاجة للالتزام والمسؤولية عند قبول هوية مجموعة معينة ومن ناحية أخرى، فإن كل فرد يكتسب الحماية من المجموعة ذاتها. وبالمثل، ترايس وباير يؤكدان بالقول أن الثقافة التنظيمية تخلق نظام اجتماعي حيث تسيطر قواعد السلوك على أعضاء المنظمة كما أن ترابطها يؤدي إلى خلق هوية جماعية مع الإلتزام.

(1)- ibid, p94

(2)- Albert, Stuart and David A. Whetten. op cit1985 pp 263-285

يميز إيل Uie بين المفاهيم المختلفة للهوية على المستوى الإيستيمولوجي. ويؤكد أن الجانب العلائقي الموجود في الهوية يبدو ليكون قريباً من مفهوم الثقافة التنظيمية. ويرى أن هذا الجانب العلائقي عادة ما يستمد من الخصائص الداخلية، على الرغم أن الهوية يمكن أن توجد من دون "الاعتراف بهوية الفرد للآخرين في البيئة"⁽¹⁾. كما وقد نظرت كاريتير Carrither للثقافة من خلال المعنى العلائقي، وأقرت أن القيم هي جوهر أي ثقافة، معقولة فقط في وجهة نظر الآخرين". من هذا الموقف عن الثقافة بأنها فكرة علائقية. مع الإشارة إلى الخصائص الهامة الضمنية فيها: فهي تبقى نفسها على الرغم من كل التغييرات لأنها تدور حول معنى التشابه والاستمرارية في الزمان والمكان، وكذلك بإدراك حقيقة أن الآخرين يمكنهم تحديد والإعتراف بالتشابه والاستمرارية⁽²⁾. لقد سادت فكرة التشابه والاستمرارية في العديد من المنظمات وأنها أثرت بشدة في تعامل الباحثين مع الثقافة التنظيمية. يمكن أن ينظر إليه من التعريف ذاتها أن فكرة الثقافة التنظيمية نفسها تعني القيم المشتركة التي لا تتغير بسهولة. وهذا يمكن أن يتضح أكثر من خلال نموذج شين Schein لتفسير مستويات الثقافة. حيث يقول أن كل ثقافة يمكن تحليلها على مختلف المستويات⁽³⁾، فعلى المستوى الأول هناك القطع الأثرية التي تشمل كل الظواهر التي يمكن أن تُرى، تُسمع أو تُستشعر عندما يدخل عضوا ثقافة غير مألوفة. أما على المستوى الثاني فإننا يمكن أن نواجه القيم التي تبنتها المنظمة وأُعربت عنها من خلال استراتيجيات شاملة وأهداف وفلسفات. خاصة إذا ما اعتبرت هذه القيم باسم 'جيدة'، فإنها تبدأ تدريجياً لتتحول إلى افتراضات مشتركة.

كما أن الأكاديميون الذين يدرسون الهوية التنظيمية عادة ما يتجنبون البحث في الثقافة التنظيمية وقلة منهم من يهتم بالهوية التنظيمية. وكذلك هناك عدم اهتمام بالعلاقة بين الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية ونحن نرى أن العلاقة بينهما ظاهرة هامة للدراسة لضرورة دمج بحوث الثقافة والهوية للعلاقة القوية بينهما خاصة في مجال الدراسات والبحوث التنظيمية، فالتركيز على العلاقة بينما في السياق التنظيمي يفتح مجالات مفاهيمية وأرضية علمية خصبة وجديدة للاستكشاف. مع فتح مناطق جديدة للبحث والممارسة. حيث هناك إشارة إلى أهمية إجراء المزيد من البحث ف والممارسة في العلاقة بين المتغيرين. إن وجهة النظر العملية وكشف التعقيد في العلاقة بينهما هي أفضل من التركيز على محتوى وحيد، وأن عملية جمع وجهات النظر بشكل جيد مع البحوث الدراسية والمناهج الإثنوغرافية وهو المقرب الذي يمكن

(1) - ibid, p36,

(2) - ibid p59.

(3) - Schein, Edgar Henry, 2004, ,op cit, p,22

أن يكون امتداد لدراسات العلاقات بين الظواهر التنظيمية الرئيسية. إن تتبع التعريفات المبكرة في الأنثروبولوجيا الثقافية وعلم الاجتماع، أن الثقافة التنظيمية عادة ما يتم تعريفها كمشارك من المعتقدات والمفاهيم و/ أو المعاني، والتي يتم الإعراب عنها من خلال السلوك واللغة والطقوس والتقاليد، والتحف الرمزية الأخرى، والتي تنظم كيف يمكن للأفراد العمل معا كمنظمة⁽¹⁾، حسب ما ورد في تعريف شين Schein . كما عرفت الهوية التنظيمية في سياق أنثروبولوجي من حيث أنها التقاهات المشتركة والمعتقدات، ولكن آثار علم النفس الاجتماعي وتركزها أكثر على ما يعتقده ويفهمه الأعضاء حول من هم كمنظمة⁽²⁾ حسب ألبرت وواتن، فباحثي الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية يعتبرون كل مفهوم منهما هو بناء كتعبير تفرد المؤسسة. ومن المفارقات، أن اهدافها المتعارضة تتحدى تفرد بنيات الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية، وتساعد الأسئلة حول العلاقة بينهما.

في مقالتهما السابق ذكره قدما ألبرت Albert وواتن Whetten الهوية التنظيمية كبناء وعرفاها كظاهرة: ما هو مركزي، مميز ودائم عن منظمة "، مؤكداً فيما يتعلق بأن البناء يشير إلى أن المميزات هي ما تعرض قدراً من التشابه أو الاستمرارية على مر الزمن"⁽³⁾. أما في تصريحهما عن العلاقة بين الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية فأوردا سؤالاً مهم: " هل الثقافة جزء من الهوية التنظيمية؟ ما علاقة الثقافة أو أي جانب آخر من المنظمة بمفهوم الهوية؟ وهل تشمل المنظمة في داخلها بين تلك الأشياء التي تعتبر مركزية، مميزة ودائمة؟ ومن الوجهة النظرية هل التوصيف النظري للمنظمة المعنية يتوقع أن الثقافة ستكون جانب مركزي، مميزة ودائم من جوانب المنظمة؟"⁽⁴⁾. فإذا كانت الثقافة التنظيمية ذات صلة من الناحية النظرية بالهوية التنظيمية، علماً بأن ألبرت وواتن قالوا هذا في سؤالهما التجريبي. فإن الثقافة التنظيمية هي مجرد جزء من الهوية التنظيمية. وهناك نوعان من الطرق التي يتضمنها التغيير في الدراسات التي تتناول العلاقة بين الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية:

الطريقة الأولى: هي البحث عن الآثار السببية مثل التغييرات في مطالبات الهوية التنظيمية المنتجة لتغيير الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية.

(1)-ibid

(2)- Albert, Stuart.and David A. Whetten.. op cit1985 pp 263-285

(3)- Ibid

(4)- Ibid

الطريقة الثانية: هي لعلاج الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية وعلاقتها كظاهرتين متغيرتين باستمرار. والتي يتم فهمها جيدا من خلال وصف عملياتهما وأيضا من خلال النظر في الأسباب.

يعتبر جالياردي **Gagliardi** سنة 1986 أول من قدم ملاحظته حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية، فقال أن "عادة ما تتغير الثقافات التنظيمية من أجل أن تبقى على ما كانت عليه دائما"، مؤكدا أن "المنظمة يجب أن تتغير من أجل الحفاظ على هويتها". وخلص إلى أن "الحفاظ على الهوية الثقافية هي الاستراتيجية الأولى للمنظمة"، وبالتالي هناك خلط بين الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية في بناء الهوية الثقافية⁽¹⁾.

أما فيول فتعد دراسته التالية في التعاطي مع العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية. حيث اقترحت الهوية التنظيمية كوسيط للعلاقة بين السلوك والمعايير الثقافية التي تدلها وتوجهها. ادع فيول أن أنماط السلوك تأتي لتؤثر في الهوية التنظيمية الوحيدة، وأن هذا يسمح لإنفصال الهوية التنظيمية عن الثقافة التنظيمية في أذهان الأعضاء التنظيميين. ويسمح الانفصال للهوية التنظيمية بالتأثير على السلوك التابع للثقافة التنظيمية، وكهوية تنظيمية جديدة تؤثر في السلوك المستقر في أنماط السلوك الجديد، وتغيرات الثقافة التنظيمية⁽²⁾. وعلى غرار فيول، شين أعطى للهوية دور الوساطة في تغيير الثقافة التنظيمية، وأكد أن البردايم الثقافي يوفر أساسا لتماثل العضو من خلال خلق مشاعر الانتماء التنظيمي. وفيما يتعلق بإدارة التغيير علل ذلك: "إلا إذا كنت أشعر بأنني سوف أحتفظ بهويتي، وسلامتي، وعضويتي في المجموعات التي أنا يهمني أنا أتعلم شيئا جديدا وأصنع التغيير، سوف أكون قادرا حتى على التفكير في القيام بذلك"⁽³⁾. واختتم شين ذلك من خلال استقرار تماثل العضو مع المنظمة، فالمدرء يساعدون الموظفين على تبني تغيير الثقافة التنظيمية، ويفترض أن هذا الاستقرار يمكن أن يتأثر بإدارة الهوية التنظيمية.

وبالمثل هاتش **Hatch** وشولتز **Schultz** أكدا في ردهما بأن تفسيرات الهوية التنظيمية تدرس في سياقها من خلال الثقافة التنظيمية وأن الأخيرة توفر المعنى والذي يمكن استخدامه لبناء كل من الهوية

⁽¹⁾-Gagliardi, P, 1986, op cit, p126.

⁽²⁾-Fiol, M. C.. "Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage". **Journal of Management**, 17: 1991, pp191-211.

⁽³⁾- Schein, Edgar Henry . **Organizational culture and leadership**. (San Francisco: Jossey Bass 1992)p 300.

التنظيمية ومطالباتها⁽¹⁾. أما رافاسي **Ravasi** وشولتز **Schultz** فوجدوا أن المدراء يحولون عمليات الممارسات الثقافية والتحف "عندما يصنعون معنى للهوية التنظيمية للمنظمة. فالمدراء يعيدون تعريف الهوية التنظيمية من خلال فحص ما يجعل [الشركة] مميزة أو مشابهة لمنافسيها⁽²⁾. وخلص رافاسي **Ravasi** وشولتز **Schultz** أن الثقافة التنظيمية "تحافظ على الإحساس بالتميز والاستمرارية كهوية تنظيمية، كما تخضع لإعادة تقييم صريح بإعادة قراءة في التراث الثقافي للمنظمة الذي هو بمثابة منصة للثقافة التنظيمية في حالة التغيير. ومن خلال البحث والتحليل وجد كل من لاليسي **Alessi** ريندوفا **Rindova**، دالبياز **Dalpiatz**، ورافاسي **Ravasi** اثنتين من الآليات تساعد في تغير الثقافة وهما: التخصيب وإعادة تعريف الهوية. وفي تأطير دراستهم مع نظرية سويدلر **Swidler** للثقافة بوصفها أدوات، عرفوا التخصيب على أنه إضافة موارد ثقافية جديدة للمخزون الثقافي. كما أنهم عرفوا إعادة تعريف الهوية كصنع مطالبات هوية تنظيمية جديدة، وخلصوا إلى أن إعادة تعريف الهوية تساهم في الإثراء الثقافي بإضافة التصنيفات الذاتية حسب مقرب المخزون الثقافي لألسي **Alessi**. في حين قدم كل من ريندوفا **Rindova**، دالبياز **Dalpiatz** ورافاسي **Ravasi** مطالبات الهوية التنظيمية الجديدة كدعم لتغير الثقافة التنظيمية، أما شين **Schein** اقترح أن تماثل العضو المستقر يدعم تغير الثقافة التنظيمية⁽³⁾، أما الاستقرار في الثقافة التنظيمية يدعم تغير الهوية التنظيمية. نستنتج من هذه المجموعة من الإستنتاجات أن المعالجة السببية في من يأتي أولاً الثقافة التنظيمية أم الهوية التنظيمية؟ غير كافية لهذه المهمة لكشف عن العلاقة بين هاتين الظاهرتين، والأدبيات الأكاديمية تشير في كثير من الأحيان أن هناك حاجة ماسة للتحقيق في العمليات التي تربط الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية.

الفرع الثالث: عمليات الهوية التنظيمية وديناميكياتها

إن الطريقة التي استخلصنا بها نموذج ديناميكيات الهوية من المفترض أن تشير إلى أن الهوية التنظيمية تحدث نتيجة لمجموعة من العمليات لدائرة مستمرة داخل وبين فهومات الذات الثقافية **self-understandings** والصور المشكلة من طرف الآخرين التنظيميين. كما وضع جنكينز **Jenkins** قائلاً:

⁽¹⁾- Hatch, Mary Jo and, Majken J. Schultz. "Scaling the tower of Babel: Relational differences between identity, image and culture in organizations". In M. Schultz, M. J. Hatch, M. Holten Larsen (Eds.), **The Expressive Organization**. Oxford, UK: Oxford University Press, 2000, pp13–35

⁽²⁾- Davide **Ravasi** and; Majken **Schultz**. "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture". **Academy of Management Journal**, 49: 2006, p 437.

⁽³⁾- *ibid*

"إنه في اجتماع التعريفات الداخلية والخارجية للذات التنظيمية تلك هي الهوية. . . التي يتم إنشاؤها"⁽¹⁾. فالنموذج المقدم يساعد على تحديد العمليات التي من خلالها اجتماع التعريفات الداخلية والخارجية للهوية التنظيمية يحدث، وبهذا يتم شرح كيف تنشأ الهوية التنظيمية وكيف يتم الحفاظ عليها وتغييرها. بناء على هذا النموذج يمكن القول أنه في أي لحظة الهوية هي نتيجة مباشرة للمحادثة بين التعبيرات الذاتية التنظيمية (الثقافية) وصور أصحاب المصلحة المعكوسة. ولهذا السبب أيضا فهم يؤكدون على أن الهوية التنظيمية ذات طبيعة ديناميكية - فعمليات الهوية لا تنتهي ولكن تعمل للحفاظ على التحرك في التمايل بين البناءات المختلفة للذات التنظيمية (على حد سواء "أنا" التنظيمية و"لي" التنظيمية) والاستخدامات التي وضعت فيها. هذا يساعدنا على النظر للهوية التنظيمية أنها ليست تجميع للتصورات المنظمة الباقية في أذهان الأفراد، بل هي مجموعة ديناميكية من العمليات التي بها تستمر ذات المنظمة المبنية اجتماعيا من التبادل الحاصل بين التعريفات الداخلية والخارجية للمنظمة المقدمة من كل أصحاب المصلحة التنظيمية الذين ينضمون للعملية⁽²⁾. فكلمة قوة قد تكون مفيدة في هذه المرحلة. فالسلطة تدعم هذا النموذج في أي (أو كل) من العمليات المفتوحة لمزيد من التأثير من قبل أولئك الذين هم على قدر أكبر من القوة. على سبيل المثال، فاختيار أي من المواد الثقافية المعتمدة لرسم تعبيرات الهوية التنظيمية عادة ما توضع من قبل الأعضاء الأقوى في المنظمة، مثل أعضاء الإدارة العليا دعوتهم لوكالة إبداعية لتصميم شعار أو شركة إعلانات لمساعدتهم على التواصل مع الرمز الجديد كمفتاح لأصحاب المصلحة. عندما يصر الأقوياء على الحق في اتخاذ القرارات النهائية بخصوص الشعارات أو الإعلانات، فالآثار المترتبة على القوة تتسلل كذلك لديناميكيات الهوية التنظيمية. مثال آخر، والمستمد من جانب الآخر، هو أن القوة التي يمكن أن تمارس على الآراء المتضاربة حول ماذا تعني صور أصحاب المصلحة لشعور المنظمة بذاتها. فإذا كان المديرون الأقوياء داخل المنظمة ليسوا على استعداد للاستماع إلى التقارير المقدمة من الباحثين عن السوق أو غيرهم من أعضاء المنظمة الذين لهم تأثير أقل، فالعمليات العكسية والانعكاسية ستتسلل عن طريق آثار القوة. وبطبيعة الحال لا يمكن إلا للأقوياء تعطيل ديناميكيات الهوية التنظيمية، كما يمكنهم بسهولة استخدام نفوذهم لتعزيز ديناميكياتها من خلال التشجيع المستمر للتفاعل بين جميع العمليات.

(1)- Hatch, Mary Jo and Majken J. Schultz., op cit ,2000 op cit p20

(2)- ibid

في المناقشة السابقة الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية والصورة التنظيمية الاختلافات بين هذه المفاهيم واضحة ومُلاحظة . فهاتش وشولتز يطلق على هذه الاختلافات إسم "الاختلافات العلائقية" ، **relational differences**، لأن الثقافة والصورة هي من ناحية على نقيض من الهوية التنظيمية ولكن من ناحية أخرى هي أيضا مترابطة معها⁽¹⁾. بعد ذلك هاتش وشولتز طوروا نموذجا لإظهار هذه الاختلافات العلائقية بين المفاهيم الأساسية بين الثقافة والهوية اللتان ترتبطان ارتباطا وثيقا مع بعضها البعض⁽²⁾، وكذلك الهوية والصورة، والتي لها علاقة متبادلة. ففي الشكل الأسهم تظهر صلاتهم المترابطة وتسرد أربع عمليات انعكاسية، عكسية، معبرة،، وتعبيرية - والتي من خلالها الهوية التنظيمية تُنشئ، تُصان، وتتغير⁽³⁾ .

أولا وقبل كل شيء، الصور التي يملكها الآخرون عن المنظمة يمكن أن ينظر إليه باعتبارها مرآة لأعضاء تلك المنظمة والتي تقرر ذاتها أو تحدد مصيرها، فالمفاهيم الذاتية هي للبعض تمديد يتشكل ويتعدل من خلال تصور كيف يمكن للآخرين مثل أصحاب المصلحة مشاهدة منظماتهم. وبالتالي تنعكس تلك الصور عن طريق هوية المنظمة، ويرجع ذلك إلى حقيقة أن "صورة غالبا ما تعمل كقوة مزعزة للاستقرار على الهوية، وكثيرا ما يتطلب على الأعضاء إعادة النظر وإعادة بناء الإحساس التنظيمي للذات"⁽⁴⁾. مرة واحدة هذه الصور تنعكس، فالهوية الحالية سوف تعكس في إشارة إلى ثقافة المنظمة، والتي تضم القيم الثقافية العميقة وكذلك الافتراضات. أليا الهوية التنظيمية متضمنة في الثقافة التنظيمية من خلال التشكيك في تلك القيم والافتراضات فضلا على ربطهم مع هوية المنظمة. فعندما تتحدد تلك المظاهر الثقافية يتم التعبير عنها من خلال إدعاءات الهوية والتي تترك انطباعات حول "الآخرين التنظيميين". بدوره تدار هذه الانطباعات من طرف الأعضاء التنظيميين للتأثير على تصور الآخرين حول منظماتهم⁽⁵⁾ .

وفي الختام تفسيرات الهوية التنظيمية مبنية في سياق ثقافي وبالتالي فإنها تهدف إلى التأثير على الصورة التنظيمية. وعلاوة على ذلك، تتربط هذه المفاهيم المفتاحية بالجوانب الداخلية والخارجية للمنظمة

(1)- David Ravasi ; Majken Schultz, 2006, p 437

(2)- Hatch, Mary Jo and Majken J. Schultz op cit, ,2002 p990

(3)- Ibid pp .998-991

(4)- Gioia, Dennis A and Majken J. Schultz., Kevin G. Corley, 2000 op cit, p 67

(5)- Dutton, Jane E and Janet M. Duckerich, 1991.op cit p548

من خلال التأثير المتبادل بينهم. تعريف الهوية التنظيمية خارجياً، هو من خلال السؤال: "كيف يرانا الآخرون؟" و"كيف يفكر الآخرون ما يجب أن نكون عليه؟". فالنظرة أو الصورة الخارجية عن المنظمة تكسبها الشرعية التي هي بحاجة إليها، وهذا الأخير يجعلها في تواصل مع البيئة، والذي تعمل على الحفاظ عليه وتأكيد هويتها.

نجد هنا أن الفكرة الاستراتيجية لإسقاط الصور المستخدمة في إنشاء مزايا المنظمة في بيئتها. وبعبارة أخرى، فنحن نتحدث على أنها تحتاج إلى إرضاء الآخر، لإغواء، لإقناع أفضل للشرعية العمل والربحية. وفقاً لتشيني Cheney وكريستسن Christensen، وتسمى اليوم الاتصال الخارجي، وهذا ما يسمى بالعلاقات العامة، في قضايا التسويق والإدارية، والتي لا يمكن تصور دون التواصل الداخلي. في الواقع غالباً ما يكون هناك افتراض على العلاقة بين الداخلي والخارجي، وهي حقيقة أن عملية التواصل الداخلي هي نتيجة للاتصال الخارجي للمنظمة⁽¹⁾. إن ديناميكية العلاقة بين الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية والحاجة إلى استقرار جوانب هذه العلاقة ومعرفة متطلبات الحفاظ عليها: إن مطالبات الهوية التنظيمية لا تضمن تلقائياً تفعيل الهوية التنظيمية. في حين أن مطالبات الهوية التنظيمية تكمن في مجال الإدارة، وتفعيل الهوية التنظيمية تقع على عاتق المشاركين لجهود إدارة التغيير التي تنتج مطالبات الهوية التنظيمية الجديدة. أن الثقافة التنظيمية خاصة لدى القيادة يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تفعيل الهوية التنظيمية الجديدة من خلال دور النمذجة والترخيص والتردد، والمناقشة الذي يشكل تفعيل الهوية التنظيمية. ولكن نظراً لعدم وجود مسافة نقدية من التغيير يجري إدخالها. ومع ذلك، يمكن لكبار المديرين أن يضعوا في اعتبارهم الحاجة لتفعيل الهوية التنظيمية، وإفساح المجال للنقد.

لقد أكدت علاقات السياق الرمزي الداخلي للمنظمة في دراسات الهوية التنظيمية والبحث في تحقيق موضوع الثقافة التنظيمية في المناقشات داخل الأكاديميات التنظيمية، فنظرية الثقافة لديها الكثير لتقدمه وعلى سبيل المثال، ذكر داوولنج Dowling في نموذجه الذي قدمه حول الثقافة باعتبارها عاملاً أو محددًا، كما وضعها على نفس المستوى الأنطولوجي مقارنة بالهوية والصورة. استناداً لهذا المنظور الذي يركز على التفسيرية والبنائية الاجتماعية، حيث أكد بأن الثقافة يجب أن ينظر إليها ليس كمتغير للقياس، ولكن بوصفها سياق لتفسيرات الهوية التنظيمية ومقاصد للتأثير التنظيمي أين تصاغ الصورة التنظيمية. وهكذا فإننا نقول لفكرة أكثر تفصيلاً للثقافة، ونحن نعتقد أن الثقافة والهوية والصورة تشكل ثلاثة أجزاء ذات صلة

(1) - Ibid

داخل المنظمة. وهكذا، فإن التأثيرات المتبادلة للهوية والثقافة والصورة التنظيمية تشير إلى نموذج معين من الطرق والخصائص والعمليات، كما تتداخل فيما بينها بغية النظر في السياقات إما الداخلية أو الخارجية من جوانب المنظمة. وتتداخل بعضها البعض. إننا نتصور نظام الثقافة والهوية وصورة بطرق نوعا ما على غرار نموذج داوونج **Dowling** الذي صاغه سنة 1993 مع اثنين من الاختلافات الهامة هما⁽¹⁾:

أولا: الثقافة ليست متغير يتحكم في، بل أنها تشكل السياق أين تتأسس الهوية ويتم صيانتها وتغييرها.

ثانيا: الإدارة العليا بقدر ما هي رمز لهوية المنظمة مثل أي جهاز أعلى آخر تستخدم للتأثير على ما ينظر إليه الموظفون والدوائر الأخرى، وما يشعرون به وما يفكرون به حول المنظمة. وبالتالي، وعلى النقيض من نموذج داوونج تؤكد على الآثار السياقية للثقافة التنظيمية على تفسير ومعنى كل من البيئة الداخلية والخارجية عن المنظمة⁽²⁾.

ولأن المديرين مشاركين في رموز ثقافتهم التنظيمية وقدرتهم على إدارة الهوية التنظيمية وكلاهما متمكنة ومقيدة بسياقها الثقافي. كمحاولة للتواصل حول الاستراتيجية المعروضة في الرموز التنظيمية، والتي كانوا هم أنفسهم في كثير من الأحيان يجسدونها. وهكذا، استنادا إلى نموذجنا للثقافة والهوية والصورة التنظيمية، فإننا ننصح المديرين إلى معرفة رموزهم ضمن سياقهم الثقافي ورفع تقديرهم لكيف يمكن للآخرين أن يفسروهم⁽³⁾. ونحن ندرك أن هذا قد يكون مهمة صعبة نوعا ما، لكنه ضروري للفعالية وإلا فإنهم سيكونون أمام انهيار الحدود الداخلية وخارجية لمنظماتهم. مع تكثيف التفاعلات بين الأعضاء الداخليين والخارجيين.

المطلب الثاني: نماذج عكسية وانعكاسية لدور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية التنظيمية

تعرف العمليات من خلال أن الهوية التنظيمية أنشأت وصانت وغيرت وشرحت الديناميكيات التي من خلالها هذه العمليات مترابطة. والسؤال المطروح هو كيف ترتبط الهوية التنظيمية في وقت واحد مع الصور التي يحتفظ بها «الآخرون» عن المنظمة مع التقاهات الثقافية. إن العمليات وعلاقتها مع الثقافة

(1)- Dutton, Jane E. and Janet M. Duckerich ،1993. pp. 101-109.

(2)- ibid

(3)- ibid

والهوية والصورة موضحة في: نموذج ديناميكيات الهوية التنظيمية، إن هذا النموذج يقدم لنا المخططات النموذجية للعلاقة بوساطة ربط الهوية بين الصور أصحاب المصلحة والتفاهات الثقافية بطريقتين⁽¹⁾:

- الأولى، العمليات تعكس الهوية التنظيمية في صور أصحاب المصلحة، والتفكير في "من نحن" ووصف تأثير صور أصحاب المصلحة على الثقافة التنظيمية.

- الثانية، عمليات للتعبير عن المفاهيم الثقافية في المطالبات الهوية واستخدام هذه التعبيرات الهوية ل يلفت نظر الآخرين يصف تأثير الثقافة التنظيمية على الصور للمنظمة أن الآخرين عقد. كما النظر التنظيمية للأننا' ولي'، والروابط بين الثقافة والصورة في نموذج كامل مخطط العمليات المترابطة التي تعريفات الذات التنظيمية الداخلية والخارجية بناء من التنظيمية هوية.

الفرع الأول: النموذج الانعكاسي: تضمينات الهوية تنعكس في الثقافة التنظيمية

في دراستهم لميناء نيويورك ونيو جيرسي، صرح دوتون **Dutton** وديكرش **Dukerich** أن آراء وردود أفعال الآخرين تؤثر على الهوية من خلال الانعكاس، كما اقترحا أن الانعكاس يعمل على تحفيز الأعضاء التنظيميين للاندماج في القضايا التي لها القدرة على الحد من رأي الجمهور على منظماتهم⁽²⁾. وهكذا، قدم كلاهما تحليل متباين، مما يوحي بأنه إذا رأى أعضاء المنظمة أنفسهم أكثر أو أقل إيجابية فأنهم يعتقدون أن يرى آخرون ذلك، وسيكونون مدفوعين بالتناقض لتغيير سواء صورتهم (ويفترض ذلك من خلال بعض الإجراءات) أو هويتهم (للتماشى مع ما يعتقدون أن يفكر الآخرون فيهم). وخلص هذان الباحثان أنه قد يكون هناك فهم أفضل لكيف تتصرف المنظمات بسؤال كيف يبدو الأفراد؟ ما يرون؟ وما إذا كانت أو لم تكن ترغب في انعكاس الصورة؟. وفيما يتعلق بتحديد عملية الانعكاس من حيث ربط الهوية والصورة، ذكر دوتون **Dutton** وديكرش **Dukerich** أن: "..... ما يرى الناس كسمات مميزة لمنظماتهم (هويتها) وما يعتقدون أن يرى الآخرون كميزة حول المنظمة (صورتها) . . . لأن الصورة والهوية تبنيان بما يعقد في عقول أعضائها". ويريان أن هذه العملية تعكس تعقيدات أكثر عمقا لديناميكيات الهوية التنظيمية مما تنطوي عليه بحسب التحليل المتباين لدوتون **Dutton** وديكرش **Dukerich**. وكما صرحا في تطوير التشابه التنظيمي فهما يعتقدان أن صور أصحاب المصالح

(1)- Mary Jo Hatch, and Majken Schultz, 1997, op cit, pp. 356-365

(2)- Dutton, Jane E., and Janet M. Duckerich. (1991).op cit pp 547-554.

الخارجيين لا يتم تصفيتها تماما من خلال تصورات الأعضاء التنظيميين⁽¹⁾. وبدلا من ذلك، فأثار صور أصحاب المصالح الخاصة تتسرب إلى الهوية التنظيمية، . وعلاوة على ذلك، ومن حيث استعارة الانعكاس، صور الآخرين ترسم المنظمة هي المرآة، وعلى هذا النحو ترتبط ارتباطا وثيقا بعملية الانعكاس.

إن مفهوم الهوية ليس مجرد انعكاس في عملية النسخ المتطابق، بل هي أيضا حول الفحص الذاتي. بالإضافة إلى وصف النسخ المتطابق، حيث قدم جويا Gioia وآخرون نقطة مشابهة: "بأن الصورة في كثير من الأحيان هي بمثابة قوة مزعزة للاستقرار الهوية، وفي كثير من الأحيان تتطلب أعضاء لإعادة النظر وإعادة بناء للمعنى التنظيمي للذات"⁽²⁾. كما أن الأعضاء التنظيميين لا يعملون فقط على تطوير هويتهم فيما يتعلق بنظر الآخرين إليهم، ولكن أيضا فيما يتعلق بنظرتهم إلى من هم كما يرون ذلك. مثل ما أظهره دوتون ودوكريش بالإدعاء. أنه بمجرد أن يتم عكس الصور التنظيمية في الهوية سيتم تفسيرها بعلاقتها بوجود تعريفات الذات التنظيمية والتي هي جزء لا يتجزأ في التفاهم الثقافي. عندما يحدث هذا، سيتم تعزيز الهوية أو تغييرها من خلال عملية انعكاس في الهوية في علاقتها بالقيم والافتراضات الثقافية، التي يتم تفعيلها من خلال عملية الانعكاس. وهما يعتقدان أن الانعكاس على الهوية التنظيمية يضمن-ضمنا- أن الهوية في الثقافة التنظيمية مما يثير الافتراضات والقيم الراسخة لأعضائها وعندئذ تصبح مرتبطة ارتباطا وثيقا مع الهوية ومظاهرها المختلفة (مثل الشعار، اسم وصياغات الهوية)⁽³⁾. وبعبارة أخرى، يعتقد داون أن الانعكاس في ديناميكيات الهوية التنظيمية هو كعملية من خلالها الأعضاء التنظيميين يتمكنون من فهم وشرح أنفسهم كمنظمة. ولكن الفهم دائما يعتمد على سياقه. كما أكد هاتش Hatch أن الثقافة التنظيمية توفر السياق لتشكيل الهويات فضلا عن اتخاذ الإجراءات، وإسقاط الصور. وهكذا، فعندما ينعكس في هويتهم، فإنهم يفعلون ذلك مع الإشارة إلى ثقافة منظماتهم وهذا يضمن انعكاساتهم في التفاهمات الضمنية الثقافية، أو كما أشار له شين Schein بالافتراضات الأساسية والقيم. هذا التضمن، في المقابل، يسمح للثقافة بإضفاء تحف الهوية ذات معنى، كما اقترحها ديوي، ووفقا له جوانب المعنى تتحقق عكسيا بالتدرج لتصبح ممتصة من طرف الأشياء (التحف الثقافية)، وهذا يأتي

(1)- Dutton, Jane E., and Janet M. Duckerich, Celia V. Harquail. (1994). op cit, pp, 239-243.

(2)- Gioia, Dennis A and Majken Schultz., and Kevin G. Corley (2000). op cit, p 67

(3)- ibid

بإدراك الأعضاء للأشياء كما تمتلك تلك المعاني تجربة لتضيفها لهم⁽¹⁾. هذا يتبع عندما يتم التعبير عن المعاني في الأعمال الثقافية، التي تحمل هذا المعنى من التجاوب العميقة للتفاهم الثقافي إلى المساحة الثقافية. وهذه القطع الأثرية تصبح متاحة لعمليات تحديد الذات، وتشكيل الهوية.

وإتباعاً لديوي Dewey، فإن المزيد من التأكيد أنه كلما جعل الأعضاء المطالبات واضحة حول ما هي المنظمة، فمطالباتهم تحمل معها بعض من المعنى الثقافي الذي هم مضمنون فيه. وبهذه الطريقة تتجسد الثقافة في الممارسات المادية (بما في ذلك مطالبات الهوية، فضلاً عن غيرها من الرموز الأثرية للهوية مثل الشعار، اسم،.... الخ) والتي يمكن أن تستخدم كرموز للتعبير عن ما هي المنظمة أو ما تكون عليه، وهذا بإنتاج ثقافي، ورموز مادية للهوية تنظيمية. لذلك إذا تمت التفاهات الثقافية، جنباً إلى جنب مع الانعكاسات على الهوية، فالمنظمة تسير باتجاه عملية التعبير عن الهوية⁽²⁾.

الفرع الثاني: النموذج التعبيري-الإنطباعي: الهوية تعبير عن التفاهات الثقافية

طريقة واحدة تجعل المنظمة تعرف نفسها وهي من خلال دمج انعكاساتها التنظيمية في خطابها المستقبلي، وهذا هو، ما تشير إليه مطالبات الهوية بالسماح لأعضائها للتحدث عن أنفسهم كمنظمة ليس فقط لأنفسهم، ولكن أيضاً للآخرين. عندما تُستخدم الأشياء الرمزية للتعبير عن هوية المنظمة، هذا المعنى يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتميز الذي يقع ضمن أي ثقافة تنظيمية. كما أوضح هاتش، وبعده ريكور أن التحف قد تصبح رموز بحكم المعاني التي تُعطى لهم⁽³⁾. وهكذا، على الرغم من معناها سيتم إعادة تفسيرها من قبل أولئك الذين حصلوا عليها، عندما يتحرك الرمز خارج الثقافة التي أوجدته، والبعض من معانيه الأصلية تبقى كجزء لا يتجزأ منها ومحمول في القطعة الأثرية artifacts مثلاً العلامة الإشهارية أو الرمز الإشهاري.

واستناداً إلى المنطق الوارد أعلاه، فإنه خلاف ذلك الثقافات التنظيمية لها صلاحيات تعبيرية من خلال تأريض معنى القطع الأثرية artifacts في الرموز والقيم والافتراضات التي يعقد الأعضاء الثقافيون على مشاركتها. هذا الاتصال نحو تعميق أنماط المعنى التنظيمي هو ما يعطي تفسير ثقافي للافتراضات للتواصل صادق حول الهوية. إن ممارسات التعبير مثل: إعلانات الشركة، هوية الشركة وبرامج والتصميم حسب أولينز Olins، والهندسة المعمارية للشركات كما ذكر بيرغ Berg وكريئر Kreiner، ولباس

(1)- Hatch, Mary Jo., and Majken J. Schultz (2002).op cit, p989.

(2)- ibid

(3)- Hatch, Mary Jo., and Majken J. Schultz. (1997).op cit pp. 356-360.

الشركات بقول مثل برات **Pratt** أند ورفائيلي **Rafaeli**؛ وطقوس الشركات، فعند الاستفاة من الشعور التنظيمي لذواتهم الثقافية ("أنا" التنظيمية) كمرجع، تساعد على بناء الهوية التنظيمية من خلال تعبير الذات السياقي الثقافي. جزء من تفسيره لقوة القطع الأثرية artifacts للتواصل حول الهوية التنظيمية تكمن في الأسس العاطفية والجمالية للتعبير الثقافي. حيث ربط الفلاسفة التعبير بالعاطفة مثل كروتش **Croce**، سكورتين⁽¹⁾، وكذلك بالحدس (كولينجود **Collingwood**، ديكي **Dickie**)، ففي إشارة من كروتش وسكورتين **Scruton** ادعى كل منهما أنه عندما يكون للعمل فن التعبير هذا يعني أنه يدعونا إلى مداره. هاتين الفكرتين - من العاطفة، وقوة الجاذبية للدعوة إلى المدار - تشيران إلى أن التعبيرات التنظيمية تُرسم لدى أصحاب المصلحة من خلال العدوى العاطفية أو بجاذبيتهم الجمالية. كما وضعها **Scruton**: "إن الكلمة التعبيرية أو الإيماء هي الوحيدة التي توقظ تعاطفنا". بالتالي فالباحثون السابقون يؤكدون أنه عندما يكون أصحاب المصلحة في تعاطف مع تعبير الهوية التنظيمية، فتعاطفهم يربط بينهم وبين الثقافة التنظيمية التي تُحمل أو تُنتقل في آثار مطالب الهوية. كما أن هذا التعاطف والتواصل مع الثقافة التنظيمية ينمي "نحن" (يتم النظر لـ "نحن" بتعادلها مع "أنا" التنظيمية)، بمعنى البناء الاجتماعي بالنظر إلى وجهة نظر بروير **Brewer** وغاردنر **Gardner** الذان عرفاها كجزء من الهوية الجماعية. وبالنظر إلى ذلك، فالهوية التنظيمية ليست فقط تعبير جماعي للثقافة التنظيمية. بل هي أيضا مصدر لتحديد الرموز المادية والتي يمكن استخدامها لإقناع الآخرين من أجل إيقاظ تعاطفهم عن طريق تحفيز وعيهم، وجذب انتباههم ومصالحهم، وتشجيع مشاركتهم ودعمهم⁽²⁾.

من خلال عملهما على سمعة الشركات اقترح كل من راندوفا **Rindova** وفومبران **Fombrun**: "أن المنظمات ترسم صور لأصحاب المصلحة والوسطاء المؤسستين، مثل محلي الأعمال والعاملين في الصحافة في معظم شكلها المتعمد، وأن الهوية تُصور للآخرين، على سبيل المثال، من خلال البث الإعلاني للشركات، عقد المؤتمرات الصحفية، وتوفير المعلومات لمحلي الأعمال بإنشاء واستخدام الشعارات، وبناء مرافق للشركات". وتتعلق هذه الصور المسقطة بهوية التنظيمية، كما صرحا⁽³⁾: "الصور المقدمة لا تعكس فقط الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ولكن أيضا الهوية الكامنة. فالصور التي تتسجم مع

(1) - Scruton، 1997op cit pp 140-145

(2) - ibid

(3) - Violina P. Rindova, and Timothy G. Polooock. "Celebrity Firms: The Social Construction of Market Popularity". *Academy of Management Review*, 31, 2006, pp, 50-56.

الهوية التنظيمية تدعم عن طريق الإشارات المتعددة التي يحصل عليها الملاحظون في تفاعلهم مع المنظمات⁽¹⁾. حيث أن الإسقاط الاستراتيجي، أو ما يدعوه الآخرون إدارة التعبير هو المكون لديناميكيات الهوية التنظيمية، وأشار أيضا أن إسقاط الهوية التنظيمية يمكن أن يكون غير مقصود (حيث ترسل على سبيل المثال من خلال السلوك اليومي، والإيماءات، والمظهر، والموقف) بقولهما: " أن الصور لا تظهر فقط من خلال تأييد اتصالات الإدارة الرسمية في الكتيبات اللامعة لأعضاء المنظمة على جميع مستويات نقل صور المنظمة". وهكذا، فتعبيرات الثقافة التنظيمية يمكن أن تصنع مساهمات مهمة لإقناع الآخرين تمتد لما وراء إنشاء انطباعات مدارة وهادفة من خلال محاولات متعمدة لنقل شعور شركة الهوية التنظيمية. هذا الاهتمام لانطباعات المنظمة من جهة أخرى يعيدنا لاعتبارات الثقافة وتعبيراتها للاهتمام بالصورة وتأثيراتها التنظيمية⁽²⁾.

بالطبع هناك تأثيرات أخرى على الصورة خلف الهوية حيث تحاول المنظمة الضغط على الآخرين لأن واحد من محددات الصور التنظيمية التي تقع خارج التأثير المباشر للمنظمة (وراء حدود نموذج ديناميكيات الهوية) هو إسقاط للهويات الأخرى على المنظمة، بالمعنى الفرويدي للإسقاط. كما أن تقييم المنظمة يعرض عن طريق وسائل الإعلام ومحلي الأعمال، وتأثير القضايا التي تنشأ حول الأحداث مثل تسرب النفط أو تحطم طائرة، ويمكن تعريفه، جزئيا أو كليا، من خلال إسقاط هويات الآخرين والعواطف على المنظمة (مثلا 'أشعر بالسوء عن تسرب النفط في الأسكا، وبالتالي يملك موقف سلبي تجاه المنظمة فأنا مسؤول عن التسرب')⁽³⁾. وبالتالي، فإن الجهود التنظيمية للضغط على الآخرين يتم تخفيفها من خلال الانطباعات والتي قد تكون من مصادر خارجية. فتتضاعف هذه الانطباعات الخارجية عن طريق آثار العرض التنظيمي وبسبب زيادته هذا يعني مصادر خارجية تنتج أكثر صور لتتنافس مع تلك التي أعلنتها المنظمة. وسيتم احتساب تأثيرات الآخرين أو الخصوم من قبل المنظمة عندما تختار استجابات لتحديد- الذات لصورهم في عمليات عكسية وانعكاسية تربط الصورة التنظيمية بالثقافة التنظيمية.

(1)- Ibid, p61

(2)- Giroux Henry, 2002, Opcit, - pp, 165-170

(3)-Violina P. Rindova, and Timothy G. Polooock., 2006, op cit, p65

الفرع الثالث: النموذج التشاركي: العناصر الثقافية المشاركة في بناء الهوية التنظيمية - اللغة

والزمن -

1* البناء الخطابي: الخطاب، والسرد، والجهات الفاعلة، الأداء

الهوية في نواح كثيرة بنيت من خلال اللغة، كمسلمة مستوحاة بشكل خاص من هذا المقال لنيكول جيرو، " الإدارة الخطابية لتناقضات الهوية *La gestion discursive des paradoxes de l'identité*"⁽¹⁾ . فوفقا لشتراوس إن التسمية تسمح بتعريف ووضع وتوصيف وتصنيف كائن . وبالتالي فإن الهوية يمكن سردها أو روايتها بشكل مختلف اعتمادا على الشخص أو المجموعة التي تتحدثها أو تسميها، بالتالي فاللغة هي الناقل للهوية. ويضع مارك Marc في الوقت نفسه، ويؤكد على حقيقة أن الهوية تُبنى من خلال التفاعل بين مختلف الشركاء، لذا فالالاتصال اللغوي هو قيمة أساسية في بناء الهوية التنظيمية⁽²⁾. في حين قدم جيرو شبكة لتحليل الاستراتيجيات الخطابية للهوية، والتي تشكلت من أدبيات إدارة التغيير الاستراتيجي. والافتراض المقدم هو أنه⁽³⁾: "يتم بناء الهوية التنظيمية استطراديا في الرسائل العامة في نصوص مختلفة (خطابات القادة والتقارير السنوية، والتقارير التحليلي، الصحيفة الداخلية أو الخارجية، نشرة إعلامية، مواد الدعاية، الخ) التي توزع على مختلف الجماهير. وهكذا، فإن العناصر التي تشكل المنظمة تتحدد بناء على ما يُفترض أن تكون عليه المنظمة، وهذا يعني، قيمها، وسماتها وصفاتها، ولكن أيضا ما يُفترض بها القيام به، مع الأخذ في الحسبان الأعمال والأنشطة، أي كل ما تملك، بمعنى مواردها وقدراتها. لذا تتعرض الهوية باعتبارها ظاهرة مابين خطابية، أي تبادل الخطاب من أجل إنتاج ذو معنى .

وفقا لويك Weick، وما عبر عنه في سياق الهوية الفردية نقلا عن جويا والأخرين: " تتشكل الهويات من عملية التفاعل، ولتحويل بين التفاعلات يتسنى تحويل بين تعاريف الذات"، وبالتالي فإن الهوية سيتم بناؤها وإعادة بنائها في عملية مستمرة من السرد التاريخي، ويلعب كل من بناء التاريخ مع السير الذاتية للمنظمة، والصور الذاتية والذكريات دورا هاما في إدارة الهوية، من الجانب الخارجي هذه

(1)- Giroux, Henry. "La gestion discursive des paradoxes de l'identité". Dans I. Dostaler, H. Laroche and O. Boiral (dir.), *Perspectives en management stratégique*, Vol. 8, 2002, pp. 133-163.

(2)- Humphreys, Michael and, Brown, Andrew D, "Narratives of organizational identity and identification: a case study of hegemony and resistance". *Organization Studies*, 23(3), (2002). 421-427.

(3)- Giroux, Henry 2002, Op cit, - pp, 165-170

العناصر لها دور على مستوى العلاقات العامة أما داخليا، فهذا يسمح لأعضاء المنظمة رؤيتها كما في المرأة⁽¹⁾.

واعتبارا للأدبيات، فالعديد من العناصر الخطابية يمكن تعبئتها من قبل الجهات الفاعلة في هذا البناء للهوية التنظيمية. ولهذا فإن الهوية التنظيمية هي ظاهرة خطابية يتم بناؤها في التفاعل الذي يُكتب خطيا ويتلى شفويا، . ولكن أبعد من البعد الخطابي والبناء السردى التاريخي للهوية التنظيمية، نحن الآن نرى دور الزمن في هذا البناء:

* مفهوم الزمن وديناميكيات العملية

الزمن هو مسألة مهمة عندما نتحدث عن الهوية لأنه مجال للتوفيق بين الماضي والحاضر والمستقبل. وعلاوة على ذلك،، وكما سبق وعرفنا الهوية على أنها على حد سواء ما يدوم أو يستمر وما يتغير، حيث اعتمد جيرو على أعمال إريكسون بشأن مفهوم الزمن وبناء الهوية الفردية، ورسمه بالتوازي مع طرحه في الهوية التنظيمية. وقال أن الهوية تبنى على مدار الحياه وفي جميع مراحلها ومع العديد من الخطوات التي تتخللها الكثير من الأزمات. وبالتالي، الهوية وفقا إريكسون Erikson: "المنتج (موحد ومتماسك ومستقر) من عملية الدستور الذاتي للديناميكية التي يجب المصادقة عليه، والمعترف بها من قبل الآخر". وهكذا يبدو أن الهوية في تطورها تحاول أن تتطابق مع الزمن⁽²⁾.

كما استدل ريكور بعمل جيرو في تناوله لموضوع تمييز الزمن والهوية، والتميز بين "الهوية نفسها" identité-idem، وهذا يعني أن "التشابه"، والدوام في الزمن و"الهوية IPSE"، وهذا يعني، التفرد، والشعور بأن يكون واحدا. بالتالي فالهوية تربط بين البعدين، لذلك فهي حيوية وديناميكية. ويؤكد علماء ما بعد الحداثة، من جانبهم، أن التطور التاريخي للمنظمة هو مكونا من مكونات الهوية. فالأحداث والتغيرات والزمن شكلوا مع بعضهم العملية التي تعطي هويتها للمنظمة. ومع ذلك، يظهر، خصوصا، أن كل هذا يمكن أن يكون مجرد "خدعة" أو "وهم" لتتحول الهوية إلى صورة بدون هوية⁽³⁾. إضافة ألبرت وواتن

⁽¹⁾- Giroux, N Henry., Marroquin, L. "L'approche narrative des organisations". *Revue française de gestion*, 6 (159), (2005). 15-22. p143

⁽²⁾- Giroux Henry, 2002, Opcit, - pp, 165-,170 pp 63-71

⁽³⁾-, ibid, pp 63-71.

يشيران إلى أن هناك دورة الحياة في المنظمة مع الخطوات أو الأحداث. وهنا نرى بالتوازي مع إريكسون. وبالتالي لديهم عدة مراحل، مع⁽¹⁾:

(1) تشكيل المنظمة؛

(2) فقدان عنصر دعم للهوية باعتبارها خسارة الأب المؤسس.

(3) تحقيق غرض أو مهمتها الأساسية.

(4) تزايد سريع للغاية (يمكن للمرء أن يرسم بالتوازي -مرحلة المراهقة-)؛

(5) تغيير في "حالة المجموعة" (قد تكون موازية الذي أدلى به هنا مع أحداث

(6) تخفيض النفقات، والتي تتطابق مع فترة من التأمل والهدوء.

كما أن هؤلاء الباحثين أيضا أنشؤوا رسم بياني من علامات دورة الزمن ويمثل الحياة على مسألة الهوية في المنظمة، بما يلي: الولادة والنمو والنضج والترسيخ. في هذا المنظور، نحن هنا أمام التخصيص للمنظمة مع دورة الحياة يمكن أن تقارن مع البشر. ولذا فمن المفترض أن هويتهم تناظر تاريخهم وشخصيتهم.

⁽¹⁾- Albert, Stuart., and David A. Whetten. (1985).op cit, pp

المبحث الثالث: إعادة النظر في هوية المنظمات الدولية

في الفترة الأخيرة أصبح دارسو العلاقات الدولية يشعرون بقلق متزايد اتجاه قضايا التنوع المؤسسي والتصميم بين المنظمات الدولية، وقد حدد المنظرون عدة أبعاد تتفاوت فيها المنظمات الدولية، بما في ذلك درجات التشكيل، التسلسل الهرمي، والمأسسة، وعلى الرغم من الأدبيات الهائلة حول الاستقلالية كسمة من سمات المؤسسات المحلية والسياسية، فحققت العلاقات الدولية تجاهلها إلى حد كبير على مستوى المؤسسات الدولية، لذا سيتم تسليط الضوء على جملة من الاستثناءات التي توفر أساساً للمفهوم.

المطلب الأول: استقلالية وقوة المنظمات الدولية كمصدر لهويتها

الفرع الأول: البيروقراطيات الدولية كيانات تتمتع بالاستقلالية

لعل أكثر الجهود المباشرة لمعالجة الاستقلالية في سياق المنظمات الدولية تأتي من كينيث أبوت **Kenneth Abbott** ⁽¹⁾ ودنكان سنيديال **Duncan Snidal** واللذان يعرفان الاستقلالية المؤسسية بأنها "سلطة التصرف بدرجة من الاستقلال". وهذا يتفق مع اقتراح روبرت دال **Robert Dahl** "أن تكون مستقلاً بالمعنى السياسي هو أن لا تكون تحت سيطرة الآخر"، والذي يصفه بأنه "استقلال". بارنيت **Barnett** وفينمور **Finnemore** عرضا تصورا مشابها للاستقلال الذاتي في سياق المنظمات الدولية، والتي يفهمونها على أنها استقلالية عن الدول. وبعبارة عامة، فإن استقلالية المنظمات الدولية هي القدرة على العمل بطريقة معزولة عن تأثير الفواعل السياسية الأخرى، ولا سيما الدول. وهكذا، فإن الحكم الذاتي هو مفتاح رئيسي لأي تصور للاستقلال السياسي ⁽²⁾. ويعتبر مفهوم العزل من سيطرة الفواعل الأخرى مكوناً هاماً للاستقلالية في السلطات الدولية أيضاً. هذا هو بالضبط سبب استقلاليتهم فإن الهيئات القضائية المستقلة قادرة على العمل كآليات التزام توفر "جهاز مؤسسي قادر" ⁽³⁾. وبالعودة إلى أكاديميات نظرية العلاقات الدولية، في تطبيقها لنظرية المالك- الوكيل في مؤسسات الاتحاد الأوروبي، فلقد لاحظ جياندومينيكو ماجون **jiandomenico Majone** أن استقلال الوكيل هو وظيفة لاستقلالته وأيضاً تفضيلاته. ليكون مستقلاً حقاً، يجب أن يكون للوكيل تفضيلات متميزة عن رئيسه أو رؤسائه. ومفهوم الحياد هو العنصر

⁽¹⁾- Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, "Why States Act through Formal International Organizations", *The Journal of Conflict Resolution*, Vol. 42, No. 1 (Feb., 1998), pp. 9-16.

⁽²⁾-Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit, 2004 17-22.

⁽³⁾- ibid

الرئيسي الثاني الذي نبنيه. يرون أن البيروقراطيات الدولية تعد جهات مستقلة في عملية أوسع للحكومة العالمية. وغالبا ما تؤثر على الفواعل الأخرى وتشارك معها في مواضيع وقضايا لم تكن في السابق في متناول أيديهم. لذلك فهم يتجاهلون وجهة نظر مقيدة حصرا للمؤسسات الدولية والتي تصورها كأدوات في أيدي مبدعيها أو مجرد أدوات في السعي لتحقيق أهداف عالمية. وفي الختام، تؤكد على الدور الدستوري للقانون في توفير مساحة للتنافس القانوني والسياسي باعتبارها شرطا أساسيا لا غنى عنه للاستصواب المعياري للبيروقراطية الدولية المستقلة⁽¹⁾.

لم تقدم نظريات العلاقات الدولية لبعض الوقت إلا نظرة غامضة إلى حد ما على أداء المنظمات والمؤسسات الدولية لأن تركيزها كان قائما حول السؤال الأنطولوجي عن سبب وجود المنظمات الدولية. إن السؤال ما الذي كانت تفعله المنظمات الدولية بالفعل، وإن تصور المنظمات الدولية كفواعل، فضلا عن فهم وتفسير أفعالها، والتي قد طغت على التشابك النظري الأكثر أهمية فيما يتعلق بما إذا كانت تهم على الإطلاق. وقد كانت دراسات العلاقات الدولية، إذا جاز التعبير، تقودها مرآة الرؤية الخلفية الموجهة إلى تلك الأسئلة الأولية في بداية الطريق. وقد استفاد هذا بالتأكيد من فهمنا لأهمية المنظمات الدولية، ولكنه جاء أيضا بخسارة مؤسفة. والأهم من ذلك، ترك هذا التركيز المنظمات الدولية فاعلة في زاوية ميتة لم تنشأ منها إلا ببطء لجذب بعض الاهتمام⁽²⁾. هذه المساهمة تُصور أجزاء المنظمات الدولية، ولا سيما الأجهزة الإدارية أو التنفيذية، والبيروقراطية. ومن ثم فهي توضح مصادر استقلاليتها وسلطتها وتسلط الضوء على الآليات المشتركة التي تلجأ إليها البيروقراطيات الدولية في ممارسة السلطة العامة⁽³⁾. من أجل فهم إجراءاتهم المستقلة يبدو من الضروري تحويل مزيد من الاهتمام بعيدا عن مرآة الرؤية الخلفية الموجهة إلى مراحل نشأة المنظمات الدولية الجنينية تحت وصاية الأعضاء التأسيسية (المهيمنة). إن نمو المنظمات الدولية تدفع إلى ضرورة إيلاء الاهتمام لمحيط عملهم، ومصادر استقلاليتهم، وكيفية تصرفهم. باختصار، حتى لو كان لا يزال من المشكوك فيه أن المنظمات الدولية فواعل مستقلة لا يهم، كما أنها ليست فكرة سيئة على الأقل لدرستها كفواعل مستقلة.

أعاققت العديد من العقبات لبعض الوقت وجهة النظر بأن البيروقراطيات الدولية كيانات مستقلة. وقد انخفض تركيز الدراسات الدولية على الأسئلة الابتدائية مثل سبب وجود المنظمات الدولية، واستمرارها،

(1) - Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, op cit., (1998), pp, 17-19

(2) - ibid

(3) - Barnett, Michael and Martha Finnemore., 2004 op cit, pp 17-22

وما إذا كانت مهمة. ومنذ البداية، كان تحدي تأثير النظم قائما باستمرار على الأطروحات الواقعية. ويمكن القول إن الأنظمة يمكن أن تكون بدعة أكاديمية تُشتت تحليل هياكل السلطة الأساسية، كما أن المؤسسات ليس لها تأثير مستقل عن سلوك الدولة. وقد أعاق الانتباه الموجه إلى الدول والتفسيرات الهيكلية لسلوك الدولة بشكل أكبر تصور للمنظمات الدولية كفواعل. مع إيلاء الاعتبار الواجب للتحديات المنهجية، فإن البحث التجريبي قد تحدى إلى حد كبير حجج غير مؤهلة على الأقل بشأن إضفاء الطابع المؤسسي على الأنظمة⁽¹⁾. وعلاوة على ذلك، فإن مفاهيم النظام والحكم قد زودت المنظمات الدولية بمخطوطات أدوار ثانوية في عملية أوسع نطاقا ومؤسسية فضفاضة وجهت الانتباه مرة أخرى بعيدا عن البيروقراطيات الدولية كجهات فاعلة مستقلة. ويعود الجزء المتبقي من هذه المساهمة إلى عدة دراسات تتشاطر اهتماما متجددا عن المنظمات الدولية والبيروقراطيات الدولية بوصفها فواعل مستقلة.

إن القول بتأكيد فكرة أنه، بصرف النظر عن أنها أدوات في يد واحد أو عدد من الفاعلين أو المساحات القوية لاتخاذ القرارات، يمكن أيضا أن تكون المنظمات الدولية فواعل مستقلة تمارس السلطة العامة في عملية حكم أوسع. كما أن ممارسة السلطة العامة تتطلب إطارا قانونيا كشرط مسبق من أجل الإستحسان المعياري. ومن ثم فإن عرض استقلالية البيروقراطيات الدولية يخدم تطوير القانون المؤسسي الدولي والقانون الدولي العام بشكل أعم. إن تسليط الضوء على سماتها المميزة والتشديد على مستودعها القوي للمعرفة فضلا عن خبرتها كمصدر للسلطة بالإدعاء أن هذه السلطة مصدر هام للاستقلالية، إن التفسير الأكثر وضوحا لاستقلالية البيروقراطيات يعتمد على الأسباب التي قد تكون وراء تفويض السلطة إلى الوكلاء. على فرضية أن الفواعل تعمل استراتيجيا، وهذا عقلاني من ناحية السعي لتحقيق مصالح معينة، ويمكن تقديم العديد من التفسيرات لماذا يفوض الرؤساء السلطة⁽²⁾. تترجم الفرضية بشكل أكثر تحديدا إلى الادعاء بأن الفواعل (الرؤساء) يفوضون السلطة إلى البيروقراطيات (الوكلاء) وتتسامح بدرجة معينة من الاستقلالية للبيروقراطيات عندما تتوقع مكاسب أساسية، في تحليل الاختيار العقلاني للتفويض

⁽¹⁾- Cukierman, Alex and Steven Webb, and Bilin Neyapti. "Measuring the independence of central banks and its effect on policy outcomes". **World Bank Economic Review**, 1992, p98.

⁽²⁾- Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, op cit., (1998), pp, 20-5

حسب هوكينز **Hawkins** ⁽¹⁾ . إن تعريف التفويض باعتباره "منحة مشروطة للسلطة من الرئيس إلى الوكيل"، كما يفترض هوكينز أن "التفويض يعتمد على تقسيم العمل والمكاسب للتخصص"⁽²⁾ . ويفوض الرؤساء السلطة ويسمحون بهامش من الاستقلالية للوكيل من أجل القيام بالمهمة بطريقة أكثر كفاءة و/أو فعالية بالمقارنة مع الرؤساء أنفسهم لتنفيذ هذه المهمة. إن مكاسب التخصص من المرجح أن تكون أكبر عندما تكون المهمة التي يؤديها الوكيل متكررة، خاصة إذا كانت المهمة تتطلب خبرة أو معرفة محددة. ولا يعني التفويض منح السلطة المشروطة، إن البيروقراطية الدولية تؤدي بالضرورة ما يريده الرؤساء أو يتوقعونه. ويجسد مصطلح "الركود الذي تقوم به الوكالة" الإجراءات التي يقوم بها الوكيل غير المرغوب فيها من جانب الرئيس⁽³⁾ . ويقوم الوكلاء "بتنفيذ قرارات السياسة العامة ومواصلة مصالحهم الخاصة استراتيجياً"، وفي إشارة من روبرت كوكس وهارولد جاكوبسون: "إلى أن [...] بغض النظر عن صلابة موثقتهم، ... بمجرد إنشاء المنظمات الدولية، في كثير من الحالات فإنها تتطور بطرق لم تكن متوقعة من قبل مؤسسيها. وهكذا، بمجرد إنشائها، تأخذ المنظمات على حياة خاصة بها وتطور ديناميكية داخلية خاصة بها.

الفرع الثاني: سلطة البيروقراطيات الدولية

إن الحالة الأكثر مباشرة لاستقلالية المؤسسات الدولية تستند إلى أسباب المصلحة الذاتية للرؤساء (الدول) والتي قد تكون بتفويض السلطة إلى الوكلاء (المنظمة الدولية)، ولفت الانتباه إلى الوكلاء أنفسهم، وخصائصهم وآليات ممارسة السلطة العامة، إلى زيادة فهم أصول استقلاليتها. إن تصور الوكلاء كبيروقراطيات دولية يسلط الضوء على السمات المميزة للبيروقراطية كمصادر لاستقلاليتها وسلطتها:

- شكلها الإداري العقلاني-القانوني

- موظفيها المدنيين

- مصدر للمعرفة والخبرة.

⁽¹⁾- Darren G. Hawkins and David A. Lake and Daniel L. Nielson and Michael J. Tierney, "Delegation Under Anarchy: States, International Organizations, and Principal-Agent Theory," **International Organizations**. 2006, pp3-7.

⁽²⁾- Ibid. p 13.

⁽³⁾- Yoram Z. Haftel and Alexander Thompson, "The Independence of International Organizations: Concept and Applications," **Journal of Conflict Resolution**, 50, (2006), pp253-257.

أ- البيروقراطيين كإداريين تقنيين وموظفيها المدنيين

لقد تم تطوير مفهوم البيروقراطيات كأداة تحليلية من قبل ماكس وبيبر. Max Weber، فتصوره للبيروقراطية كنوع مثالي يمكن أن يُوجه بشكل معقول لتحليل المؤسسات الدولية كفاعلين على الرغم من حقيقة أن الواقع يختلف بالتأكيد على المستوى الدولي أكثر وذلك في معظم السياقات المحلية⁽¹⁾. ووفقاً لرؤية وبيبر. Max Weber، فإن البيروقراطيات شكل تنظيمي متميز، وهي تمارس السلطة في بنية تنظيمية ومعيارية أكبر كما أنها عملية إدارية عقلانية ظاهرة وواضحة تعزز الإيمان بحقها في ممارسة السلطة. وعلاوة على ذلك، فإنها تعمل مع موظفي الخدمة المدنية الذين ينظر إليهم في الغالب على أنهم تكنوقراط موضوعيون. objective technocrats. ويعتمد كل من مايكل بارنيت Michael Barnett ومارثا فينيمور Martha Finnemore على تصور وبيبر للبيروقراطية ويوافقان على أن البيروقراطيات هي نتاج عملية ترشيد وأنهم ينظرون إليها على نطاق واسع كجزء من الممارسة القانونية العقلانية للسلطة⁽²⁾. كما يعرفان السلطة بأنها "قدرة فاعل واحد على استخدام الموارد المؤسساتية والخطابية للبحث على الإنصاع -الإذعان-"⁽³⁾.

للوهلة الأولى، فإن تصور أجزاء من المؤسسات كبيروقراطيات يدعم الفهم الأساسي للوكلاء الذين يعملون في خدمة رؤسائهم. إن فكرة عدم تسييس المنظمات الدولية التي تنفذ الاتفاقيات السياسية للأعضاء التأسيسيين قد برزت بالفعل في الطرح التكاملي-الوظيفي الذي وضعه ديفيد ميتراني David Mitrany. والذي يقترح أن الدول تفوض السلطة للأجهزة الوظيفية سعياً منها لتحقيق أهداف متبادلة أو عالمية. وكان عمله هذا من بين أول الأعمال التي من سلطت الضوء على الوكالة وتأثير المؤسسات، ولا سيما البيروقراطيات المستقلة ذات المهام المحددة وظيفياً. على عكس معظم التفسيرات المقدمة رداً على سبب تفويض الرؤساء للسلطة، تعتمد وظيفية ميتراني على الاعتقاد في الفصل بين القضايا العملية التي تهدف إلى تنفيذ أهداف الرعاية الاجتماعية غير المستقرة من ناحية، والأنشطة السياسية من ناحية أخرى⁽⁴⁾. إن البيروقراطيات الدولية ستستعير السلطة الأخلاقية إلى المعنى الأخلاقي المتصور للأهداف

(1)- Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, op cit., (1998), pp, 17-19

(2)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit, opci, t,2004 pp17-22

(3)- Virginia Haufler and Tony Porter, " The Contours and Significance of Private Authority in International Affairs, "Private Authority And International Affairs, 1999, pp333- 324

(4)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, 1999 op cit, pp21-22

التي تسعى إليها. ومن شأن توسيع المسائل التقنية وانكماش المجالات السياسية أن يؤدي إلى قيام مجتمع عالمي حقيقي.

ومن أجل فهم البيروقراطيات الدولية كفواعل في عملية الحوكمة على نطاق واسع، من المفيد مواصلة استكشاف جزء أساسي آخر من مظهرها التكنوقراطي: وهم **موظفي الخدمة المدنية**. إن الحجج المتعلقة بالموظفين المدنيين في البيروقراطيات الدولية لها تقاليد عريقة، ولكنها ظلت لفترة من الوقت في عزلة عن النقاش حول استقلالية المؤسسات الدولية والوكالة، ولم تجد اهتماما متجددا إلا مؤخرا في حقل العلاقات الدولية. الإستثناء كان لدى الوظيفيين للتكامل الإقليمي والدولي والدراسات المبكرة للمؤسسات الرسمية. حافظ الوظيفيين على أن الولاءات الفردية يتم إنشاؤها من قبل الوظائف وما يحمله الفرد. وحتى إذا أرسلت الحكومات الوطنية موظفي الخدمة المدنية أو تم اختيارهم على أساس الحصص الوطنية، فإن نقل الوظائف التي تأتي مع تولي منصب في منظمة دولية يمكن أن يؤدي إلى تحول في الولاء⁽¹⁾. وفي دراسته الأولى لعام 1945 على الهيئات الإدارية في المجال الدولي إيدون رانشوفين-فيرتهايمر **Egon Ranshofen-Wertheimer**، عن تجربته في عصبة الأمم، قدم تقريرا مفصلا عن عمل أمانته ومدونة المسؤولين الدوليين. وفي نفس العام، أشار آرثر سويتسر **Arthur Sweetser** إلى أن "إن العناصر الأكثر أهمية ولكن الأقل مناقشة في المنظمة الدولية العامة التي تركز عليها آمال العالم ستتركز حول نوع وفصيلة الموظفين الدوليين الذين سيشكلون خدمتها الدائمة". وعلى مدى 60 عاما منذ هيمنة المقاربات البنوية في دراسة العلاقات الدولية ومفاهيمها للفواعل سواء كانت دولا أو منظمات دولية، كانت لها مزايا في حد ذاتها على حساب استقبال نظري كاف لتأثير الأمانات والخدمة المدنية على المنظمة الدولية. في حين أن التأثير الدقيق للموظفين المدنيين يتوقف على تأثير النفوذ الوطني والسيطرة الوطنية، فإن ولاء الموظفين المدنيين وخاصة عمل رئيس البيروقراطيات من المرجح أن يكون له تأثير كبير على استقلال البيروقراطيات الدولية⁽²⁾. في متابعة استراتيجياتها، لتفسير عهدتها، والتعاون مع أطراف ثالثة، وتخزين المعلومات كأطراف ثالثة.

وعلاوة على ذلك، قد يكون تصوير موظفي الخدمة المدنية الدولية على نحو مخلص تماما بأهداف تنظيمية بعيدة عن متناول حكوماتهم الوطنية، خطوة متفائلة للغاية. ولا يمكن تحديد مدى وجود خدمة

(1)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, 2004, op cit, pp17-22

(2)- ibid, p-29

مدنية مخصصة وكيفية ارتباطها بالتوازن بين الاستقلالية والتأثير من قبل الفواعل الأخرى بشكل عام ولكن يجب دراستها في كل حالة معينة⁽¹⁾. ومع ذلك، فإن الديناميكية والهيكل المدني للهيئات البيروقراطية يميل فيه الموظفون لأن يكونوا عاملا آخر يسهم في استقلاليتهم.

ب- سلطة البيروقراطيات مبنية على المعرفة والخبرة

بالإضافة إلى ذلك، ترتبط البيروقراطيات الدولية، في بعض الأحيان، بالمعرفة والخبرة التي تزيد من سلطتها، وتتصل بطابعها العقلاني القانوني والتكنوقراطي الواضح. كما أن فهم كيفية ممارستها للسلطة يزيد من تفسير استقلاليتها. والسؤال إذن ليس ما إذا كان الوكلاء أداة في أيدي الرؤساء لتحقيق هدف محدد، بل الهدف هو فهم دورهم الحاسم في تحديد المشاكل التي يتعين حلها⁽²⁾، وفهم كيفية مشاركتهم في بناء المجتمع الاجتماعي. ويستند العمل الاجتماعي على المعرفة، والآراء في العالم، فضلا عن المعتقدات المعيارية والسببية. إن التأثير على المعرفة هو التأثير على البناء الاجتماعي للواقع وبالتالي التأثير على سلوك الفاعلين. وقد أشار ويبر بإيجاز إلى أن "الإدارة البيروقراطية تعني ممارسة السلطة عن طريق المعرفة". ومن الأمثلة التوضيحية تصنيف البلدان من جانب البنك الدولي فيما يتعلق بأهليتها للحصول على قروض أو عدم الحصول عليها. ويقوم البنك الدولي بتحويل المعلومات الاقتصادية إلى تقييمات نوعية للمصداقية المالية والمنظور الاقتصادي للدول. ويؤثر هذا التصنيف على الواقع الاجتماعي فتتلقى الجهات الفاعلة الأخرى هذه المعلومات وتدمجها في وجهة نظرها التي تشكل الأساس للعمل الاجتماعي. ويمكن أن تكون المعلومات الواردة عادة مدمجة بصورة فورية وغير متعمدة. وبالنسبة للجهات الفاعلة الأخرى، قد يكون من المستحيل ببساطة الحصول على معلومات وموارد مماثلة، أو قد تكون هناك رغبة في القيام بذلك⁽³⁾. ولن يكون لها أساس للاعتراض على الإدعاءات المشكوك فيها، أو أنه لن يكون هناك أي أساس للشك في الظهور الأول. كما صاغ البنك الدولي مفاهيم خاصة للتنمية أو الحكم الرشيد أو ما يشكل اقتصادا جيدا. وفي وقت لاحق، تظهر الآثار الكارثية لبرامج التكيف الهيكلي في الثمانينات؛ ولكنهم كانوا ينظرون في وقتهم إلى البرامج الضرورية لتحقيق اقتصاد يعمل بشكل جيد. وتفتقر الدول المتلقية إلى حد كبير إلى الموارد والخبرات اللازمة لمواجهة هذه الادعاءات.

(1)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit p 33.

(2)- Ernest B. Haas, "When Knowledge is Power. Three Models Of Change", **International organizations**, (1990)

(3)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit pp, 93-110

وعلاوة على ذلك، يزيد الطلب على المعرفة والخبرة مع التعقيد وعدم اليقين في حل المشاكل أو السعي إلى تحقيق الأهداف المشتركة. وقد تم إثبات أن المؤسسات الدولية تعمل على تشكيل الواقع وتؤثر على سلوك الفاعلين في العديد من دراسات الحالة، فقد لاحظت إريكا دي ويت أن منظمة العمل الدولية وجدت أنجع الوسائل لتعزيز معايير العمل عن طريق الترويج والإقناع، وتلاحظ أن هذه الآليات "تستند إلى افتراض أن زيادة الوعي والمعرفة والخبرة هي المسارات الحاسمة لتغيير السياسات والسلوكيات الحكومية"⁽¹⁾. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية هذه الاستراتيجية بشكل متعمد بدلا من أن تهدف إلى التصديق الرسمي على اتفاقياتها التي تقضي بتصديق اتفاقيات أقل ولكن المعايير الواردة في هذه الاتفاقيات تنفذ إلى حد كبير في كثير من قوانين العمل الوطنية وعادة ما يتجلى في صياغة مفهوم معين ما يمكن وصفه بأنه مجتمع معرفي، والذي عرفه بيتر هاس بأنه: "شبكة من المهنيين ذوي الخبرة والكفاءة المعترف بها في مجال معين ومطالبة موثوقة بالمعرفة ذات الصلة بالسياسات في هذا المجال .

إن سلطة البيروقراطيات وقيادتها على الخبرات والمعارف تؤدي إلى زيادة استقلاليتها ونفوذها. وأثبتت الدراسات التجريبية فعالية النظم مع التركيز على تأثيرها في الامتثال للقواعد عن طريق التأثير على المعرفة التوافقية. وهم يؤيدون الرأي القائل بأن "المعرفة العلمية ستخلق أساسا توافقيا للاعتراف بصلات جديدة للسبب / الأثر لم يتم الاعتراف بها من قبل"⁽²⁾. ورأى هلموت بريتمير، استنادا إلى قاعدة بيانات نظم دولية، أن النظم مسؤولة عن زيادة كبيرة في معرفة الأسباب والآثار فيما يتعلق بالقضايا البيئية؛ فإن مقياس هذه الزيادة هو المعرفة التي تحتفظ بها شبكات البحوث العابرة للحدود الوطنية والدور الذي تلعبه المؤسسات في بناء الواقع الاجتماعي عن طريق خلق المعاني والتصنيف ونشر المعايير.

الفرع الثالث: قوة المنظمات الدولية: دعم للاستقلالية

يمكن أن تصبح المنظمات الدولية مواقع مستقلة للسلطة، ومستقلة عن الدول "المالكين" الذين قد يكونوا قد أنشؤوها وبالعودة إلى البيروقراطية الكلاسيكية لويبر والتي توفر إطارا للتفاعل الاجتماعي الذي يمكن أن يستجيب للمطالب التقنية المتزايدة للحياة الحديثة بطريقة مستقرة وقابلة للتنبؤ، بسبب تدفق السلطة من مصدرين مهمين على الأقل:

(1)- Peter M. Haas, "Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination", **International Organization**, 46 1992, pp 1- 12.

(2)- Michael Barnett, Martha Finnemore, op cit, pp 24-25.

- شرعية السلطة القانونية العقلانية التي تجسدها،

- السيطرة على الخبرة الفنية والمعلومات⁽¹⁾

فأولها يكاد يكون مهملا تماما من قبل أدبيات العلوم السياسية، والثاني، قد تم وضع تصور ضيق جدا له، مما يؤدي بالباحثين للتغاضي عن بعض الأساسيات وأشكال تأثير المنظمات الدولية. لكن رغم ذلك توفر هاتان الميزتان معا، أساسا نظريا لمعالجة المنظمات الدولية كفواعل مستقلة في السياسة العالمية المعاصرة من خلال تحديد مصادر الدعم لها، مستقلة عن الدول عن الدول في البيئة الاجتماعية الأوسع. وبما أن السلطة العقلانية القانونية والسيطرة على الخبرة هي جزء من ما تتشكل وتتحدد أي بيروقراطية (البيروقراطية لن تكون بيروقراطية بدونها).⁽²⁾

لفهم كيف يمكن للمنظمات الدولية أن تصبح مواقع مستقلة للسلطة نعود إلى ويبر ودراسته الكلاسيكية للبيروقراطية. والتي تعتبر بحق إنجازا كبيرا، والتي توفر إطار للتفاعل الاجتماعي الذي يمكن أن يستجيب للمطالب التقنية المتزايدة للحياة الحديثة بطريقة مستقرة وقابلة للتنبؤ واللاعنف؛ فهي تجسد العقلانية وهي متفوقة تقنيا عن الأشكال السابقة للقاعدة لأنها تجلب الدقة والمعرفة والاستمرارية بشكل متزايد للمهام الاجتماعية المعقدة. ولكن هذه الانجازات التقنية والعقلانية، وفقا لويبر، تأتي بسعر حاد، والبيروقراطيات هي كيانات سياسية يمكن أن تكون مستقلة عن منشئها، ويمكن أن تأتي للسيطرة على المجتمعات التي تم إنشاؤها لخدمتها، وذلك بسبب النظر المعيارية للسلطة العقلانية القانونية في الحياة الحديثة، والسيطرة البيروقراطية على الخبرة الفنية والمعلومات كل بدوره⁽³⁾.

وتمثل البيروقراطيات شكلا من أشكال السلطة والسلطة القانونية العقلانية التي تعتبرها الحداثة مشروعة وجيدة بشكل خاص. وعلى النقيض من أشكال السلطة السابقة التي استثمرت في القائد، فالسلطة الحديثة الشرعية تستثمر في القوانين والإجراءات والقواعد، وبالتالي تصبح غير شخصية. وهذه السلطة "عقلانية" لأنها تنشر معارف ذات صلة معترف بها اجتماعيا لوضع قواعد تحدد الكيفية التي سيتم بها السعي إلى تحقيق الأهداف. وحقيقة أنها تجسد العقلانية هي ما يجعل البيروقراطيات قوية ويجعل الأفراد على استعداد لتقديم هذا النوع من السلطة وفقا لويبر، Weber في السلطة القانونية، فالخضوع لا يعتمد

⁽¹⁾- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, " ، 1999, op cit, pp. 699-701

⁽²⁾- Ibid, pp, 710-703

⁽³⁾- Michael Barnett, Martha Finnemore, 2004 op cit, pp 24-25

على الاعتقاد والتفاني للأشخاص الموهوبين كاريزماتيكي ... أو على التقوى نحو قائد بدلا فالخضوع لسلطة قانونية هو استنادا إلى سند غير شخصي إلى الواجب الرسمي مثل الحق المقابل في ممارسة السلطة: " الاختصاص القضائي " - الذي تحدده قواعد راسخة عقليا، من خلال القوانين والمراسيم والأنظمة بحيث تصبح شرعية السلطة مشروعية القاعدة العامة، والتي تنفذ، وتعلن بوضوح رسمي⁽¹⁾. فعندما يفعل البيروقراطيون شيئا يتنافى مع المصالح فهم يدافعون عن أنفسهم بقولهم "آسف، تلك هي القواعد" أو " أنا مجرد قائم بوظيفتي ". "القواعد" و"الوظيفة" هي مصدر قوة كبيرة في المجتمع الحديث. ولأن البيروقراطيين في المنظمات الدولية يؤدون "واجبات المنصب" وينفذون "قواعد راسخة على أسس محددة"، فهي قوية. وهناك أساس ثان من الاستقلالية والسلطة، يرتبط ارتباطا وثيقا بالمرحلة الأولى، وهي الرقابة البيروقراطية على المعلومات والخبرات. وتستمد استقلالية البيروقراطية من المعرفة الفنية المتخصصة والتدريب والخبرة ومثل هذه المعرفة قد تساعد المكاتب على تنفيذ توجيهات السياسيين بشكل أكثر كفاءة، أكد ويبر أنه يعطي أيضا البيروقراطية سلطة على السياسيين (والجهات الفاعلة الأخرى). ويدعو، في بعض الأحيان، البيروقراطيات إلى صياغة السياسات، وليس مجرد تنفيذها⁽²⁾.

إن قوة المنظمات الدولية والبيروقراطيات عموما، هي أنها تقدم نفسها على أنها غير شخصية، وتكون قراطية، ومحايدة كما أن البيروقراطيات تحمل معها أيضا سلوكيات وقيم تتدفق من العقلانية التي تضفي الشرعية عليها كشكل ثقافي. بعض من هذه، مثل سلطة المعرفة والخبرة، . أما الآخرون فقد وصفوا البيروقراطية كـ "قفص حديد" والبيروقراطي "كأخصائي دون روح" لا يكاد يكون تأييدا للبيروقراطية، كما يمكن للبيروقراطية أن تقوض الحرية الشخصية بطرق هامة⁽³⁾. وغالبا ما تمارس البيروقراطيات سلطتها بطرق قمعية، باسم القواعد العامة لأن القواعد هي سبب وجودها. وهذا الاتجاه يتفاقم بسبب الطريقة التي تختار بها البيروقراطيات وتكافئ المهنيين الضيقين الذين يبحثون عن وظائف آمنة بين الأفراد "الذين يفتقرون إلى البطولات والعفوية البشرية والإبداع".

تقدم رؤى ويبر نقدا قويا للطرق التي تعامل بها علماء العلاقات الدولية مع المنظمة الدولية. فشرعية السلطة القانونية العقلانية تفترض أن المنظمات الدولية قد تكون لها سلطة مستقلة عن سياسات

(1)- Finnemore, Martha.. " International Organizations as Teachers of Norms: The United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization and Science Policy". **International Organization** 47 1993, 565-97.

(2)- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, " ، 1999, op cit, pp. 699-701

(3)- Finnemore, Martha.. 1993, op cit 565-97.

ومصالح الدول التي تخلفها، وهو احتمال محجب بالمعاملة اللاسياسية والتقنية للمنظمات الدولية من قبل كل من النيوواقعيين والنيوليبراليين. ولقد كانت سوزان سترانج, Susan Strange، في طليعة الواقعيين في الادعاء بأن المعلومات هي السلطة، وقد أكدت بشكل قاطع أن المنظمات الدولية هي ببساطة وكلاء الدول. كما ود قد مال النيوليبراليون إلى معالجة المعلومات بطريقة عالية تكنوقراطية وغير ميسية، وفشلوا في معرفة كيف أن المعلومات هي القوة. وفي الوقت الذي تنشئ فيه المنظمات الدولية الشفافية ومستوى عدم تماثل المعلومات بين الدول (وهي وصفة مشتركة للسياسة النيوليبرالية)، فإنها تخلق معلومات جديدة بين المنظمة الدولية والدول⁽¹⁾. وبالنظر إلى الافتراض النيوليبرالي بأن المنظمات الدولية ليس لديها أهداف مستقلة عن الدول، فإن مثل هذا اللاتماثل غير مهم؛ ولكن إذا كان لدى المنظمات الدولية قيم مستقلة واستعدادات سلوكية، فإن مثل هذا اللاتماثل قد يكون شديدة الترابط.

ومن الصعب العثور على أمثلة عن الطرق التي أصبحت بها المنظمات الدولية مستقلة بسبب تجسيدها للعقلانية التقنية والتحكم في المعلومات. وتستمد قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة جزءا من سلطتها من الادعاء بأنهم فاعلون مستقلون وموضوعيون ومحايدين يقومون ببساطة بتنفيذ قرارات مجلس الأمن. ويستخدم مسؤولو الأمم المتحدة هذه اللغة بشكل روتيني لوصف دورهم، وهم صريحون بأنهم يفهمون ذلك على أنه أساس نفوذهم. ونتيجة لذلك، يقضي مسؤولو الأمم المتحدة وقتا طويلا وطاقة كبيرة يحاولون الحفاظ على الصورة بأنها ليست أداة لأي قوة عظمى، ويجب أن ينظر إليهم على أنهم ممثلون عن "المجتمع الدولي" كما يتجسد في قواعد وقرارات الأمم المتحدة⁽²⁾، ومن المسلم به على نطاق واسع أن البنك الدولي قد مارس السلطة على سياسات التنمية التي تتجاوز بكثير ميزانيته كنسبة مئوية من تدفقات المعونة بين الشمال والجنوب، وذلك بسبب الخبرة التي يتمتع بها. فبينما تكاثرت المواقع المتنافسة في مجال الخبرة في مجال التنمية في السنوات الأخيرة، فبعد عقود من تأسيسها، كان البنك الدولي مغناطيسا "لأفضل وألمع" "خبراء التنمية"؟ "وكان موظفوه لا يزالون يتمتعون بأوراق اعتماد مثيرة للإعجاب، والجامعات المرموقة ونماذج تفصيلية والتقارير والمجموعات البحثية التي ترعاها على مر السنين كانت مؤثرة على نطاق واسع بين "خبراء التنمية" في هذا المجال. وقد أعطت هذه الخبرة، إلى جانب ادعائها إلى "الحياد" وأسلوب صنع القرار التكنوقراطي "غير السياسي" للبنك الدولي صوتا موثوقا

(1) - ibid.

(2) - Barnett, Michael., "The UN Security Council, Indifference, and Genocide in Rwanda". **Cultural Anthropology** 12 (4), 199,7 p551.

نجح فيه في إملاء مضمون التنمية العالمية واتجاهها ونطاقها على مدى الخمسين عاما الماضية. وبالمثل، فإن الوضع الرسمي والخبرة الطويلة في جهود الإغاثة قد أتاحت للمفوضية مركز "خبير" وسلطة لاحقة في شؤون اللاجئين. وقد أتاحت هذه الخبرة، إلى جانب دورها في تنفيذ اتفاقيات اللاجئين الدولية والقانون ("القواعد" المتعلقة باللاجئين) للمفوضية اتخاذ قرارات بشأن الحياة والموت بشأن اللاجئين دون التشاور مع اللاجئين أنفسهم⁽¹⁾. وتجدر الإشارة إلى أن المعارف والخبرات التقنية لا تتطلب، كما توضح هذه الأمثلة، أن تكون "علمية" في طبيعتها من أجل خلق استقلالية وقوة المنظمات الدولية إذا كان للمنظمات الدولية استقلالية وقوة في العالم فماذا ستفعل بها؟

بالإستناد إلى مجموعة متزايدة من البحوث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا فإن السبل التي تمارس فيها المنظمة الدولية السلطة بحكم وضعها الثقافي الذي تم إنشاؤه كمواقع للسلطة؛ فإن بارنيت وفينمور توصلا إلى ثلاثة أنواع واسعة من قوة المنظمة الدولية⁽²⁾:

1- تصنيف العالم وخلق فئات للفواعل والعمل؛

2- إصلاح المعاني في العالم الاجتماعي؛

3- توضيح ونشر معايير جديدة ومبادئ وفواعل في جميع أنحاء العالم. وتتدفق جميع مصادر

الطاقة هذه من قدرة المنظمات الدولية على تكوين المعرفة

1- التصنيف: من السمات الأساسية للبيروقراطيات أنها تصنف وتنظم المعلومات والمعرفة. فعملية

التصنيف هذه مرتبطة بالقوة. "البيروقراطية"، يكتب دون هاندلمان, Don Handelman، "هي طرق لصنع، وطلب، ومعرفة العوالم الاجتماعية". وهي تقوم بذلك من خلال تحريك الأفراد بين الفئات الاجتماعية أو عن طريق ابتكار وتطبيق هذه الفئات⁽³⁾. إن القدرة على تصنيف الأشياء، وتحديد تعريفها وهويتها، هي من أعظم مصادر السلطة البيروقراطية. كما وقد تكون عواقب هذه الممارسة البيروقراطية للسلطة تحديد الهوية، أو حتى التهديد بالحياة. النظر في التعريف المتطور "لاجئ". فئة "اللاجئ" ليست واضحة على الإطلاق، ويجب تمييزها عن فئات أخرى من الأفراد هم "مؤقتا" و"إرادتهم" يعيشون خارج بلادهم الأصلي - المشردون والمنفيون والمهاجرون والاقتصاديون والعمال الضيوف ومجتمعات الشتات وأولئك الذين يسعون

(1)- Malkki, Lisa.. "Speechless Emissaries: Refugees, Humanitarianism, and Dehistoricization". *Cultural Anthropology*, 11 (3), 1996, pp370-375

(2)- Ibid, p377-380

(3)- Barnett, Michael., op cit, 199,7 p551.

للحصول على اللجوء السياسي. وجرت المناقشة حول معنى "اللاجئ" في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وحولها. ويؤثر التعريف القانوني والعملي للمفوضية في هذه الفئة تأثيراً شديداً على القرارات المتعلقة بمن هو اللاجئ وتشكل قرارات موظفي المفوضية في القرارات الميدانية التي لها تأثير هائل على ظروف حياة آلاف الأشخاص⁽¹⁾. وهذه الفئات ليست سياسية فحسب كما أنها تشكل وجهة نظر قانونية بين المسؤولين في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين بأن اللاجئين يجب أن يكونوا عاطلين عن العمل بحكم تعريفهم، وباعتبارهم فواعل عاجزة، فإنهم لا يجب استشارتهم في قرارات مثل اللجوء والعودة التي تؤثر عليهم بشكل مباشر ودرامي. ويصف غاي غران Guy Gran بالمثل كيف يضع البنك الدولي معايير لتحديد شخص ما كفلاح من أجل تمييزه عن المزارع، عامل يوم، وفئات أخرى. ويعتبر هذا التصنيف مهماً لأن فئات معينة فقط من الناس تعترف بها من قبل آلية التنمية في البنك الدولي على أنها ذات معرفة في حل مشاكل التنمية⁽²⁾. التصنيف والتبويب هما سمة واسعة الانتشار في البيروقراطيات الدولية التي قد يكون لها تأثيرات هامة على تلك الأشياء المصنفة. فالتصنيف هو الانخراط في فعل القوة.

2- **تحديد المعاني.** تمارس المنظمات الدولية السلطة بحكم قدرتها على تحديد المعاني، التي ترتبط بالتصنيف⁽³⁾. إن وضع أو تصنيف السياق الاجتماعي يستتبع معايير الحد المقبول للإجراءات المقبولة. ولأن الفواعل موجهة نحو الأشياء والأهداف على أساس المعنى الذي تملكه، فإن القدرة على استثمار المواقف ذات المعنى المعين تشكل مصدراً هاماً للقوة⁽⁴⁾. ولا تعمل المنظمات الدولية وحدها في هذا الصدد، حيث أن الموارد التنظيمية تسهم إسهاماً كبيراً في تحقيق هذه الغاية. وهناك أدلة قوية على هذه القوة في دراسات التنمية. يستكشف أرتورو إسكوبار Arturo Escobar كيف أن إضفاء الطابع المؤسسي على مفهوم "التنمية" بعد الحرب العالمية الثانية ولد جهاز دولي ضخم وكيف أن هذا الجهاز قد انتشرت الآن مخالفته في السياسة المحلية والدولية من خلال خطاب التنمية. إن خطاب التنمية، الذي تم إنشاؤه وتحكيمه إلى حد كبير من قبل المنظمات الدولية، لا يحدد فقط ما يشكل النشاط (ما هي التنمية)، بل أيضاً من (أو ما يعتبر) القوي والممتاز، أي من يقوم بالتنمية (عادة ما تكون الدولة أو المنظمات الدولية) والتي هي موضوع التنمية (المجموعات المحلية)⁽⁵⁾. وبالمثل، شجعت نهاية الحرب الباردة على إعادة

(1)- Finnemore, Martha (1996), op cit, pp325-348.

(2)- Malkki, Liisa.. “, 1996, op cit pp370-375 op cit.

(3)- Abbott, Kenneth W. and Snidal, Duncan (1998), op cit pp3-32

(4)- Barnett, Michael and Martha Finnemore. (1999), op cit pp 699-712.

(5)- Finnemore, Martha (1996), op cit, pp325-348.

النظر في تعريف الأمن. وكانت المنظمات الدولية في طليعة هذه المناقشة، فالأمن لا يتعلق فقط بالدول بل بالأفراد أيضا، وأن التهديدات التي يتعرض لها الأمن قد تكون اقتصادية، بيئية، سياسية وكلك عسكرية⁽¹⁾، وفي تقديم هذه التعاريف البديلة للأمن، يقوم المسؤولون من مختلف المنظمات الدولية بتمكين مجموعة مختلفة من الفواعل مع إضفاء الشرعية على مجموعة بديلة من الممارسات. وعلى وجه التحديد، عندما كان الأمن يعني السلامة من غزو الجيوش الوطنية، فإنه يميز المسؤولين الحكوميين وتستثمر القوة في المؤسسات العسكرية. لكن هذه التعاريف البديلة للتحويل الأمني بعيدا عن الدول، تجاه الأفراد الذين كثيرا ما تهددهم حكوماتهم، بعيدا عن الممارسات العسكرية، ونحو السمات الأخرى للحياة الاجتماعية التي قد تشكل خطرا أكثر مباشرة ودائما على حياة الأفراد. كما أن أحد نتائج هذه المعاني المعاد تعريفها للتنمية والأمن هو أنها شرعية، بل تتطلب، مستويات متزايدة من تدخل المنظمات الدولية في الشؤون الداخلية للدول - ولا سيما دول العالم الثالث. وهذا واضح إلى حد ما في مجال التنمية. وقد أنشأ البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومؤسسات إنمائية أخرى شبكة من التدخلات التي تؤثر على كل مرحلة تقريبا من الاقتصاد والنظام السياسي في العديد من دول العالم الثالث. وباعتبار "التنمية الريفية" و"الإحتياجات الإنسانية الأساسية" و"التكيف الهيكلي" قد أدمجت في معنى التنمية، مما سمح للمنظمات الدولية، حتى وإن كانت مطلوبة، بأن تشارك بشكل وثيق في العمل المحلي لتطوير السياسات من خلال نشرها داخليا مع "المستشارين" على إدارة السياسة النقدية، وإعادة تنظيم الاقتصاد السياسي في المناطق الريفية، وتنظيم الممارسات الأسرية والإنجابية، والوساطة بين الحكومات ومواطنيها بطرق متنوعة⁽²⁾. وقد تكون عواقب إعادة تعريف الأمن متشابهة. فأصبح إرساء الديمقراطية وحقوق الإنسان والبيئة مرتبطة الآن بالسلم والأمن الدوليين، وتبرر المنظمات الدولية تدخلاتها في الدول الأعضاء على هذه الأساس، لا سيما في الدول النامية. على سبيل المثال، خلال نضال مناهضة التمييز العنصري في جنوب أفريقيا، صنفت انتهاكات حقوق الإنسان على أنها تهديدات أمنية من قبل مجلس الأمن الدولي وقدمت سببا لتدخل الأمم المتحدة هناك. والآن، أصبحت الصلة بين حقوق الإنسان والأمن عنصرا أساسيا في بيئة ما بعد الحرب الباردة. إن انتهاكات حقوق الإنسان الواسعة النطاق في أي مكان أصبحت الآن سببا للتدخل من جانب الأمم المتحدة، وعلى العكس من ذلك، لا تستطيع الأمم المتحدة تنفيذ بعثات حفظ السالم دون دعم حقوق الإنسان. وبالمثل، فإن الكوارث البيئية في أوروبا الشرقية والدول المستقلة حديثا في الإتحاد السوفياتي

(1) - ibid

(2) - Barnett, Michael and Martha Finnemore. (1999), op cit pp 699-712

السابق، حيث تم مناقشة مخصصات حقوق المياه في الشرق الأوسط تحت عنوان "الأمن البيئي"، وهي بالتالي أسباب تدخل المنظمات الدولية. ويرى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن هناك صلة هامة بين الأمن الإنساني والتنمية المستدامة وتدعو ضمنا إلى مزيد من التدخل في إدارة البيئة كوسيلة لتعزيز الأمن الإنساني.

3- نشر القواعد: بعد أن وضعت المنظمات الدولية قواعد ومعايير، فإنها حريصة على نشر فوائدها خبراتها فكثيرا ما تعمل كأحزمة ناقلة للمعايير ونماذج السلوك السياسي الجيد⁽¹⁾. ولا يوجد شيء عرضي أو غير مقصود بشأن هذا الدور. وغالبا ما يصر المسؤولون فيها على أن ذلك جزءا من مهمتهم وهو نشر وغرس القيم والقواعد العالمية وإنفاذها. ومن المؤكد أن نجاحهم يعتمد أكثر على قدراتهم المقنعة، لأن خطابهم يجب أن يدعم بالسلطة، وأحيانا (وليس دائما) سلطة الدولة. ولكن للتغاضي عن كيفية عمل قوة الدولة والمبعوثين التنظيميين organizational missionaries جنبا إلى جنب، والطرق التي يوجه بها مسؤولو المنظمة الدولية وتشكل ممارسة الدول للسلطة تجاهل سمة أساسية لنشر القيم⁽²⁾. إن النظر في إنهاء الإستعمار كمثال. فقد أعلن ميثاق الأمم المتحدة عن نية تعميم السيادة كمبدأ أساسي في مجتمع الدول في وقت كان فيه أكثر من نصف الكرة الأرضية تحت حكم استعماري؛ كما أنشأت جهازا مؤسسانيا لتحقيق هذه الغاية (أبرزها مجلس الوصاية واللجنة الخاصة المعنية بالاستعمار). وكان لهذه الإجراءات عدة نتائج. أحدهما هو القضاء على فئات معينة من الإجراءات المقبولة للدول القوية. أما الدول التي حاولت الاحتفاظ بامتيازاتها الاستعمارية فقد اعتبرت دولا أخرى غير شرعية على نحو متزايد. وكان من النتائج الأخرى تمكين البيروقراطيين الدوليين (في مجلس الوصاية) من وضع قواعد ومعايير. وأخيرا، ساعدت الأمم المتحدة على ضمان أن سيادة هذه الدول الجديدة، إلى جانب تخليصها من الاستعمار، تقترن في جميع أنحاء العالم بإنهاء الاستعمار. وغالبا ما كانت الحدود الإستعمارية تنقسم إلى مجموعات عرقية وقبلية، وكانت الأمم المتحدة قلقة جدا من أن هذه الحكومات التي تحتوي على عرقيات متعددة قد تحاول، في عملية تقرير المصير، خلق شخصية كاملة من خلال القيم، وقد قام البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، كجزء من ولايته، مهمة نشر الديمقراطية والمؤسسات الخاصة. وتسعى منظمة الأمن والتعاون في أوروبا إلى إنشاء مجتمع يقوم على قيم مشتركة، من بين هذه احترام الديمقراطية وحقوق الإنسان. وهذه الصلة قوية أيضا في الأمم المتحدة كما يتجلى ذلك في برنامج التحول الديمقراطي وخطة السلام. وبمجرد

(1) - martha Finnemore Kathryn Sikkink, 1998, op cit.pp. 887-890

(2) - ibid

ربط الديمقراطية وحقوق الإنسان بالسلم والأمن الدوليين، فإن التمييز بين الحوكمة الدولية والحكم المحلي يتم إزالته بشكل فعال، ويتحمل المراقبون المستقلون التدخل في أي مكان تقريبا بطريقة موثوقة ومشروعة⁽¹⁾.

في الأخير ينظر الواقعيون والنيوليبراليون إلى هذا ويجادلون بأن مخططات التصنيف والمعاني والقواعد المرتبطة بالمكاتب الدولية تكون مفضلة في الغالب من قبل الدول القوية. ونتيجة لذلك، فإنهم يجادلون بأن القوة التي نعزوها إلى المنظمات الدولية هي نفس قوة الدولة. هذه الحجة هي بالتأكيد تؤكد إمكانية نظرية واحدة، ولكنها ليست الوحيدة التي يجب اختبارها ضد الآخرين. دفاعنا هو أنه لأن هذه النظريات لا توفر الاستقلال الأنطولوجي للمنظمات الدولية، فليس لديهم أي وسيلة لاختبار الاستقلالية، فإن المنظمات الحكومية الدولية تعزز بنجاح السياسات التي لا تدعمها الدول القوية أو لا تدعمها في البداية⁽²⁾ (. ومن المؤكد أن هناك مناسبات عندما تقوم الدول القوية بتحريك سلوك المنظمات الدولية، ولكن هناك أيضا أوقات عندما تكون قوى أخرى تكتسب أهمية كبيرة لتثبيط آثار الدول على المنظمات الدولية.

الفرع الرابع: السند القانوني: أو الشخصية القانونية للمنظمة الدولية

إن التقليد الوستفالي للقانون الدولي العام، الذي بني على مفهوم سيادة الدولة، لا يمكن تصور وجود أي طيان منفصل أو المنظمة التي من شأنها أن تؤثر احتكار الدول للقوة. وكان القيد الوحيد للسلطة السيادية تقييد الذات: المعاهدات أنشئت بموافقة الدول ذات السيادة " يمكن فقط للدول المنظمة معنية ليس لأن تلك المعاهدات تشكل منظمات مستقلة بهرمية أعلى ولكن لأن الدول ذات السيادة أعطت كلمتها. ومع ذلك، بعد أن شهدت الدول خطأ فادح من الرؤية الهوبزية للمجتمع الدولي والقانون الدولي، لا سيما خلال الحربين العالميتين، قررت الدول خلق وحدات دولية مستقلة والتي من شأنها تنسيق وضبط سلوكيات الدول في مجالات محددة وقطاعات معينة، مثل الأمن الجماعي (الأمم المتحدة (UN)) والتنظيم المالي الدولي (صندوق النقد الدولي (IMF))⁽³⁾.

(1)- Barnett, Michael and Martha Finnemore. (1999), op cit pp 699-712

(2)- martha Finnemore and Kathryn Sikkink, 1998, op cit.pp. 887-890

(3)- David J. Bederman, "The Souls of International Organizations: Legal Personality and the Lighthouse at Cape Spartel," VA. J. INT'L L. 36 1996, pp275- 277

ولذلك، فإن المبادئ الحديثة في القانون الدولي العام، خاصة تلك المتعلقة بالشخصية الاعتبارية للمنظمات الدولية، " تميل إلى تقديم رؤى مفيدة حول الاستقلالية التنظيمية للمنظمات الدولية "فمحكمة العدل الدولية، في قضية التعويض، قضت بأن المنظمة الدولية هي "موضوع في القانون الدولي وقادرة على امتلاك الحقوق والواجبات الدولية". وبناء على هذه القدرة القانونية فهي لها القدرة على حمل رفع دعوى قضائية ضد أي دولة، بغض النظر عن عضوية المنظمة، عن الضرر الناجم عن انتهاك الدولة بالتزامها تجاه المنظمة. وفي هذا الخط تعمل لجنة القانون الدولي International Law Commission (ILC) على إنشاء مشروع لتنظيم المسؤولية القانونية عن الأضرار الناجمة عن الدول والمنظمات الدولية الأخرى. فمواثيق معظم المنظمات الدولية تؤكد هذا الموقف⁽¹⁾. فمثلا، تنص المادة 104 من الامم المتحدة أن "المنظمة تتمتع في أراضي كل الأعضاء بالأهلية القانونية والتي قد تكون ضرورية لممارسة وظائفها وتحقيق مقاصدها. "كما توفر المادة 81 من المنظمة العالمية للتجارة أن: "المنظمة العالمية للتجارة العالمية يجب أن تملك شخصية اعتبارية، وأن تمنح من قبل كل عضو من كالأهلية القانونية التي قد تكون ضرورية لممارسة وظائفها وتحقيق أغراضها"⁽²⁾. " كما تنص المادة 47 من اتفاق منظمة التجارة العالمية أيضا على: " أن تتمتع منظمة التجارة العالمية بالشخصية الاعتبارية، وأن تمنحها لكل عضو من أعضائها ما قد يلزم من الأهلية القانونية لممارسته الوظائف ". كما يعترف القانون الدولي العام بسمة مهمة أخرى تقود إلى مفهوم الاستقلالية، أي "هوية" المنظمة الدولية، والتي تبرز من خلال الوظائف والمهام المميزة "أو الكفاءة. على سبيل المثال، رفضت محكمة العدل الدولية طلب منظمة الصحة العالمية إلى المحكمة لتقديم فتوى بشأن ما إذا كان استخدام الدول "للأسلحة النووية يشكل انتهاكا للقانون الدولي على أساس أن هذه القضية لا تندرج ضمن عنوان نشاطات منظمة الصحة العالمية ويعترف هذا القرار بمهمة مميزة من أن كل منظمة دولية تميل لتبرير استقلاليتها التنظيمية على أساس المهنية التنظيمية"⁽³⁾.

إن مجرد وجود شخصية قانونية للمنظمات الدولية الزامي، ولكن ليس بالضرورة أن تتساوى مع الإرادة الفردية للدول التي تشكل عضوية المنظمة. " قد لا تكون الأهلية القانونية شرطا كافيا لاستقلالية أصيلة. وتحدد الترتيبات المؤسسية المتفاوتة للمنظمات دولية أنماط مختلفة للحكم ودرجات متباينة من

(1)- ibid

(2)- Marrakech Agreement Establishing the World Trade Organization, April 15, 1994, Final Act Embodying the Results of the Uruguay Round of Multilateral Trade Negotiations, art. VIII: 1 [hereinafter WTO Agreement], LEGAL INSTRUMENTS-RESULTS OF THE URUGUAY ROUND, 6, 6-18; 33 I.L.M. 1140, 1144-1153 (1994).

(3)- Sungjoon Cho, An Identity Crisis of International Organizations, (2009)op cit, p 10-12

الاستقلالية. على الرغم من أن الأمم المتحدة تملك شخصيتها القانونية، فإنها غير قادرة على اتخاذ أي قرارات مستقلة على المواضيع الحساسة، مثل الأمن، . وعلاوة على ذلك، حتى لو أن المنظمة الدولية تتمتع بمستوى معين من الاستقلالية، فالدول ذات السيادة، تنقل أو تحول جزء من الاستقلالية الخاصة بها إليها، كما قد ترغب في التراجع عن مثل هذا التحويل.

ومع ذلك، مفرزة المؤسساتية-القانونية للمنظمات الدولية لأعضائها لا تزال وسيلة مهمة لاستقلاليتها الاجتماعية-السياسية في العمل. وتماشيا مع السلطة القانونية-العقلانية الغيرية في البيروقراطية، الشخصية القانونية تميل إلى الاستفادة من المنظمات الدولية في المطالبة بسلطتها القرارية على مختلف القضايا والتحديات التي تدخل في عنوان عهدتها. وبالإضافة إلى ذلك تقترب استقلالية المنظمات الدولية من خلال عدسة قانونية لها العديد من الفوائد⁽¹⁾:

أولا، فمن المؤكد أنها تؤكد صحة ما سبق ذكره البنائية والنظريات السوسولوجية في العلاقات الدولية التي تعترف باستقلالية المنظمات الدولية. في الواقع، هو الشخص الاعتباري الذي يعبى ويعاهد مجموعة لا غنى عنها من الموارد البيروقراطية والأجهزة اللازمة لاستدامة عملية استقلالية المنظمات الدولية "الحكم الذاتي". ككيان قانوني، يمكن للمنظمات الدولية الاحتفاظ بالحقوق والالتزامات القانونية. على سبيل المثال، قد تقوم المنظمة الدولية بمطالبة أعضائها بدفع مستحقاتهم. والأهم من ذلك، الشخصية القانونية للمنظمة الدولية تمكنا من توظيف "المبادئ القانونية والحجج القانونية" مع التي نقوم بالتحقيق فيها ودراسة الطرق التي تقوم المنظمات الدولية من خلالها بإدارة قضاياها⁽²⁾. وتقدم هذه الروايات القانونية منظورات فريدة من نوعها لفهم استقلالية المنظمات الدولية، مثل "اتخاذ قرارات متسقة بشأن ما يشابهها من حقائق" و "تقديم حجج مبررة تستند إلى مبادئ أخرى غير مجرد تعزيز المصلحة الذاتية للدولة"، وهو ما قد لا تتخذه نظريات العلاقات الدولية التقليدية. وتفيد الخطابات القانونية، في جملة أمور، بمسألتين بالغتين الأهمية وهما الشكل، واستقلالية المنظمات الدولية: ما هي المنظمات الدولية التي تنتج وكيف طور.

أولا، أبرز بعض علماء القانون بالفعل مختلفا ملحوظا "الفقهية" في بعض المجالات ضمن التنظيم القطاعي الخاص بالمنظمات الدولية، غالبا ما يركز هؤلاء الباحثين على الشبكات التنظيمية الحكومية

(1)- ibid

(2)- ibid, p9-11

الديناميكية التي تعمل ضمن المنظمات الدولية التي التنشئة الاجتماعية المعرفية بين المرجح التفكير والمسؤولين الحكوميين وغيرهم من المهنيين تتبلور إلى منتجات معيارية ملموسة مثل المبادئ التوجيهية والتوصيات والولايات، والعضوية المنبثقة عن شخصياتها القانونية، وترتكز عليها تميل إلى تأمين التخصص والسلطة المهنية لهذه المنظمات الدولية. هذه لا تمثل المنظمات الدولية التنظيمية المسؤولين الحكوميين من الإدارة من الدولة أو وزارة الخارجية ولكن من قبل الهيئات التنظيمية الحكومية الدولية من الإدارات الخاصة بكل قطاع، مثل وزارة الخزانة أو وزارة المالية، التي "تتشارك في القلق المشترك الذي يمتد جغرافيا الحدود وتجاوز الحواجز الثقافية"⁽¹⁾. تميل الشخصية القانونية للمنظمة الدولية إلى تعزيز هذه "كولكتيفيتس مينتاليتس" من خلال توفير المحافل المهنية التي تتمتع بمستوى معين من الانفصال عن ثقافة التفويض المباشر من المقر الرئيسي على سبيل المثال، المنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية (إوسكو) شبكة حكومية دولية لمنظمي الأوراق المالية الذين يتم التعبير عن الأهداف الجماعية في المهنية، وليس سفير، والأزياء، "وضع معايير ومراقبة فعالة للأوراق المالية الدولية المعاملات". أصدرت المنظمة عددا من المعايير المهنية ضمن والولاية المسندة إليه، مثل "توجيه وإدارة المخاطر للأوراق المالية الشركات ومشرفيها". وعلى الرغم من طابعها غير الملزم، فإن الشركات ولكل منها تتوقع الولاية القضائية تنفيذ هذه النماذج التنظيمية للسلطة، كما يتكرر ويتعزز، ويميل إلى تجهيز هذه المنظمات الدولية مع هالة من الشرعية المهنية التي تؤدي بدورها إلى مستوى معين من الحكم الذاتي.

ثانياً، الشخصية القانونية للمنظمة الدولية هي أيضا استقرائية لفهم ديناميكي للذات المؤسساتية الأصلية، أي هويتها. بما أن شخصيتها القانونية تستدعي مستوى معين من الدوام في وجودها المؤسساتي، لا سيما وجها لوجه مع الاتفاقيات والمعاهدات. هذا يسهل الفهم البنورامي لعملية استقلالية المنظمات الدولية. فحسب المنظور المعياري، تشكيل هوية المنظمة الدولية تعني وضع معايير مؤسساتية لسلوكيات أو سياسات مقبولة لدى المنظمات الدولية. طوال حياتها المؤسساتية، هي تحتضن مجموعة مختلفة من السياسات التي تحدد فهمها الخاص من عقلانيتها، (الهدف والغرض)⁽²⁾. كما تتبلور معايير المنظمات الدولية "والخطابات القانونية في" التكنولوجيا" التي تمثل الأجهزة التنفيذية المتفاوتة لها، مثل البرامج (على سبيل المثال، القواعد والمبادئ التوجيهية)، الأجهزة (على سبيل المثال، لجان)

(1) - David J. Bederman, _ 1996, pp275- 277

(2) - ibid

و humanware (على سبيل المثال، الموظفين). في عملية تشكيل الهوية، فمن هذه التكنولوجيا التي توجه وتنظم سلوكيات المنظمات الدولية " (سياسات). ثانياً: الشخصية القانونية لمنظمة دولية مستقلة هي أيضاً استقرائية لديناميكية فهم هويتها المؤسسية الأصلية، أي هويتها. منذ فإن الشخصية القانونية تستدعي مستوى معيناً من الدوام في مؤسستها لا سيما فيما يتعلق بالاتفاقات (المعاهدات) فقط، يمكن للمرء أن يشارك فيها استكشاف خطير من مسار فريد من إنشائها من خلال التطور المؤسسي اللاحق باعتباره كياناً متميزاً قانونياً (شخصاً قانونياً) في بلده كامل. وهذا يسهل الفهم البنائى لعملية التشغيل أو الحكم الذاتى. من منظور معياري، تشكيل هوية أو يعني ووضع معايير مؤسسية للسلوكيات أو السياسات المقبولة لدى منظمة أصحاب العمل. وطوال حياتها المؤسسية، فإن المنظمة الدولية للتوحيد تضم مجموعة مختلفة من السياسات يحددها فهمها الخاص للأساس المنطقي (الغرض والغرض). والأهم من ذلك أن هذا الفهم ليس قابل للتغيير ولا يحتوى على الذات. أو يحدد باستمرار ويعيد تعريف هذا التحقيق عن بعد كما هو باستمرار يتفاعل مع بيئتها. ومع ذلك، فإن المراقبين يختبرون الهوية أزمة في تفاعله مع أقرانه، قد يكون أو عرضة للارتباك وويؤكد في تعديل أهدافه إلى مطالب خارجية. وتتبلور معايير المنظمة الدولية وخطاباتها القانونية في "التكنولوجيا" وهو ما يمثل أجهزة تشغيلية متفاوتة لمكاتب الرقابة الداخلية، مثل البرمجيات (مثل القواعد والمبادئ التوجيهية)، و61 جهازاً (مثل اللجان)، والبرامج الإنسانية (مثل الموظفين). في العملية تشكيل الهوية، فمن هذه التكنولوجيا التي توجه وتنظم المنظمات الدولية " السلوكيات (السياسات). على سبيل المثال، يوجد "تفسير تيلي" داخلي تعديل هوية البنك الدولي من منظمة التنمية الضيقة كما المنصوص عليها في المادة 1 من ميثاقها (مواد الاتفاق)، والتي من شأنها أن أكثر أو وتحسين الرفاه الاقتصادي لأعضاء المجموعة الأقل من حيث الدخل، إلى أ وهي منظمة أكثر اتساماً بالولاية تتعامل الآن مع قضايا اجتماعية - ثقافية شاملة قضايا مثل النساء والبيئة والتعليم والصحة

المطلب الثاني: منظورات استقلالية المنظمة الدولية:

الفرع الأول: المنظور التقليدي للمنظمات الدولية كيانات غير عضوية -فاقة للاستقلالية-

لقد كانت نهاية الحرب العالمية الثانية تُبشر بعصر من المنظمات الدولية. وقد جلبت المأساة التي لم يسبق لها مثيل إلى الدول لحظة كانطية نادرة من التنوير الجماعي. وقد أنشئت أكثر من مائتي منظمة

دولية تعمل الآن في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية⁽¹⁾. ومن الواضح أن الأمم المتحدة أنشئت - لإنقاذ الأجيال المقبلة من هذا البلاء من الحرب "و" توحيد قوتنا للحفاظ على السلم والأمن الدوليين "

هذا التوصيف التقليدي للمنظمات الدولية بموجب القانون الدولي العام ونظريات العلاقات الدولية التقليدية، وبخاصة الواقعية ونظريات النظام، تنظر للمنظمات الدولية كآلات أو أدوات سلبية، أو "قذائف فارغة" للتعاون بين الدول. أما من وجهة نظر الوظيفية، هذه النظريات تقدم طرح بأن الدول ذات السيادة تخلق وتشكل المنظمات الدولية من أجل نظام عالمي أفضل من خلال توقيع فيما بينهم معاملات اقتصادية ذات المنفعة المتبادلة⁽²⁾. ولاحظ روبرت كيوهان Robert Keohane على نحو ملائم أن هذا النهج "العقلاني" approach "rationalistic" يسلط الضوء على المزايا الوظيفية للمنظمات الدولية، مثل تخفيض تكاليف عدم اليقين والمعاملات، في غياب أي سياق مؤسستي معين⁽³⁾. وهذا أساسي للمقترح "الاقتصادي" approach "economistic" القائم على افتراض أن الدول تعطي أولوية لمصالحها من أجل تحقيق أقصى قدر من الكفاءة، وبالتالي استخدام المنظمات الدولية كأدوات عقلانية لتحقيق هذه الأهداف.

ولعل هذا الرأي غير عضوي للمنظمات الدولية قد يكون نتيجة منطقية لمعظم نظريات العلاقات الدولية التي هي موجهة نحو الدولة أو مرتكزة على النظريات الدولية⁽⁴⁾. "كما أنها تهدف إلى تحليل وفهم لماذا وكيف تتفاعل الدول وتتعاون فيما بينها، وهي مغلفة على نحو ملائم في التسمية ذاتها، في "العلاقات بين-وطنية". وبالتالي، فإن هذه "الأنطولوجيا الدولية statist ontology" كجزء لا يتجزأ من نظريات العلاقات الدولية التقليدية والتي تعالج المنظمات الدولية كأدوات، وليس كممثلين أو فواعل مستقلة أو هادفة تتمتع "باستقلال أنطولوجي"⁽⁵⁾. "تحت هذا الإطار، حتى لو أن المنظمات الدولية قد تسهل أو تعيق أو تقيد بعض سلوكيات الدولة من خلال الإنشاء والسيطرة على تدفق المعلومات بين الدول، فهذا "الوضع السببي" لا يزال لا يمنح المنظمات الدولية الاستقلالية الكاملة. في محاولة لتعميقهم فهم ديناميات المنظمات الدولية، سعى بعض دارسو العلاقات الدولية لتوظيف نظرية الاختيار العقلاني. والتي في إطارها، يتم تحديد المنظمات الدولية كـ "وكلاء" agents للدول، أما الدول فهم "رؤساء" principals

(1)- Divided West, op cit, p 132.

(2)- Gayl D. Ness and. Steven R. "Brechin," Bridging the Gap: International Organizations as Organizations, INT'L ORG. 42, pp245, 246,

(3)- Robert O. Keohane, "International Institutions: Two Approaches", INT'L STUD. Q. 32, 1988, pp379, 380

(4)- Barnett, Michael Martha Finnemore, (1999) op cit, p 706.

(5)- Ibid., p 700.

للمنظمات. نتيجة لهذا لا يمكن أن تصبح المنظمات الدولية فواعل مستقلة في المكان الأول⁽¹⁾. ومع ذلك، سرعان ما واجه هذا المقترح معضلة في أن نظريات العلاقات الدولية التقليدية غير قادرة على توفير الأساس النظري لاستقلالية الوكلاء (المنظمات الدولية)، والتي بدونها يكون هذا الإطار الكامل للعلاقة بين الوكيل -الرئيس منهار. فغياب الاستقلالية، العمل الفعلي (تطور) المنظمات الدولية في مراحل مابعد-النشأة postcreation "لا تزال تحت الفحص وتحت التنظير في حين "تحديد فرضيات حول تغيير المنظمات الدولية" يمكن الاستدلال على ذلك من نظريات العلاقات الدولية التقليدية التي تركز على ماذا وكيف تخلق الدول المنظمات الدولية، على الرغم من ذلك تبقى تلك الفرضيات غير مرضية للتغيير المؤسساتي نفسه تميل إلى أن يكون على خلاف مع نظريات العلاقات الدولية التقليدية. فالتغيير إما "يفترض بعيدا" أو يتم توجيه المنظمات الدولية من طرف منشئها أي الدول، وفقا للتغيرات في المصالح الوطنية أو تفضيلات الدولة. لذلك، فالتغيير ما هو إلا إعادة لخلق منظمات دولية من قبل الدول بسبب الصدمات الخارجية غير المتكافئة، مثل الكوارث، بدلا من عملية تطويرية أو تكيفية ناتجة عن إستراتيجية التطور المؤسساتي⁽²⁾. وخلاصة القول، يتم تخفيض أي تغيير مؤسساتي للمنظمات الدولية إلى التعاون الدولي بين الدول. وعلاوة على ذلك، فالنظريات المتمركزة حول الدولة -التقليدية- تعتبر المنظمات الدولية مجرد أدوات، مثل الصواميل والمسامير، فإنهم غالبا ما يفشلون في الاستجابة للمعطيات والسياقات التي ترتبط بشدة مع استقلالية المنظمة والهوية. وبالتالي، فإنها تميل إلى علاج فعالية المنظمات الدولية بنفس الطريقة "كأنها تحتضر". والقليلون منهم يشيرون إلى أن المنظمات تختلف مع مرور الوقت، أو الأدوار التي تؤديها مختلفة عن بعضها البعض، أو أنها تحقق غاياتها مع فعالية أو كفاءة متفاوتة. "

لذا فإن أنصار المدرسة الواقعية ينكرون اعتبار المنظمات الدولية فواعل مستقلة في السياسة الدولية وحجتهم الثانية، بعد الأولى المرتكزة على إفتراض وجودي، أن الفاعلين الدوليين من غير الدول وبما فيهم المنظمات الدولية ليس لهم تأثير في السياسة الدولية. وانتقدوا غير ذلك بأنها تصور مثالي، لأنها تفترض قدرة هؤلاء الفاعلين على إحداث تغيير نوعي في السياسة الدولية، على الرغم من أن الملامح العامة لتلك السياسة ظلت لقرون كما هي، ولم يغيرها بروز هاته الفواعل على ساحتها. ويُجزم أتباع المدرسة الواقعية أن السلوك السياسي الدولي لا يمكن أن يتغير إلا في حدود ضيقة، لأنه يستند على حقيقة غياب السلطة

(1)- Robert O. Keohane, op. (1988), pp379- 380

(2)- John J. Mearsheimer, (1995), op cit, pp 5- 7

في بنية النظام الدولي تخضع لها الدول⁽¹⁾. وبالتالي فالمنظمات الدولية لن تتمكن من تغيير السياسة الدولية وأي محاولة لفعل ذلك لا يعد سوى تلاعب - غير نافع - بنظام يجب على الفواعل العقلانية أن تتقبله كما هو وتعمل بما يتواءم مع هذا الواقع دون طموح في التغيير⁽²⁾. ويذهب والتز إلى أبعد من ذلك، فيرى أن المنظمات الدولية ظاهرة مرضية في السياسة الدولية لأسباب ثلاثة⁽³⁾:

أولاً: إن الكثير من المنظمات معني باستمرار وجودها أكثر من القيام بما عليها القيام به.

ثانياً: المنظمات الدولية تشتت انتباه الدول، فعندما يعرض عليها مشكل، فأعضاءها لا يركزون على حل المشكلة بل على إدارته بما يحقق أعلى درجات الاتفاق فيما بين الاعضاء للحفاظ على تماسك المنظمة.

ثالثاً: إن المنظمة الدولية تعمل وفق قواعد محكمة، فتضبط العلاقات بين أعضائها إذا كانت لديها صلاحيات.

والحقيقة أيضاً أن والتز لا يرى المنظمات الدولية إلا وكلاء يخضعون للدول الأعضاء، ولا يتصور العكس، بل يرى أن ذلك الخضوع يزداد حين تحاول تلك المنظمات الدولية القيام بأدوار مهمة في السياسة الدولية "فكلما زاد تأثير الوكيل اشتدت الرغبة في السيطرة عليه".

ونتيجة لما سبق فالنموذج التقليدي للمنظمة الدولية يصفها على أنها شركة عالمية global Gesellschaft، وهي شركة قائمة على العقود تهدف الدول من خلالها إلى تحقيق هدف وظيفي وتنظيمي معين، سواء كان تعزيز التجارة الحرة أو الحد من تغير المناخ. هذا النموذج الواقعي، أو العقلاني⁽⁴⁾، يعود إلى فترة ما بعد الحرب الباردة عندما كانت السياسة العالمية، مثل القضايا الأمنية، تسيطر على كل من صناع ورسمي السياسات والمناقشات الأكاديمية. ويصف الواقعيون القوة المعيارية للمنظمة الدولية بأنها عامل "خارجي المنشأ" والذي يناسب الدول القوية أساساً. ووفقاً للواقعيين، قد تجعل الحق: الدول القوية تصمم معايير المنظمة الدولية بطريقة تخدم أفضل تفضيلاتهم الخاصة والمصالح، كما أنها محافل لدول مستقلة ذات سيادة تحدد لها ما الذي ينبغي فعله. فما هي إلا واجهات تخفي وراءها كيف تعمل حسابات

(1)- Waltz, Kenneth N. "Structural Realism after the Cold War". *International Security* 25 (1), 2000pp5-41

(2)- ibid

(3)- ibid

(4)- Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, "Why States Act through Formal International Organizations," *The Journal of Conflict Resolution*, Vol. 42, No. 1. (Feb., 1998), pp. 15-10.

توازن القوى، ومنتديات تتصارع فيها الدول ذات القدرات المتباينة لتحقيق مصالحها. ولا تستطيع أي منظمة دولية العمل بفاعلية إلا إذا اكتسبت بعض صفات الدول وقدراتها⁽¹⁾. كما أنها تبقى أدوات في أيدي الدول الأكثر قوة وهيمنة في المنظمة الدولية، وأنها تعمل على خدمة التحالف الأشد قوة وهيمنة فيها. وعليه فالتيار يقوم على الافتراضات التالية⁽²⁾:

- لا تقوم المنظمة الدولية إلا بما يخدم مباشرة مصالح الدولة والتحالف الأشد قوة.

- كلما ازداد التفاوت في القوة بين أعضاء المنظمة الدولية، عجزت المنظمة التصرف باستقلالية عن الدولة أو التحالف الأشد قوة وهيمنة فيها.

إن الواقعية قد تكون قوية لكنها مع ذلك توفر صورة مقلصة ومقصرة عن المنظمات الدولية المعاصرة. وقد أحدثت التغيرات الأخيرة في الديناميكيات الاقتصادية والثقافية على المستوى العالمي دافعا قويا للتبديل في المرحلة الثانية من الطريقة التي نتصور بها فهمنا للمنظمات الدولية. والأهم من ذلك كله هو أن نهاية الحرب الباردة قد هزت الافتراض الأساسي للواقعيين⁽³⁾. ويبدو أن العولمة - التي هندستها الثورات التكنولوجية والمالية-الاقتصادية فضلا عن التكامل اللاحق للسوق - أضعفت المفهوم السائد لسيادة الدولة المطلقة. وعلاوة على ذلك فيروز قضايا، مثل تغير المناخ والإرهاب قد زادت من حالة التبعية المتبادلة، بدلا من الاعتماد بين الدول. ومع تزايد الرهانات الجماعية على المجال العام العالمي، بدءا من التجارة الدولية والحرب على الإرهاب، بدأ تصور الدول تجاه المنظمات الدولية بالتحول تدريجيا من أداة وظيفية إلى كيان حيث تتشارك الدول فعليا، حيث تميل هذه الجمعيات إلى إعادة تشكيل الفرضية الوجودية الهوبزية التقليدية للدول، أي الفوضى، من خلال وضع قيمي للعضوية في المجتمع الدولي⁽⁴⁾.

لكن البروفيسور جوزيف ويلر **Joseph Weiler**، يلاحظ أن النظام القانوني الدولي قد نضج عن البنية الوستغالية: " التي تعنى في المقام الأول بالوساطة بين المصالح الوطنية المتضاربة " إلى نظام أكثر تعقيدا، والذي يعرض السمات المجتمعية ويهتم بالقيم النظامية المشتركة⁽⁵⁾. " هذا التحول المعياري، الذي

(1)- Peter J. Katzenstein et al. "International Organization and the Study of World Politics," INT'L ORG. 52 (1998); pp645- 652

(2)- Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, " 1998), op cit, pp. 244-20.

(3)- Peter J Katzenstein and other., op cit, pp671, 674.

(4)- Gayl D. Ness . Steven R. Brechin op cit, pp247, 249

(5)- ibid

يطرحه يورغن هابيرماس Jürgen Habermas باعتباره الكوكبة ما بعد الوطنية postnational constellation.

لقد ضرب النموذج القديم في اثنين من أوجه القصور الرئيسية، واحدة وصفية والأخرى معيارية. كما فشل في تقديم حسابات مرضية، أو تشخيص للظواهر المتطورة المحيطة والمعاصرة للمنظمة الدولية، وبالتالي فشل في إنتاج استجابة فعالة لمختلف التحديات العالمية التي تواجهها المنظمات الدولية والدول الأعضاء فيها⁽¹⁾. من ناحية أخرى، فإن الوسط الجديد يميل إلى تقويض الهيمنة المتعارف عليها في الواقعية والعروض التنظيرية لبعض المتغيرات غير المادية - سواء المعرفية أو الاجتماعية - مثل الأفكار والثقافة والقيم. هذا النمط الجديد من التفكير يدعو إلى أنطولوجيا جديدة للمنظمة الدولية - من خلاله طرحه لسؤال ما هي المنظمة الدولية وكيف يتم بناؤها - تختلف جذريا عن نظريات العلاقات الدولية التقليدية مثل الواقعية⁽²⁾. ونتيجة لكل ما سبق وفي ظل هذا النموذج، لا يمكن للمنظمة الدولية أن تدعي الاستقلالية الوجودية «ontological independence» المنفصلة عن الدول.

الفرع الثاني: المنظور البنائي - الاجتماعي: المنظمات الدولية ككيانات عضوية - استقلالية -

وعلى النقيض من هذا النهج غير العضوي للمنظمات الدولية لمنظري العلاقات الدولية التقليديين، الذي يترك مجالا كبيرا للاستقلالية - الهوية التنظيمية، حيث يمكن للمقرب الاجتماعي والعضوي التحرر النظري من أن المنظمات الدولية هي إبداعات للدول. فالمنظمات الدولية تعيش كجماعات متشابكة مع البيئة⁽³⁾. هذا المقرب يركز على "المحتوى الاجتماعي" للمنظمة، "ثقافتها، اهتماماتها الشرعية والأعراف السائدة التي تحكم السلوك وتشارك المصالح، وعلاقة هذا بالبيئة المعيارية والثقافية الأكبر⁽⁴⁾ ر. " ووفقا للنظرية الفيبيرية البيروقراطية the Weberian bureaucracy theory والمقاربات المؤسسية - الاجتماعية sociological institutionalist approaches، والسلطة "العقلانية القانونية" التي تولدها بيروقراطية المنظمات الدولية في التطور الطبيعي يبلغ حد خلق وضع مستقل منفصل عن الفواعل (الدول)⁽⁵⁾. هنا، تعرف البيروقراطية باعتبارها آلية داخلية للمنظمات الدولية تعمل على خلق المعايير والمعرفة الاجتماعية. إن وجود بيروقراطية مستقلة في المنظمات الدولية (مثل "الأوروبيين" في الإتحاد الأوروبي) أو الثقافة

(1)- Peter J. Katzenstein, (1998), op cit, pp645- 652

(2)- Wendt, Alexander 1998, op cit., pp370-71.

(3)- Gayl D. Ness . Steven R. Brechin., op cit, p247.

(4)- Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit, p 706.

(5)- Ibid, p 699.

التنظيمية المستقلة (مثل البنك العالمي) تميل إلى دحض وجهة النظر التقليدية أن المنظمات الدولية هي آلية سلبية فقط للدول.

ومع ذلك، فاستقلالية المنظمات الدولية أكسبت بروز نظري أكثر لمنظور النظام الطبيعي أو المفتوح في (مفتوح) من المنظور النظام العقلاني الفييري. في حين ماكس ويبر Max Weber يسلط الضوء على السلطة العقلانية-القانونية للبيروقراطية، فهذه السلطة قد لا تزال تترجم كأداة للدول في أنها "المطبوعة الزرقاء" لتحقيق بعقلانية قبل التداول، أهداف مبرمجة مسبقا. وفي المقابل، فإن منظور النظام "الطبيعي" ينظر إلى المنظمات الدولية "جماعات اجتماعية تحاول التكيف والبقاء على قيد الحياة في ظروف معينة." ولذلك، فالمنظمات قادرة على تعديل أهدافها الأصلية من أجل البقاء في تغير بيئة. لتصبح "غايات في حد ذاتها"⁽¹⁾. ولقد قدم فيليب سلزنيك Philip Selznick المقربب المؤسستي بنجاعة لنظرية الاستقلالية التنظيمية من وجهة نظر النظام الطبيعي (مفتوح). ويعرف سلزنيك المؤسسة "بالظهور المنظم والمستقر والدمج الاجتماعي لأنماط غير مستقرة، نظمت فضفاضة، وبأنشطة فنية ضيقة". من خلال عملية المؤسسة، المنظمة تحصل على كل من القدرة الخاصة والمميزة، في حين تنشئ قيمها أيضا⁽²⁾. إن التركيز على استقلالية المنظمة الفردية يعني اتخاذ "التباين" بين المنظمات الدولية على محمل الجد، بما في ذلك التباين في الأداء (مثل فعالية أو كفاءة) وكذلك المتغيرات المؤثرة التأثير عليه (مثل البيئات). على وجه الخصوص، "التغيرات البيئية تنتج تغييرات في البنية التنظيمية والسلوك"⁽³⁾.

ينتقد أصحاب الاتجاه البنائي-الاجتماعي المدرستين الواقعية والليبرالية الجديدة لاعتبارهما المؤسسات الدولية "مجرد صانع لدول تحركها دوافع استراتيجية وعقلانية"، وفي المقابل يقدمون نظرية متميزة يمكن اختبار صدقها على المؤسسات الدولية عموما والمنظمات الدولية خصوصا. فهم يختلفون مع منظري الاتجاه العقلاني الذين يرون المنظمات الدولية تستجيب لمصالح الأعضاء بعقلانية وإلا فهم ينسحبون منها، كما يختلفون مع أصحاب نظرية الوكيل-الرئيس الذين يرون أن المنظمات الدولية مجرد وكلاء للدول، لأن هذه النظرية تعجز عن تفسير ما يشهده الواقع من تباين بين مصالح الدول ومصالح المنظمات الدولية. إن منظري البنائية الاجتماعية يقرون أن الدول قد تقيد المنظمات الدولية، لكن هذا لا

(1) - Ibid, p p 699-705.

(2) - Philip Selznick, "Institutionalism "Old" and "New," 41 ADMIN. SCI. Q. 41, (1996), p270.

(3) - Barnett, Michael . Martha Finnemore, op cit, p 706

يعني سلبية المنظمات تجاه الدول، بل للمنظمات برنامج عمل مستقل، وقدرة على التصرف باستقلالية والقيام بأعمال مستقلة عن التأثير المباشر لأعضائها. إن المنظمات الدولية لا تتبع بالضرورة توجيهات أقوى أعضائها أو تخدم مصالحهم، كما أن هذا المنطق التفكيرى التقليدى يختزل العلاقة بين المنظمات الدولية ودولها الأعضاء في صورة واحدة، ويغفل عن صور أخرى لهذه العلاقة⁽¹⁾:

- إن المنظمات الدولية قد تتصرف باستقلالية في أمور لا يهتم بها أعضاؤها كثيرا، أو تعجز عن التصرف ومن ثم تفشل في تلبية مطالبهم،

- قد تتصرف المنظمات الدولية بطرق تتعارض ومصالح أعضائها.

- إن تغير البيئة الدولية الأوسع من الاعراف الدولية يغير من تصورات وخيارات الأعضاء بما يتناسق وخيارات المنظمة المفضلة.

إن السؤال المطروح هو كيف تتحدد العلاقة بين المنظمات الدولية وأعضائها؟ لقد حاولت النظرية البنائية الاجتماعية تقديم ثلاث إجابات بما يتسق ورؤيتهم.

- المنظمات الدولية تعمل بإجماع أعضائها:

تتحدد العلاقة بين المنظمة الدولية وأعضائها بما يتفقون عليه، وليس وفقا لما تراه الجهات القوية داخل المنظمة. فلا تقوم المنظمة الدولية إلا بما يجمع عليه أعضاؤها حيث أن شرط الإجماع يعني عدم تعاون الأعضاء إلا إذا رغبوا في ذلك بإرادتهم الحرة، وهو مبرر وجودها في أنشئت لخدمة مصالح مشتركة، وتحقيق للإرادة الجماعية وتجسيدها للأعضاء-الدول- بوصفهم جماعة متميزة، مثال على ذلك أن هيئة الأمم المتحدة تنفق جانبا كبيرا من مواردها لرسم صورة إيجابية لعملياتها في حفظ السلام، باعتبارها عمليات مستقلة ومحايدة تسعى إلى تطبيق قرارات مجلس الأمن، وتمثل المجتمع الدولي ككل بما يتفق مع مبادئ الأمم المتحدة وقراراتها، وليست أدوات في أيدي القوى الكبرى⁽²⁾.

تمثل المنظمة الدولية أعضائها بوصفهم جماعة متميزة من الدول، خصوصا حين يشتركون في هوية جماعية واحدة أو يشكلون معا ما يسمى مجتمع الأمن. وهو نظام أمني تعاوني، ليس أحاديا أو تنافسيا، "تعرف فيه كل دولة هويتها بما يتفق مع تعريفات الدول الأخرى لهوياتها، حتى تتصور جميعها

(1)- Gayl D. Ness and Steven R. Brechin, op cit, p247

(2)- Aboot. Snidal, op cit, pp 24-28

أن أمن كل منها مسؤولية الجميع". في هذه الحال تحصل المنظمة على دعم تلك الدول ليس لما تقوم به من أنشطة، بل لما تمثله لتلك الدول من رمزية، وما تجسده لها من قيم⁽¹⁾. وبالتالي فالمنظمة الدولية لا تقوم إلا بما يخدم مصالح أعضائها جميعا. وهذا شرط ضروري مطلق وقوي لعمل المنظمة، فكل نشاط تقوم به المنظمة يعني أن أعضائها جميعهم قد وافقوا عليه لأنهم تصوروا أن مصالحهم متطابقة تماما، أو على الأقل يمكن التوفيق بينها.

■ المنظمات الدولية مؤسسات توجهها أجهزتها الإدارية:

إن الرؤية البنائية الاجتماعية رأت ضرورة إيلاء اهتمام بالبيئة الداخلية للمنظمة أو ما يسمى بالبنية التنظيمية والمتمركزة حول أجهزتها الإدارية ودورها في التأثير على سلوك المنظمات الدولية، وتشير الرؤية إلى عدة طرق من خلالها الأجهزة الإدارية المتطورة في أي منظمة دولية أن تصوغ أنشطتها بعيدا من التأثير المباشر لأعضائها. فعلى سبيل المثال يعمل موظفوها على جمع المعلومات ومن ثم تصنيفها، ويمنحونها السياق الاجتماعي والذي على أساسه تعمل المنظمة، كما يضعون القواعد وينتقون الأعراف والقيم والتي تصبح بعدها لغة خطابية للعمل، كما ينشرون خبراتهم فيما يتعلق بمعايير السلوك الجيد ونماذجها، وعلى إثره يتم ترسيم حدود ما هو مقبول من الأعمال⁽²⁾.

في كثير من الأحيان متوجه الأجهزة الإدارية المنظمة الدولية لما يخدم مصالحها وليس مصالح أعضاء المنظمة، وقد يكون أهم ما يشغلهم وأولى اهتماماتهم هو استمرارية المنظمة وأنشطتها وربما توسيعها. وتتضح قدرة الأجهزة الإدارية على توجيه أنشطتها حين يستخدم أمينها العام امتيازات منصبه لإطلاق المبادرات أو اقتراح المهمات وحل النزاعات خاصة إذا تمتع بصفات تعزز قوة الأجهزة الإدارية في المنظمة. كما أن اتفاق مصالح الأجهزة الإدارية مع الأعراف والمبادئ التي تلتزم بها المنظمة، حيث تقوم الأعراف والمبادئ الدولية بدور حاسم في توجيه المنظمة الدولية على نحو يؤدي بها لصوغ افتراضات بنائية عن هذا الدور.

■ المنظمات الدولية مؤسسات توجهها الأعراف والمبادئ.

(1) - Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit, p709

(2) - Ibid, pp713-717

يتم تعريف الأعراف وباتفاق بين التيار العقلاني والبنائي الاجتماعي على أنها: " توقعات السلوك المناسب التي يتفق عليها الفاعلون"⁽¹⁾. لكن يؤكد البنائيون على أنها مركبات اجتماعية تتغير مع الزمن وليست معطيات ثابتة. إن البنائيين لا يركزون على الأعراف دون غيرها من المركبات الاجتماعية كالهوية والمبادئ لأنها لا تعمل مستقلة بل يدعم ويعزز بعضها البعض، فعلى سبيل المثال يتأثر الدفاع عن أعراف معينة بتحديد هويات الفاعلين، إذ توصلت دراسة إلى أن الفاعلين الدوليين المشتركين في هوية واحدة يلتزمون بمعايير سلوكية واحدة، لذلك تؤكد فينمور في نظريتها البنائية أن⁽²⁾: " الأعراف تصوغ المصالح ولا تعني أن الأعراف أهم من المصالح أو أنها تؤثر في السياسة الدولية بينما لا تؤثر فيها المصالح." كما أن الأعراف والمبادئ " تضع القواعد وتحدد المعاني والأدوار التي تصوغ الدول والفاعلين في السياسة الدولية. ونتيجة لما سبق تؤسس المنظمة الدولية على المبادئ والأعراف بثلاث طرق⁽³⁾:

أولاً: قد ينص ميثاق أو دستور المنظمة على المبادئ والأعراف التي ينبغي لها الإلتزام بها. كما يمكن أن يشار لها في التوصيات غير الملزمة التي تصدرها المنظمة والتي يمكن أن تعمل كأساس فعلي للتنسيق بين أعضائها وغيرها من الفاعلين.

ثانياً: قد تتطور الأعراف والمبادئ في المنظمة بشكل غي رسمي باعتبارها جزءاً من ثقافتها الداخلية. أو نتيجة هيمنة إيديولوجية عليها.

ثالثاً: تؤسس المنظمة الدولية الأعراف التي يعكسها سلوك أعضائها، فالأعراف ليست علاجات لما ينبغي أن يكون وما ينبغي تركه، بل هي أيضاً توقعات سلوكية، قد تتحول بالخبرة التاريخية والتكرار إلى نمط سلوكي وتصبح معياراً لقياسه. لكن هذا لا ينفي احتمالية تعارض الأعراف والمبادئ وعلى إثره أقرت فينمور بأن: " تناقضات الأعراف تترك مساحة للحلول المختلفة والترتيبات المتباينة التي يدعي كل منه المشروعية استناداً إلى الأعراف ذاتها". وعلى إثره فكما كانت درجة استقرار العرف مستقرة داخل المنظمة الدولية فهذا يزيد احتمالية قيام المنظمة الدولية بعمل مبني على هذا العرف أو المبدأ.

إن هناك إثبات مقدم من طرف بارنيت وفينمور في قواعد للعالم Rules for the World . وهي تعتمد بشكل مناسب وجهات نظرية التنظيم وتطرح تصور أنطولوجي للمنظمات الدولية كفاعلات مستقلة

(1)- Martha Finnemore, op cit, P22

(2)- Ibid, pp65-55

(3)- ibid

وتقول "أن التفكير في المنظمات الدولية كإبداعات (كيانات) اجتماعية يمكننا من فهم أفضل لسلطاتهم، صلاحياتهم (قوتهم)، أهدافهم وسلوكياتهم"⁽¹⁾. ففي تعارضهم للتيار العقلاني الذي لا يزال يندرج ضمن أنطولوجية مركزية الدولة السائد (المنتشر) في السلوك وذلك لأنها ترمي لإظهار بشكل نهائي (قاطع) أن المنظمات الدولية قادرة على إظهار سلوك من خلال العمليات البيروقراطية بدلا من مجرد كونها هياكل صنع القرار. للقيام بذلك طور المقترح البنائي منظور بديل لفهم سلوك المنظمة الدولية، كما وفر أسس نظرية لدراسة المنظمات الدولية كفاعول مستقلة والمساعدة لشرح (تفسير) القوة التي تمارسها في السياسات العالمية، ما يمكن ذلك من تشكيل واقع تأسيسي في نظرية التنظيم يقربها من الدراسة الإبستمولوجية والنظرية في العلاقات الدولية.

بارنيت وفينمور أكدا أن تحليلهما يقع في الطرف المضاد للمقتربات الدولانية. بالإقتراب من سلوك المنظمة الدولية من خلال المنهجية ' (المنهج) البنائي، يستمران في معالجة مسألة وكالة المنظمة الدولية والمصلحة بمصطلحات إبستمولوجية بدلا من المصطلحات الأنطولوجية بنتيجة غير مقصودة لأنطولوجية مركزية الدولة في المنظمات الدولية باعتباره البردايم المهيمن في العلاقات الدولية، بعبارة أخرى فهما بحاجة لتبرير ('إثبات) موقفهم ضد فكرة أن المنظمات الدولية هي في الأساس تحت هيمنة الدولة في البنات (الهياكل) القرارية. في الأخير حتى مع التحاليل التي تثبت قوة البيروقراطية واستقلالية المنظمات الدولية يمكن أن تهمل ويتم تجاهلها على أساس الإعتراض الإبستمولوجي أنها دراسات حالة نوعية لا تمثل أغلب معاني العلوم الاجتماعية المساقاة⁽²⁾. ومن هنا كان الغرض (الهدف) الرئيسي لبارنيت وفينمور لطرحهما هو تغيير الواقع التأسيسي حول المنظمات الدولية. وعليه فالحقل الفرعي للمنظمة الدولية عليه أن يتحرر من نقاشاته الإبستمولوجية المهدورة إلى حد كبير، وإعتماد انطولوجية الشركة الجديدة للمنظمات الدولية. إن للمنظور البيروقراطي امكانية توفير نظرة على بعض الجوانب وليس كلها فأنطولوجية شركة المنظمات الدولية تتضمن على حد سواء المكونات (العناصر) الهيكلية وagentive في التحليل عبر مستويات عدة. لكن البيروقراطية لذاتها تكون ذات صلة إذا كان سؤال البحث made it so.

(1) - Barnett, Michael and Martha Finnemore, op cit, p 706

(2) - Ibid

المطلب الثالث: التنظير لأزمة هوية المنظمات الدولية

الفرع الأول: النموذج القديم: عقد، معاهدة وشركة **Gesellschaft**

ومن وجهة النظر التقنية فإن العديد من المنظمات الدولية الأخرى المستمدة من الأمم المتحدة، مثل منظمة الصحة العالمية، التي تهدف إلى تحقيق السلامة الصحية ل جميع الشعوب على أعلى مستوى ممكن من الناحية الصحية ". أما من الناحية الاقتصادية، فإن ما يسمى بمؤسسات بريتون وودز Bretton Woods institutions - صندوق النقد الدولي the International Monetary Fund، والبنك الدولي للإنشاء والتعمير the International Bank for Reconstruction and Development، والاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (الغات) - كانت التي أطلقت لإصلاح النظام المالي والاقتصادي والتجاري الدولي الذي مزقته الحرب⁽¹⁾. هي نتاج للمعاهدات، مثل ميثاق الأمم المتحدة، ودستور منظمة الصحة العالمية، ومواد اتفاق صندوق النقد الدولي. وهذه المعاهدات هي عقد متعدد الأطراف تنص فيه الدول ذات السيادة (الأطراف المتعاقدة) على حقوقها والتزاماتها في محاولة جماعية لتحقيق الأهداف التنظيمية المختلفة المفترضة. وتتفاوض تلك الدول ذات السيادة على شروط مثل: العقود، ومشروعيتها، وتوقيعها. وتراقب هذه العقود تنفيذ الدول لهذه الشروط التعاقدية على النحو الواجب، وتوفر منتديات مختلفة لتسوية المنازعات الناشئة بموجب المعاهدات. ومع ذلك، وكما هو الحال في أي عقد خاص، فإن الأطراف المتعاقدة تتشارك في أنواع مختلفة من "الصفقات" فيما بينها بشأن الشروط النهائية لتلك المعاهدات أثناء عملية التفاوض. وبطبيعة الحال، يتنافسون لتأمين شروط أفضل للدول التابعة. وخلاصة القول، أن المنظمة الدولية هي أداة لوكية Lockean tool وجدت لتحقيق بعض الأهداف التنظيمية من خلال آلية تعاونية حتى الآن لا يزال التنافس جزءا لا يتجزأ من هذا الهيكل التفاوضي.

هذا التوصيف التعاقدية هو أيضا عرضة للواقعية في نظريات العلاقات الدولية. الواقعيين، على الرغم من الاختلافات الوافرة، أساسا النظر للمنظمات الدولية كما وهي أداة تخدم الإحتياجات الوظيفية للدول، مثل تعزيز التعاون بين الدول وتخفيض تكاليف المعاملات في العلاقات فيما بينه⁽²⁾. لغرض تسهيل بعض الأهداف التنظيمية المبرمجة مسبقا . ويمثل العقد العالمي global Gesellschaftian نموذجاً

(1)- Ibid p 132.

(2)- Gayl D. Ness, and Steven R. Brechin, (1988); op cit . pp245, 246

اقتصاديا أين تحاول الدول تعظيم مصالحها باستخدام أداة عقلانية لتحقيق أهداف معينة⁽¹⁾. هذا الموقف التعاقدى من المنظمات الدولية هو نتيجة منطقية للأطروحة الواقعية

لكن النموذج القديم مؤخرا بدأ يفقد روحه المتمركزة حول أنطولوجية الدولة الوستفالية. وعلى الرغم من أن فترة الحرب الباردة قد زودت السيادةيين -دعاة سيادة الدولة- (الواقعيين) بأرض خصبة فريدة للإزدهار، فإن تكامل السوق العالمية جنبا إلى جنب مع زوال الأيديولوجيات السياسية قد انسحب نحو الاعتماد المتبادل بين المجتمعات على الاعتماد على السيادة⁽²⁾. وهكذا، ومع حلول الألفية الجديدة، بدأ بروز السيادة المطلقة القديمة وقوتها الوصفية في الانخفاض، إن لم تختفي تماما. هذه الكوكبة ما بعد الوطنية، والتي تتألف، من جملة أمور كنهاية الحرب الباردة وما يترتب على ذلك من تلاشي التهديد الأمني الواقعي القديم، مما دفع إلى نمط جديد من الفكر إلى الأمام، وهو مفهوم ريفك وكلي أكثر من المواجهة القائمة على السيادة. ومع تزايد الحصة الجماعية للدول في حقبة ما بعد الحرب الباردة، تغير موقفها (إدراكها) تجاه المنظمات الدولية بشكل متزامن من أداة وظيفية إلى شيء تشارك فيه. وفي هذه الحالة، فإن المبالغة في التأكيد على مصالح الدولة تميل إلى توليد فهم "غير كامل" لمنظمات، التي ينبغي أن تستكمل ببدائل تعترف بقدرة الأفكار⁽³⁾. " وفي هذا السياق، يلاحظ البروفيسور جوزيف ويلر Joseph Weiler ببراعة ما يلي: " إن الطبيعة الساكنة للتراث الهرمي للقرن العشرين قد عرقلت تطور وتمايز النظام القانوني الدولي نفسه من نظام يركز على الدولة بشكل حصري تقريبا يتعلق أساسا بالتوسط في المصالح الوطنية المتضاربة وضمان التعايش المتبادل إلى نظام أكثر تعقيدا يعرض الآن السمات المجتمعية ويهتم بالقيم النظامية المشتركة التي قد تتجاوز في بعض الأحيان أو تختلف عن مجموع المصالح الوطنية المتفاوض عليها ". ومن الجدير بالذكر أن بعض أوجه القصور المعيارية في النموذج الواقعي - جيسيلزاشافتي the realist-Gesellschaftian paradigm المبني على العقد:

أولا: وقبل كل شيء، في البنية الجيسيلزاشافتيانية، Gesellschaftian structure، كما هو الحال غالبا في حالة العقد المحلي، تحدد السلطة الشروط النهائية للعقد⁽⁴⁾. وبطبيعة الحال، فإن التفاوت الفطري في الطاقة في فوضى جيسيلزاشافتيان قد ينطوي على استغلال أو نتائج غير عادلة أخرى. على سبيل

(1)- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, . 1999 op cit, pp, 699, 702

(2)- Daniel Abebe, **Future of the WTO**, (The University of Chicago Law School Faculty Blog, 2009),

(3)- Jeffrey L. Dunoff, "Rethinking International Trade," J. INT'L ECON. L. 19, 1998, pp347, 378

(4)- Ji Li, From, "An Empirical Study of the Role of Social Norms in International Trade Dispute Resolution," YALE J. INT'L L. 32, 2007, pp 485, 488

المثال، حتى لو كان عضو صغير في منظمة التجارة العالمية يسيطر على بلد كبير وقوي (مثل الولايات المتحدة) في دعوى قضائية لمنظمة التجارة العالمية، فإن انتصار السابق قد يكون سدى. وإذا رفض البلد القوي الامتثال لقرار محكمة منظمة التجارة العالمية، فإن الانتقام النهائي من جانب البلد الصغير، أي تعليق امتياز التعريفية الجمركية، قد لا يكون ناجما ببساطة عن الفجوة التي لا يمكن التغلب عليها في الحجم الاقتصادي بين البلدين⁽¹⁾. وباختصار، من المفارقات، أن الطبيعة التعاقدية لمنظمة دولية معرضة للنضال الهوبيسي الذي يفترض منعه. وكما نوقش أعلاه، فإن النموذج الواقعي - جيسيلزافتيان غير قادر إلى حد كبير على استيعاب خطاب حقيقي مؤيد للتنمية داخل منظمة دولية مستقلة، حيث أن اهتماماته النظرية لا تزال مشغولة بحالة الدولة المتميزة التي تسعى إلى تحقيق مصالح وطنية قصيرة النظر.

ومن الممكن تصور أن أولئك الذين في معسكر النموذج القديم قد يشيرون إلى احتمالية النزعة الأحادية من جانب واحد أو حتى مزايا معينة لهيمنة-معنى-معنى، دور يزعم أن الولايات المتحدة تتحمله خلال حقبة الحرب الباردة. على سبيل المثال، يوضح التحليل التجريبي الذي أجراه كينيث شان **Kenneth Chan** أهمية اعتبارات المساواة في نتائج المفاوضات التجارية لجولة طوكيو في الجات. ويشير تشان إلى أنه خلال مفاوضات جولة طوكيو التي جرت خلال السبعينيات، تسليط الضوء على الإنصاف والنزاهة في تخفيض التعريفات الجمركية على مقترب الكفاءة في الولايات المتحدة⁽²⁾. وترجم إيثان كابستين **Ethan Kapstein** مثل هذا الانتشار للمساواة في جولة طوكيو، وهي سعر صغير تدفعه الولايات المتحدة من أجل وجود اقتصاد عالمي مفتوح. في الهيمنة في منتصف الحرب الباردة، وهذه الملاحظة يبدو معقولا تماما. لكن بعد انتهاء الحرب الباردة وبدء حقبة ما بعد الهيمنة، تراجعت هذه المساواة الاستيطانية (الهيمنة) في ما وصفه جاغديش بهاغواتي **Jagdish Bhagwati** بتساؤل المتلازمة العملاقة⁽³⁾. السياسة التجارية الأحادية والباروشية أصبحت على نحو متزايد سمة مميزة للسياسة التجارية الأمريكية منذ نهاية الحرب الباردة.

وباختصار، فإن البردايم القديم - الواقعي - جيسيلزافتياني - والذي يميل إلى توليد بعض البقع العمياء الوصفية لأن الروايات التي عفا عليها الزمن لا يمكن أن تحل بشكل كامل كيف تؤثر البيئة

(1)- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, . 1999 op cit

(2)- Kenneth S. Chan, "The International Negotiation Game: Some Evidence from the Tokyo Round," **REV. ECON. STAT.** 67, 1985, p 456

(3)- Jagdish Bhagwati, "The Diminished Giant Syndrome: How Declinism Dives Trade Policy" 72 **FOREIGN AFFAIRS**, 72, 1993, p22

المتغيرة حول أو على هيكلها بطريقة تقودها الديناميات الاجتماعية الذاتية داخل أو من خلال العوامل المعرفية مثل أفكار وثقافات ومعايير. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النموذج القديم عرضة للعواقب غير العادلة في عملية المنظمة الدولية المستقلة أن التفاوت في السلطة المتأصلة بين الأحزاب والمنطق جيسيلزاشافتيان لها متجهة إلى استتبع.

الفرع الثاني: في محاولة للبحث عن نموذج بديل: بين مقترب النظام والمقترب الليبرالي

لقد حاول العديد من الباحثين التغلب على الحدود المذكورة أعلاه في النموذج الواقعي - الجيسيلزاشافتياني من خلال استكشاف بديل واحد. وخرج بعض الواقعيين عن افتراضاتهم التقليدية واتخذوا الدور المؤسسياتي. في السبعينات، أثار العطش الفكري للتفسير المنهجي للحوكمة العالمية في ظل بعض التطورات غير المعروفة، مثل التعدي النسبي للهيمنة الأميركية وصعود منظمة البلدان المصدرة للنفط (أوبك)، جعل العديد من العلماء يتجه نحو - نظرية النظام⁽¹⁾. ويعرف منظرو النظام الأنظمة على أنها ترتيبات حوكمة شيدت من قبل الدول لتنسيق توقعاتهم وتنظيم جوانب السلوك الدولي في مختلف القضايا⁽²⁾. ولذلك، قد يقيد النظام سلوك الدول يجعله مشروطا. وفي هذا الصدد، يمكن للمرء أن يحدد نظام "التجارة" الممثلة في نظام الغات GATT / منظمة التجارة العالمية WTO ونظام النقد "الممثل في صندوق النقد الدولي.

ومع ذلك، فإن النقص الأكثر إثارة للقلق في نظرية النظام هو فشلها في إغلاق التناقض بين نظرية الإبيستيمولوجيا والأنطولوجيا. وبالتعريف، تستند الأنظمة إلى سمات معرفية معينة، مثل تقارب التوقعات أو التداخل المتبادل بين المشاركين فيه. ومع ذلك، فإن الوضعية الواقعية تنسب في نظرية النظام والتي تميل إلى التركيز فقط على القوى "الموضوعية" التي تؤثر على سلوكيات الدولة، وبالتالي فهي تخفف من العناصر الذاتية والبيداتانية التي تنتج معنى لسلوكياتها وتبني هوياتها، في الأنطولوجيا). لذلك، فإن دور المعايير هو سلبي إلى حد ما في نظرية النظام لأنها تعتبر المعايير مجرد متغيرات خارجية يمكن أن تؤدي إلى "توصيف" حدث معين، مثل سلوك الدولة⁽³⁾. وفي ظل هذا الأساس السببي، واحدة من المنطقيات الكلاسيكية، والاستدلال التخيري، يميل إلى أن يسود. وبعبارة أخرى، قد يؤدي "حدوث ظاهري

(1)- Friedrich Kratochwil and John Gerard Ruggie, " International Organization: A State of the Art on an Art of the State", INT'L ORG. 40, 1986, pp753, 759

(2)- Ibid, pp 764-766

(3)- ibid, pp 766-768

واحد" إلى دحض المعايير أو فعاليتها⁽¹⁾. فعلى سبيل المثال، يساعد صندوق النقد الدولي في منع أعضائه من التلاعب بأسعار صرف العملات الأجنبية لغرض الحصول على ميزة تجارية. هنا، قد يميل منظرو النظام إلى مساواة حكاية التلاعب بالعملة مع الإفلاس المعياري لصندوق النقد الدولي.

لكن رغم ذلك والأهم، فبدلاً من أن يؤدي مباشرة إلى سلوك معين للدولة، فإن القواعد قد تسترشد، أو تفسر أو تبرر السلوك. في حين أن منظري النظام يهتمون بما إذا كان بإمكان التحكم بفعالية في سلوك العضو، ونادراً ما يولون اهتماماً للأهمية "الديناميكية التواصلية" التي تبرر بموجبها الدول "سلوكياتها وكذلك تفسيرها والاستجابة للآخرين من خلال المعايير"⁽²⁾.

وعلاوة على ذلك، فإن نظرية النظام، مثل الواقعية، لا تزال عقلانية من حيث أن دور المعايير لا يزال غير فعال: فالمعايير موجودة في نظام يخدم أهدافاً معينة، مثل خفض تكاليف المعاملات. ومع ذلك، يبدو أن الفصل بين الوسائل والغايات هو على خلاف مع طبيعة القانون نفسه. في القانون عندما تكون الوسائل المتاحة محدودة وجزءاً للأهداف، بالتالي فالوسائل والأهداف المحددة إلى لا تتجزأ⁽³⁾.

وبسبب أوجه القصور المذكورة آنفاً، حتى في ذروة (1980)، فشلت أدبيات نظرية النظام في تخطي بعض الأمور المتعلقة بالعلاقات الدولية العامة. ولذلك، سعى العلماء إلى إيجاد إطار بديل آخر لفهم المنظمات الدولية ضد خلفية واسعة من العلاقات الدولية. وقد تقدم الليبرالية (الليبرالية الجديدة) نفسها كإطار بديل.

تعتبر الليبرالية Liberalism - النيوليبرالية neoliberalism - الأفراد أو جماعاتهم الفاعلين الرئيسيين في العلاقات الدولية. وهي تنظر إلى الدول على أنها مجرد "بديلات" -surrogates- للتفضيلات الفردية أو الجماعية. وتعتبر هذه الدوائر المحلية عن قيمها ومصالحها من خلال قنوات محلية مختلفة، مثل التشريعات، والإجراءات السياسية، وقرارات المحاكم أو المنظمات الذاتية. وكأطراف عقلانية، تشير النيوليبرالية إلى أن هؤلاء الأفراد يروجون مصالح متباينة في ظل القيود التي تفرضها ندرة المواد، والقيم المتضاربة، والتفاوتات في التأثير المجتمعي⁽⁴⁾. ولذلك، فإن الليبرالية الجديدة تأخذ وجهة نظر متكاملة في العلاقة بين المجالات المحلية والدولية. على سبيل المثال، يعتقد علماء النيو ليبرالية أن فهم عمل المحاكم

(1)- ibid, p 769.

(2)- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, . 1999 op cit 767.

(3)- Friedrich Kratochwil, Ruggie, op cit, p 95

(4)- Andrew Moravcsik, "Taking Preferences Seriously: A Liberal Theory of International Politics", INT'L ORG. 51, 1997, pp513, 516

الدولية يتطلب معرفة بالعملية الداخلية لفواعل الدولة التي تنشئ مثل هذه المحاكم وتقرر أي نزاع تقدمه أو لا تقدمه⁽¹⁾.

إن التحدي الذي يواجهه المنظرون الليبراليون في العلاقات الدولية هو كيفية تنسيق هذه التفضيلات الليبرالية المختلفة بين الدول ذات الحد الأدنى من تكاليف المعاملات. ويرى المنظرون الليبراليون أن نظاماً أو منظمة دولية توفر آلية التنسيق بين الدول من خلال وضع القواعد وتقليل تكاليف المعاملات، وتوفير المعلومات. وبناء على ذلك، يشير استقرار نظام ما إلى أن التفضيلات المحلية الليبرالية المتعارضة قد تم تنسيقها بطريقة ما. على سبيل المثال، يوضح روبرت كيوهان Robert Keohane، الذي يستند إلى حد كبير إلى الاقتصاد، مثل نظرية اللعبة (معضلة السجناء) أن مسألة المؤسسات " يمكن أن تسهل التعاون بين الدول من خلال توفير المعلومات، وخفض تكاليف المعاملات ورصد الامتثال⁽²⁾. وفي نفس السياق، يلاحظ روبرت أكسيلورد Robert Axelord أن معضلة السجنين يمكن أن تكون وتجنبها إذا تكررت الألعاب إلى أجل غير مسمى، وكانت تكاليف الرصد منخفضة بما فيه الكفاية، ولم تكن معدلات الخصم للجهات الفاعلة للمستقبل مرتفعة جداً⁽³⁾.

ولذلك، فإن النموذج النيوليبرالي يصور المنظمات الدولية كهندسة لوكية **Lockean architecture** التي تدل على التنافس التعاوني بين الأعضاء. النيوليبرالية مشابهة لنظرية النظام في أنها تسلط الضوء على الآلية المؤسسية المنتظمة لمراقبة وتنسيق سلوكيات الدول. ووفقاً لليبرالية الجديدة، فإن مثل هذه الآلية التنسيقية، كما نوقش أعلاه، تعكس إلى حد كبير الأفضليات المحلية للدول الأعضاء. وبعبارة أخرى، يقوم أعضاء المنظمة الدولية بعكس معاييرهم وقيمهم الداخلية في نظام المنظمة الدولية.

ومع ذلك، فإن الليبرالية الجديدة معرضة أيضاً للنقد، لا سيما فيما يتعلق بافتراضاتها الرئيسية. يمكن للمرء أن يجادل بأن النيوليبرالية هي نظرية خاصة إلى حد ما لا تنطبق إلا على حالة خاصة، أي، متى وأين يتم استيفاء هذه الشروط، فإن النيوليبرالية قد تصف لماذا وكيف تتعاون الدول وتغير سلوكها. ومع ذلك، عندما وحيثما لا يتم استيفاء هذه الشروط، التي تبدو في الواقع معياراً في البيئة الدولية المعاصرة، فإن إقناعاتها التنظيرية وصحتها تميل إلى التشكيك.

(1) - Laurence Helfer and Karen Alter, "The Andean Tribunal of Justice and its Interlocutors: Understanding Preliminary Reference Patterns in the Andean Community", N.Y.U. J. INT'L L. POL. 2009, pp 41 -71

(2) - Andrew Moravcsik, op cit, p 537.

(3) - ibid

ولقد تحدى خوسيه ألفاريز José Alvarez الافتراض الأساسي الليبرالي، هو أن الدول الليبرالية أكثر عرضة للتعاون فيما بينها من تلك غير الليبرالية. ولم يتطرق الفاريز José Alvarez إلى التمييز الاصطناعي بين الدول الليبرالية والدول غير الليبرالية فحسب، بل أشار أيضا إلى ضعف سجل الولايات المتحدة كدولة ليبرالية في التعاون الدولي والامتثال، كما أن 57 بالمائة من عضوية منظمة التجارة العالمية من قبل السكان ينتمون إلى المجموعة "غير الليبرالية"⁽¹⁾. وفي ظل هذه الحالة، فإن الإفراط في إبراز القيم السياسية الليبرالية المتضمنة في بعض الديمقراطيات الغربية في مجال منظمة التجارة العالمية قد يؤدي إلى غزوات وصفية.

ومع ذلك، فإن المعضلة الأساسية الأكثر في الليبرالية الجديدة هي أنها شكل آخر من أشكال النزعة العقلانية، فحتى الليبرالية الجديدة تعتبر المعايير على أنها بنية متفرعة مبنية على قاعدة مادية⁽²⁾. ويعتقد باحثو النيوليبرالية أن معايير المنظمة الدولية ببساطة تقيد أو تنظم سلوكيات الدولة في بعض القضايا، بدلا من تشكيل مصالح الدول وهوياتها⁽³⁾. كما يؤكدون أن تلك المصالح والهويات تحدد خارجيا من قبل السياسة المحلية الليبرالية، عوضا عن الظهور داخليا داخل المنظمة الدولية.

وهنا، فإن النيوليبرالية توازي الواقعية الجديدة في تلك العوامل المادية التي تحدد سلوكيات الدولة بشكل خارجي وتزودنا بالمعرفة المفيدة في فهم كيفية عمل المؤسسات الدولية. وفي هذا السياق، قام روبرت كيوهان Robert Keohane بتجميع النيواقعية والنيوليبرالية معا ووصفها بالعقلانية rationalism في أن أطروحته المشتركة هي العقلانية الموضوعية والتي تتكون من بعض الأدوات المادية، مثل السلطة والفوائد والكفاءة. إن التفسير العقلاني للمنظمة الدولية هو كما يلي:

"إن الدول الأعضاء تنشئ وتحافظ على المنظمة الدولية لأنها تخدم مصلحة الأعضاء الأقوياء (نيواقعية) أو لتوليد بعض الأدوات الجماعية، مثل خفض تكاليف المعاملات، بين الأعضاء المتشابهين في التفكير (النيوليبرالية)"⁽⁴⁾.

(1)- José E. Alvarez and Behave Better, "A Critique of Slaughter's Liberal Theory", EUR. J. INT'L L. 12, 2001, p183 ,

(2)- Ibid, p202

(3)- Jeffrey T. Checkel, "The Constructivist Turn in International Relations Theory", WORLD POL. 50, p123

(4)- Ibid, p 49.

وبطبيعة الحال، فإن العقلانية تعني وجود تحيز قوي للاقتصاد الجزئي، حيث يفترض مسبقاً أن المؤسسات الدولية هي وسيط وفاعل عقلائي يتم إنشاؤه لتقييم كفاءة الحصول على تفضيلات الفاعلين". وهكذا، فإن نظريات العلاقات الدولية الرئيسية تكشف في الواقع، أن الواقعية والليبرالية تعتمدان على نطاق واسع منهجيات الاقتصاد الجزئي الأكثر عرضة للنمذجة والمعادلات الرياضية⁽¹⁾.

وعلى نفس المنوال، يسلط جون روجي John Ruggie الضوء على الإطار "المنفعي" الذي اعتمده العقلانية. ويلاحظ روجي بشكل حاسم أن حتى العقلانيين ينظرون في العوامل الإيديولوجية، ولكن من حيث أنها مرافق لتحقيق المصالح المادية للوكلاء. على سبيل المثال، يقول بعض العلماء أن الجهات الفاعلة العقلانية قد تمتثل للقانون الدولي خوفاً من التكاليف "يمكن للمرء أن يفترض أن طالب السمعة يمكن أن يستوعب بسهولة المعايير الدولية للخوف من فقدان سمعته من عدم الامتثال. ومع ذلك فإنه لا يزال شكل مشتق من العقلانية في تلك السمعة نفسها هي عامل خارجي تشكيل المصفوفات عقلانية دفع الفاعل. إذا كان الخوف من مثل هذه الخسارة موهماً نوعاً ما، كما هو الحال في القوى العظمى مثل الولايات المتحدة، فإنه من المنطقي فقط أن نتوقع امتثالاً قليلاً نسبياً من الفاعل، إن لم يكن دائماً. والأهم من ذلك أن الدول غالباً ما تمتثل للقانون الدولي دون أي أساس منطقي (من حيث التكلفة والفوائد) على الرغم من أن العقلانية قد تكون مفيدة في فهم وتنبؤ سلوكيات أعضاء المنظمة الدولية ضمن مصفوفة معينة من التفضيلات⁽²⁾، إلا أنها توفر عدداً قليلاً جداً من الإمكانيات الجماعية لتغيير النظام القائم على التفضيلات الثابتة. وبالتالي، فإن العقلانية إلى حد كبير - ولهذا السبب، غالباً ما تفتقر إلى التفسير العقلاني للمنظمة الدولية. كما أنه لا يمكن لها أن تفسر كيف أن المنظمة الدولية المستقلة قد طورت معاييرها وقيمها المؤسساتية الفريدة وهويتها. كما أنها لا تستطيع أن تفهم كيف أن معاييرها، التي يولدها النظام نفسه داخلياً، بدلاً من أن تقبل تلك التي تفرض خارجياً، وتصنع التطور المؤسساتي الخاص بها. فعلى سبيل المثال، فإن التشخيص العقلاني للمأزق الحالي لجولة الدوحة الإنمائية هو إما عدم وجود مدخلات سياسية من البلدان القوية (الواقعية) أو فشل تنسيق الأفضليات المحلية للأعضاء (النيوليبرالية). فالعقلانية لا تعنى ببساطة بالأطر الفكرية - أفكار المصطلح البنائي - (التنمية) الراسخة تاريخياً في جولة الدوحة.

(1)- Michael N. Barnett and Martha Finnemore, . 1999 op cit ,pp 648-6 33

(2)- ibid

وأخيراً، فالعقلانية تفترض في الأساس افتراضياً أن الدول ككيانات أنانية متمركزة حول الذات، وهذا البعد الاحتكاري للسيادة يميل إلى إبطال العديد من الاستفسارات الضرورية⁽¹⁾. وطالما أن السيادة تعني - القدرة على التحمل وليس القدرة على التعلم، فإن مجرد الاحتجاج قد يؤدي إلى تقليص الإمكانيات المؤسساتية المستقبلية، بما في ذلك التغييرات المؤسساتية المختلفة. وبالمثل، بقدر ما تعتبر العقلانية أو الأطروحات الجيسيلزشافتيانية المؤسسة الدولية فقط كموضوع اختيار استراتيجي، فإنها تفشل في تقبل إمكانية أن يكون المنظمة الدولية حقيقة - معيارية - تقيد سلوك الفواعل.

الفرع الثالث: النموذج الجديد: المنظمة الدولية باعتبارها "مجتمع"

كما تم ذكره سابقاً، فإن النظريات البديلة للنموذج القديم (الواقعي - جيسلشافتيان)، مثل نظرية النظام والنيوليبرالية، لا تزال عقلانية، وبالتالي فهي تفشل في توفير بعد ثقافي ومعرفي ومعيارية لعملية منظمة دولية. هذه العيوب تجبرنا على البحث عن نموذج رواية ذلك بعيداً عن تلك الافتراضات العقلانية. وينبغي لهذا النموذج الجديد أن يمكننا من تحديد ما لم يتمكن النموذج القديم من تحديده، الممثلة بالسلطة والمصالح الوطنية (الاقتصادية) القصيرة الأجل، من إمكانات مؤسساتية جديدة.

لقد نشأت البنائية Constructivism في أواخر الثمانينيات من القرن الماضي كدور الأفكار الذي كان يهدف إلى مواجهة النظريات المادية، مثل الواقعية الجديدة والليبرالية الجديدة⁽²⁾. هذا النمط الجديد من الاستدلال تحرك من نموذج الواقع إلى واقع النموذج. "وبعبارة أخرى، فإن الطرح الجديد يدعو إلى" أنطولوجية مختلفة " (كيف يتم بناء الأشياء) للمنظمات الدولية عن نظريات العلاقات الدولية التقليدية. وفي هذا الصدد، فإن التوازن في النواقل السياسية المتنافسة للمنظمة الدولية يمكن أن يفسر تماماً الأساس الوجودي للمنظمة الدولية ومعاييرها⁽³⁾.

تفترض البنائية أن الهياكل الاقتصادية والسياسية ليست أشياء مادية؛ وإنهم يدينون بوجودهم للأفكار التأسيسية، مكونة في معنى لتحديد أو إنشاء مؤسسة اجتماعية ... لن يكون لها وجود ... [هذا]

(1) - John H. Jackson, op cit, pp 782- 801

(2) - John Gerard Ruggie, " International Regimes, Transactions, and Change: Embedded Liberalism in the Postwar Economic Order", INT'L REGIMES, 36, 1982, p 379

(3) - Kenneth W. Abbott, 1985, op cit, pp 501, 520

ينطبق على ... بنى اجتماعية مثل ... الأنظمة الدولية ... ومع تغير الأفكار الأساسية، تتطور المعايير والقواعد والمؤسسات التي تجسدها، على جميع مستويات النشاط السياسي⁽¹⁾.

ومن الجدير بالذكر أن هذا البردايم الجديد يمكن أن يفسر الظاهرة الوليدة للمجتمع داخل المنظمة الدولية. في حين لا يزال فيما يتعلق بالوحدات الأساسية للتحليل في شرح العلاقات الدولية، فإن البنائية تميز نفسها عن نظريات العلاقات التقليدية من حيث أنها تركز على بعض الديناميكيات الاجتماعية-الثقافية -البيئاتانية- بين الدول في فهم سلوك الدول. ولذلك، فإن العوامل الذاتية المنشأ، مثل الأفكار والقيم والمعايير هي معلمات مركزية للبنائية، مقارنة بالعوامل المتجددة مثل القوة، أو المصلحة، أو السياسة المحلية⁽²⁾.

هذه العوامل الداخلية لا تتعلق فقط بالعقلانية المؤسساتية للفواعل التي تختارها ولكن أيضا الفهم الذاتي المعياري للغايات التي تحتفظ بها الفئات الاجتماعية المعنية ". ولذلك، يمكن للبنائية أن تقدم تفسيراً أكثر ثراء وعمقا وربما أفضل من الواقعية كما يقول جيرارد روجي Gerard Ruggie، على وجه الخصوص، من خلال التغييرات مؤسساتية طيلة عقود، والتي تتجاوز الافتراض النظري للبردايم القديم. إن البيئاتانية القائمة على القواعد تميل إلى التغلب على الفشل الواقعي في تصور التأمّل الذاتي النقدي critical self-reflection، مما يعطينا فكرة عن بيئتنا الاجتماعية ويساعدنا على التغلب على أي شعور زائف للحتمية. وهذه التأملية الجماعية" تقدم أساسا فكريا للمجتمع داخل المنظمة الدولية كمجال عام "والذي هو فضاء ناشئ حيث تناشد الدول السبب العام لتحمل طرف آخر مسؤولية وإدارة شؤونهم المشتركة. إن الفهم البنائي لخصائص المنظمات الدولية يستند للأساسيات التالية⁽³⁾:

- ظهور العقلانية المعرفية،
- تشكيل الهويات الاجتماعية،
- إعادة تعريف المصالح الوطنية .

(1) - Kenneth W. Abbott, "Economic Issues and Political Participation: The Evolving Boundaries of International Federalism." *CARDOZO L. REV.* 18, 1996, pp 971- 974

(2) - Nichols, op cit, p 504

(3) - Wendt, Alexander, op cit, p 316

أولاً: إن ظهور العقلانية المعرفية، والتي تم تمكينها من قبل الخلفية الثقافية المعيارية المشتركة داخل المنظمة الدولية، وبطبيعة الحال حولت لهجة الخطاب التنظيمي من كونها موجهة نحو السلطة إلى أن تكون موجهة نحو القاعدة، وبالتالي مهدت الطريق المعياري للمجتمع الناشئ داخل المنظمة، وهذا هو التغيير القاعدة الحاكمة⁽¹⁾. وبهذا المعنى، فإن أكبر مساهمة في بعض نظم تسوية المنازعات في المنظمة الدولية وفقها المشتق قد تكون أنها تشجع على الإخلاص للقانون على القوة. حيث أن الدول قد تتعلم الإنصياع للقانون خوفاً أن تخسر في إطار آلية تسوية المنازعات استناداً إلى ثقتهم في المجتمع الدولي المشبع بالقانون". كما أنها تزرع الثقة المؤسساتية التي يمكن أن تسود في المستقبل، على الرغم من أنها تفقدتها اليوم، طالما أن مجتمع القانون يدوم. وفي غياب الالتزام بالقانون، فإن المعايير النظرية، مثل الطوارئ السياسية، ستملاً أي فراغ قانوني. وبالتالي، فإن العنصر الأساسي في مجتمع القانون هو "الوعي الذاتي" من قبل المشاركين في مجتمع السياق السياسي لعملياتها.

ثانياً: في هذا الحقل الواعي المعياري الجديدة يمكن صياغة هوية جماعية واجتماعية للدول على خلفية مجتمعية، وليس في صورة لاعب متمركز، أناني، وعقلاني. وهنا يمكن تعريف الهوية الاجتماعية بأنها "مجموعة من المعاني حيث الفاعل ينعت لنفسه من خلال الأخذ بوجهة نظر الآخرين"⁽²⁾. والأهم من ذلك، تدعم هذه البيئتين الأفكار أو المعايير: فإن هذه الهوية الاجتماعية تستند إلى التفاعلات الاجتماعية والفواعل الاجتماعية. كما أنها تشكل سلوكيات الفواعل في ظل أوضاع معينة، وبالتالي تحدد مصالحهم الجماعية. وبناء على ذلك، وفي ظل البنائية، كيف يشكل العالم المادي أشكالاً تعتمد على التفسيرات المعيارية والمعرفية الديناميكية للعالم المادي ". وبعبارة أخرى، فإن هذه الهوية الاجتماعية هي عنصر أساسي من عناصر المجتمع، والتي يمكن تعريفها على أنها "مخزن من المعطيات الثقافية التي لا شك فيها لأولئك المشاركين في التواصل لرسم أنماط للتفسير لاستخدامها في جهودهم التفسيرية"⁽³⁾. والنتيجة المنطقية لهذه الهويات الاجتماعية والجماعية هي التعاطف القوي بين الفاعلين (الدول). ويشير ألكسندر ويندت، Alexander Wendt، أحد منظري البنائية البارزين، إلى هذه الروح على أنها: "التعرف الإيجابي" على رفاه الآخرين، بحيث ينظر إلى الآخر باعتباره امتداداً إدراكياً للذات، بدلاً من أن يكون مستقلاً ". ومن المسلم به أن الصفات المشتركة بين الفصائل الاجتماعية فإن الهويات ليست بالضرورة

(1) - Michael N. Barnett and Martha Finnemore, . 1999 op cit 404-05

(2) - ibid

(3) - Christian Reus-Smit, "The Constitutional Structure of International Society and the Nature of Fundamental Institutions", INT'L ORG. 51, 1997, pp555, 564

متعاونة: فهي يمكن أن تكون "غير رسمية"، كما رأينا في الحرب الباردة. ومع ذلك، فإن هذا الإطار المعنوي "المعنى السياسي" الذي لا تشمل عناصره السلطة فحسب، وإنما أيضا الشرعية لأغراض اجتماعية⁽¹⁾. غير أن الأهم من ذلك هو أن القواعد التي تجعل هذه الأنماط السلوكية الاجتماعية بين الفواعل فإن هذه القواعد، مثل الممارسات المؤسسية والفقهاء القضائي، تتقاسم أنماطا عملياتية مماثلة بلغة ما، بمعنى أن هيكل القواعد هو أساسا مرجعية ذاتية. ويمكن تصويب سلوك الدولة العضو من خلال الطعن في قواعدها الخاصة⁽²⁾. "وعلاوة على ذلك، فإن هذه القواعد متضمنة بشكل متعمد، وتمت الموافقة عليها من قبل المشاركين كحقائق اجتماعية لا يمكن الطعن فيها.

ثالثا: إن تشكيل المصالح الوطنية يستند إلى السمات الجماعية المعرفية المذكورة آنفا، فالبنائية تسلط الضوء على كيفية تشكيل المصالح الوطنية في مجتمع أوسع من الفاعلين الاجتماعيين (الدول) إزاء نظريات العلاقات الدولية التقليدية التي تعالج ببساطة المصالح الوطنية كشيء يلقي من الخارج والثابتة، فإن الاحتمالات الجديدة تشير إلى إعادة تعريف المصالح الوطنية التقليدية على المدى الأطول بكثير من النموذج القديم عن طريق مفهوم متبادل للمعاملة بالمثل. وفي هذا الصدد، قد تشير المصالح الوطنية إلى مصالح أوسع نطاقا مثل الحفاظ على نظام مستقر قائم على القواعد. ووفقا لهذا البردايم الجديد، ينبغي أن يكون المقياس لنجاح المنظمة الدولية ليس فقط الكفاءة بل أيضا - الملاءمة "التي تعكس اعتبارات اجتماعية وثقافية معينة"⁽³⁾.

بالتالي، فإن البنائية، كتوجه جديد (نظرية) أو مشروع بحث جديد، قادرة على تقديم طرح بديل لنظريات العلاقات الدولية الموجودة مسبقا، مثل الواقعية والليبرالية. كما يمكن لها أن تثبت، من خلال تأكيدات تجريبية مختلفة، قدرتها التحليلية على التطورات الحديثة للمنظمات الدولية.

وباختصار، من دعاة استقلالية / هوية المنظمة الدولية تصور للتواصل السلس في تطور المنظمة الدولية والتي تتميز بعدة مراحل حاسمة، أو بمعنى أكثر معيارية، "اللحظات الدستورية". ثقافة فريدة من نوعها، وهيكل ومسار اعتماد كل هذا يولد ترتيب مؤسسية فريد من نوعها، مثل المنظمات الحكومية الدولية أو المنظمات فوق-وطنية، والتي تميل للاحتفاظ وتحدد هويتها. ولذلك، من وجهة النظر هذه، فإن عملية تشكيل الهوية هي عملية جديدة لصنع التاريخ.

(1) - Wendt, Alexander, op cit, p 385

(2) - Ibid, p 384

(3) - Ibid, p 338

الفصل الثالث:

بناء الهوية التنظيمية لمنظمة

التجارة العالمية

مقدمة الفصل:

تعتبر المنظمة العالمية للتجارة من أنجح النماذج في محاولة تشكيل الهوية التنظيمية وبإسقاط النموذج السابق تقديمه في الفصل الثاني أمكننا ذلك من رؤية كيف تمكنت المنظمة العالمية للتجارة من خلال عملية التطور المؤسسي من الداخل. وكيف مكنها ذلك من خلق لغة خطابية خاصة بها في استقلالية عن أعضائها وبالإعتماد على الأطر الثقافية الأربع. ومن خلال هذا الفصل الذي يحاول تقديم المنظمة الدولية للتجارة في إطارها السسيولوجي من خلال ثلاث مباحث هي:

- المبحث الأول: الأطر الثقافية وأزمة الهوية في المنظمة العالمية للتجارة
- المبحث الثاني: المبحث الثاني: بناء هوية المنظمة العالمية للتجارة: بين العقلانيين والبنائيين
- المبحث الثالث: مرتكزات هوية المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع

المبحث الأول: الأطر الثقافية وأزمة الهوية للمنظمة العالمية للتجارة

المطلب الأول: المنظمة العالمية للتجارة: التاريخ، الدستور البنية التنظيمية - معالم ثقافية -

الفرع الأول: تاريخ المنظمة العالمية للتجارة: مفاوضات لبناء نظام تجاري دولي تعديدي

سعت مجموعة من البلدان إلى إنشاء منظمة دولية تعهدت بتعزيز الاقتصاد والتنمية ومنع اتخاذ

تدابير تقييدية فيما بينها. وقد وضعت منظمة التجارة الدولية **The International Trade Organization (ITO)** بالاشتراك مع البنك العالمي وصندوق النقد الدولي، كمنظمة متعددة الجنسيات تنظم الممارسات الوطنية التي تؤثر على التجارة الدولية.⁽¹⁾ وفي عام 1946، أنشئت لجنة تحضيرية تحت رعاية الأمم المتحدة، وذلك بهدف صياغة ميثاق لمنظمة التجارة الدولية، في الوقت ذاته، يتم إجراء مفاوضات بشأن مختلف الامتيازات الجمركية ومبادئ التجارة الحرة بين البلدان الداعمة في المنظمة الدولية للتجارة. وهكذا، في عام 1947 تم انشاء الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (GATT)⁽²⁾، وهي واحدة من أهم المعاهدات المتعددة الأطراف للتجارة، وفي غضون ذلك، تم الانتهاء من مشروع ميثاق المنظمة الدولية للتوحيد القياسي وفتح باب التوقيع عليه في هافانا عام 1948. ولكن فصل هافانا لم يدخل حيز النفاذ بسبب سحب الدعم من الولايات المتحدة. وقد تركت هذه الاتفاقية الاتفاق العام للتعريفات والتجارة باعتبارها جهاز مركزي⁽³⁾، وإن كان معيقا إلى حد ما، للمفاوضات التجارية في على الصعيد الدولي. لم يتم تصور غات أبدا كمنظمة. بدلا من ذلك، كان هدفها الرئيسي لوضع في أثر أحكام السياسة التجارية في المنظمة الدولية للتجارة، وهي منظمة من شأنها أن توفر الإطار المؤسسي لإدارة العلاقات التجارية التي ستدخل حيز النفاذ مؤقتا، تعطي قوة تعاقدية للامتيازات الجمركية المتفاوض عليها لتنفيذ عملية تحرير التجارة التي بدأت بالفعل. وسوف يعمل بالإضافة إلى ذلك إبرام اتفاق بين النظام الاقتصادي الدولي السابق والقواعد الجديدة القائمة على القواعد وقد استنتجت الغات من الفصل الرابع من فصل هافانا إدراجها بسهولة في الإطار القانوني للمنظمة الدولية للتوحيد القياسي؛ ومع ذلك، فإن إيتو لم يكن أبدا أنشئت. توترت مختلفة بين الولايات المتحدة والمملكة المتحدة بشأن محتوى الميثاق، والحرب

⁽¹⁾- Melaku Geboye Desta, "The Law of International Trade in Agricultural Products: From GATT 1947 to the WTO Agreement on Agriculture", **International Trade in Agricultural Products**,: 2002, p 4 .

⁽²⁾- the General Agreement on Tariffs and Trade [GATT] Oct. 30, 1947, TIAS No. 1700, 55 U.N.T.S. pp188

⁽³⁾- John H. Jackson, op cit, p 295.

الباردة، واشتراكية متزايدة تنتشر في أوروبا الغربية⁽¹⁾. وقد توصلت الدول المختلفة إلى توافق في الآراء بشأن ضرورة وجود منظمة للتجارة الدولية وإنشاء هيئة دائمة لإدارة القواعد التي تشجع عدم التمييز. ولن يكون لدى المنظمة الدولية للتوحيد القياسي سلطة قانونية فقط لتفسير الاتفاق المتعدد الأطراف ولكن أيضا لتوفير آلية لتسوية النزاعات. ومع ذلك، على الرغم من الجهود، كافحت المملكة المتحدة لإدراج بنود تعزز العمالة الكاملة، في حين أن الولايات المتحدة الأمريكية ظلت مترددة في وضع إدارة سياسات العمالة المحلية في وأيدت هيئة دولية، وركزت اهتمامها على مسألة تخفيض التعريفات الجمركية، فبعد الحرب العالمية الثانية، تأكل الحماس وميل الولايات المتحدة وتحول الكونغرس إلى موقف أقل تحررا بشأن المسائل التجارية⁽²⁾. وكانت المملكة المتحدة من جانبها التي تمر بحالة اقتصادية متزايدة الصعوبة، مما يقلل من دعمها لمنظمة التجارة الدولية. بالإضافة إلى التجربة السيئة لعصبة الأمم التي وضعتها الولايات المتحدة على الكثير من الجهد ولكن لم ينضم أبدا، وأثني المشاركين الآخرين من التصديق على المنظمة الدولية للتجارة.

تشارتر ونظرا للظروف، فإن مجموعة الغات ستتصرف، افتراضيا، كهيئة قانونية مستقلة وكمنظمة سيئة التكيف حيث يقوم الأعضاء بتنسيق السياسات الوطنية التي تؤثر⁽³⁾. وقد مددت الخطة الثلاثية الأصلية لحياة الغات بعد أن كانت واضحة أن مشروع إيتو من المحتمل أن يفشل، وكان نجاح بقاء مجموعة "غات" ناجما عن تصور عام للمشاركين رأى أنه اتفاق أقل تقييدا. وعلى النقيض من ميثاق إيتو، فإن الغات لم يفعل ذلك ن تلزم رسميا أطرافها المتعاقدة بالحفاظ على العمالة الكاملة. هذا جعله وأكثر قبولا بالنسبة لبلدان مثل الولايات المتحدة، التي شهدت مشاركتها فيها (إيتو) باعتباره تهديدا لسيادتهم⁽⁴⁾. وقال المعلقون، مثل جون H. جاكسون، أن تطبيق الغات كان مثيرا للجدل، معيبة ولا تزال مؤقتة. وقد طبقت قواعدها كمعاهدة دولية ملزمة، على الرغم من ذلك فإن هيكل المعاهدات يثير مشاكل جديدة أخرى، مثل صعوبة التعديل العملية، وعلاقتها غير المؤكدة بالقوانين المحلية، وعدم وجود تسوية موحدة للنزاعات والإجراءات، ومسائل العضوية، والقدرات غير المحددة تحديدا جيدا للأطراف المتعاقدة بضرورة إيجاد إطار مؤسسي لإدارة القواعد العديدة. وعليه فإن التنازلات التي قدمتها الأطراف المتعاقدة في الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة لم تعد قادرة على الانتظار. منظمة صغيرة أنشئت

1) - Rorden Wilkinson, 2000, op cit, p17

2) - John H Jackson, op cit, p 295.

3) - Roden Wilkison, op cit, pp 17-8.

4) - ibid, p 20-1.

لتشغيل الغات. وهكذا، بالنسبة للدورة التاسعة، مشروع ميثاق لمنظمة من أجل التعاون التجاري، على الرغم من أن هذا الميثاق اجتمع بنفس المعارضة والمصير.

مثل ميثاق إيتو، فعلى الرغم من قيود الغات لم يكن هناك حركة واحدة خلال 1980 حتى عام 1990، عندما قدمت الحكومة الكندية اقتراحا رسميا. ومع ذلك، لم يصل المفاوضات إلى ديسمبر 1993. وفي عام 1994، اقترح ميثاق منظمة التجارة العالمية⁽¹⁾. ومن ثم، فإن نتائج المفاوضات التجارية التي دامت ثماني سنوات جلب إصلاحا عميقا في الهياكل القانونية للنظام التجاري العالمي: إنشاء منظمة التجارة العالمية. وقد اتسم هذا الاندماج بوضع تعريف جيد القاعدة المؤسسية للتجارة الدولية. وعلى النقيض من ميثاق منظمة التجارة العالمية، فإن ميثاق منظمة التجارة العالمية لا يتضمن قواعد موضوعية، بدلا من ذلك، التدابير المؤسسية. وكانت القواعد المتعلقة بالسلوك الاقتصادي الدولي مدمجة في أربعة مرفقات، مما يجعل النظام مرنا بما فيه الكفاية منذ النصوص المختلفة يمكن أن يكون أو إضافتها أو إزالتها بمرور الوقت بالاتفاق مع تطور المؤسسات والسياسات، وخلافا للاتفاق العام، تشكل منظمة التجارة العالمية منظمة دولية لها الشخصية القانونية. ويتم تزويدها بامتيازات، وحصانات، والقدرة على تطوير العلاقات مع موضوعات القانون الدولي الأخرى⁽²⁾. وهكذا، فإن الموقعين الأصليين على ما يسمى "الغات" أصبحت الأطراف المتعاقدة أعضاء في منظمة، مما يوفر بالإضافة إلى ذلك آلية الانضمام إلى الأمم الجديدة وعلى الرغم من عدم نجاحه، كان المقصود من إيتو أن تكون واحدة من ثلاث منظمات تصور خلال الحرب العالمية الثانية بغرض إجراء الاقتصاد العالمي بصورة متسقة. وكانت هذه المحاولة جزءا من ثقافة ما بعد الحرب العالمية الأولى لبناء المنظمات الموجهة نحو إنشاء مجموعة من المنظمات الدولية لإدارة الجوانب الرئيسية في العالم⁽³⁾. وبالمثل، فإن منظمة التجارة العالمية لا تخلو من هذه الممارسة. وهو يمثل تتويجا، وإن لم يكن في نهاية المطاف، لعملية سياسية تمتد إلى المفاوضات في وقت الحرب تسعى إلى توفير نقطة اتصال تنظيمية لنظام التجارة الحرة وتماشيا مع أهدافها، لم توجه منظمة التجارة العالمية العالم فحسب الاهتمام بمجالات النشاط الاقتصادي الأخرى التي تزيد من نظام التجارة إلى ما بعد التركيز التقليدي على التجارة في السلع ليشمل التجارة في الخدمات. ولكن أيضا، مع

(1)- Ibid p 301.

(2)- Ibid, pp - -302303.

(3)- Wilkinson, op cit pp 9, -2.

استثناء من العمل، إلى تنظيم الجوانب المتصلة بالتجارة، مثل حقوق الملكية الفكرية وتدابير الاستثمار⁽¹⁾. وباختصار، فإن المهام الرئيسية التي توجه إلى منظمة التجارة العالمية هي إدارة الشؤون المتعددة الأطراف والاتفاقات التجارية المتعددة الأطراف، المدرجة في هيكلها القانوني، وتعزيز مبدأ هدفها الرئيسي "لتحرير التجارة". وكان فشل أسلاف منظمة التجارة العالمية يرجع أساسا إلى ذلك المذكورة أعلاه، إلى مخاوف مؤيديها الأصليين، الذين يعتقدون أن القواعد المدرجة في موثقتهم ومشاركتهم في هذه المنظمات القوية يعني، في شكل واحد أو آخر، القيود المفرطة على سيادتها الداخلية⁽²⁾، ولم يكن الطريق نحو منشأ منظمة التجارة العالمية خاليا من العيوب، ولكن والضرورة التي لا غنى عنها لمثل هذه المنظمة وجميع آثارها على تحقيقها جعلت الأهداف الإنمائية لإنشائها ممكنا. لاقتراض كلمات البروفيسور هانز وكان فان جينكل، الذي يجري التجارة العالمية وفقا لقواعد متفق عليها بصورة متعددة، أمرا رئيسيا لا يسهم في التوسع الهائل للاقتصاد العالمي على مدى نصف القرن فحسب بل أيضا وأيضاً لتجنب الصراع الدولي⁽³⁾، المشاركون الأصليون من غات وأنصار إنشاء إيتو عرف عن فوائده. ومع ذلك، فإنها لا تريد أن تعرض سيادتها للخطر أكثر مما هي التي تعتبر ضرورية للغاية لتحقيق أهداف اقتصادية بحتة. في الواقع، والسبب في ذلك تم التصديق على ميثاق منظمة التجارة العالمية هو مرونته، أو مرونة لم تعرض للخطر حق الدول الأعضاء في تنظيم وتنفيذ سياساتها الخاصة بشأن القضايا المحلية. وهكذا، أي تغيير نظام التداول الحالي لا ينبغي أن يغير كل من نقاط القوة العديدة للنظام أو الإرادة الأصلية للمشاركين من أجل الاستجابة للشواغل المشروعة. وفي الوقت الحاضر، هناك توافق عام في الآراء على أن منظمة التجارة العالمية ليست سوى جزء واحد من هذه المسألة. ومع ذلك فإن المهام الجديدة الصعبة، مثل وإضفاء الطابع الإنساني على عملية العولمة، تدعو إلى مزيد من الاتساق في صنع السياسات في هذا المجال دولية بقدر ما هو المستوى الوطني⁽⁴⁾.

(1) Ibid..

(2)- Michael J. Trebilcock and Robert Howse, **The Regulation of International Trade**, 21 (2d ed. 1999).

(3)- Hans Van Ginkel, **The Role of the World Trade Organization in Global Governance** (Preface to the first edition of Gary P. Sampson 2001).pp34-45

(4)- Gary P. Sampson, op cit, pp15- 27.

الفرع الثاني: إنشاء منظمة التجارة العالمية وبنيتها التنظيمية

يعتبر إنشاء المنظمة العالمية للتجارة سنة 1995 حدثاً مهماً في مجال تنظيم التجارة الدولية، كما أنها كانت استجابة لتاريخ من المحاولات لتأسيس منظمة دولية تعنى بتحرير التجارة الدولية، وسنركز في هذا الحزء على إبراز أهم الجوانب المستمرة والمختلفة لإنشاء وبناء هوية المنظمة العالمية للتجارة.

1- أسباب إنشاء منظمة التجارة العالمية

لقد اعتبرت الغات بديلاً فاشلاً لمنظمة التجارة الدولية، ومع ذلك استمرت المحاولات لتشكيل منظمة متعددة الأطراف. حيث اقترح بعض الأعضاء المتعاقدين تشكيل هيئة أكثر استمرارية واستجابة للطرف الدولية المتغيرة تمثلت في منظمة التعاون التجاري سنة 1955. ولكن هذا الاقتراح ككل بالفشل مثل مثيلته منظمة الدولية للتجارة. واستمرت الجهود بإقتراح انشاء منظمة دولية للتجارة برعاية الأمم المتحدة سنة 1963، تكون تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي⁽¹⁾. واستمرت المفاوضات التي كانت قد انتهت باتفاقية مراكش وخاتمة لجولة الأروغواي من المفاوضات التجارية المتعددة الأطراف، في عام 1993. والتي أعلنت عن انشاء منظمة التجارة العالمية من الناحية القانونية في 1995 والتي ضمت في عضويتها 128 بلداً.

إن إنشاء المنظمة في هذه الفترة بالذات كان استجابة لجملة من التغيرات الأساسية في نظام التجارة الدولية في الثمانينات. كما كانت حصيلة لعمليات تفاوضية متعددة ومعقدة كما أدت "للفقعة الكبرى" كما وصفها سيلفيا أوستري. وعليه سيتم مناقشة انشاء المنظمة ضمن جزئيتين هما: الحاجات المتغيرة أولاً وعمليات التفاوض ثانياً⁽²⁾.

خلال عقد جولة الأوروغواي لم تكن فكرة منظمة التجارة متعددة الأطراف مطروحة، ولك المشاكل التي كانت تواجه الغات والمتمثلة في⁽³⁾:

- انتشار العوائق غير الجمركية في السبعينات، رغم الحلول المقترحة في جولة طوكيو والتي لم تثبت فعاليتها.

(1) عبد الواحد العفوري، العولمة والحاجات-الفرص والتحديات، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2000 ص 32

(2) - محمد سيد عابد، التجارة الدولية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، جامعة الإسكندرية 2001 ص 447.

(3) - عبد الواحد العفوري، المرجع السابق، ص ص 40-47

- تغير المزايا النسبية التي تتمتع بها البلدان المتقدمة وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية
- بروز قضايا واهتمامات دولية جديدة مثل حقوق الملكية الفكرية واجراءات الإستثمار والتي لم يكن لها حيز في اتفاقية الغات.
- انتكاسة الثمانينات أدت بالعديد من الدول وخاصة النامية منها انتهاج نموذج شرق آسيا القائم على النمو الذي محوره التصدير، ومحاولة مجابهة العجز المتزايد بتوسيع التجارة العالمية، ولتنفيذ استراتيجية التنمية والإستفادة من فوائد تحرير التجارة، مع حماية اقتصادها من ازدياد العوائق غير الجمركية.
- كل ما سبق كضمان لان تكون القضايا الجديدة محور مفاوضات تدعم مصالحها، لذلك كان على الدول النامية أن تكون طرف في المفاوضات.
- ونتيجة لما سبق كانت هناك ضرورة لتوسيع جدول أعمال الغات بما يتعدى القضايا القديمة للتعريف الجمركية على السلع، والتي كانت محور جولة الأروغوي، لأن البنية التقليدية والقديمة للجات كانت عاجزة عن معالجة مثل هذه القضايا، ومن أهم القضايا المركزية التي واجهت المفاوضين في الجولة هو توفير التماسك والتكامل على الاتفاقيات المتعددة في نهاية جولة طوكيو، وفي إشارة من القانوني الدولي المختص في التجارة الدولية صرح جون جاكسون "أن بعض الاتفاقيات كانت متناقضة مع بعضها البعض. مما دل على عدم القدرة على توفير آلية للتنسيق بين هذه المجموعات المتداخلة، كما وظهرت كذلك في تعاملات الغات مع برامج تحرير التجارة التي يديرها كل من البنك وصندوق النقد الدوليين⁽¹⁾، فاستدعت الضرورة إيجاد آلية لبلوغ تنسيق بين الأطراف الثلاث لتحقيق تماسك النظام الاقتصادي العالمي. عليه اقترح جاكسون ضرورة إنشاء منظمة للتجارة العالمية يكون بإمكانها ضبط العلاقات الخارجية مع المنظمات الأخرى.
- إن اقتراح إنشاء هذا النوع من المنظمات جعل الأطراف المتعاقدة تحاول رؤية كما أمكنها تحصيله من فوائد وكانت رؤياهم كالاتي⁽²⁾:

(1)- سمير محمد عبد العزيز، التجارة العالمية وجات 1994، مركز الإسكندرية للكتاب 1999، ص 35

(2)- محمد سيد عابد، مرجع سبق ذكره، ص 450.

- كندا برزت كطرف مؤيد لقيام المنظمة، بالإضافة للاتحاد الأوروبي، وأكد جون كروم في دراسته لتاريخ مفاوضات جولة الأوروغواي أن أول ورقة رسمية حول تأسيس المنظمة صدرت عن الإتحاد الأوروبي سنة 1990.

- الدول النامية كانت في طرف الشك من أن هذا النوع من المنظمات يمكنها نت تحصيل فوائد، مما استدعت ضرورة التصدي لشكوكها، بإضافة قضايا جديدة لجدول أعمال المنظمة، وستكون ملزمة اتجاهها، بإضافة إلى آلية تسوية المنازعات التي أضفت صفة قانونية على المنظمة. فاستقادت من ضم المنتجات الزراعية والنسيج مبدأ المعاملة الخاصة والتفضيلية من خلال فترات أطول لوضع بعض الاتفاقيات الجديدة موضع التطبيق⁽¹⁾.

- في حين كان النقاش وحالة الإقناع مستمرة مع الولايات المتحدة الأمريكية لغاية سنة 1993 حسب رواية واراننت لافوريل، التي تخلت عن معارضتها مقابل تنازلات قدمها الإتحاد الأوروبي في موضوعي رقائق الحاسوب وتغيير اسم المنظمة من منظمة التجارة المتعددة الأطراف إلى منظمة التجارة العالمية.

في أبريل سنة 1994 وفي مراكش المغربية كان اختتام وحفل التوقيع على المنظمة التي اشتملت على 29 اتفاقية تضم القضايا الجديدة منها الخدمات، وحقوق الملكية الفكرية، اجراءات الإستثمار، بالإضافة إلى الجداول الوطنية المتعلقة بالسلع والخدمات. وكما ذكر أعلاه فإن إنشاء منظمة التجارة العالمية كان استجابة لمشكلات لم تعد بنية الغات التكيف معها والإستجابة لها. كما أن الطبيعة القانونية للمنظمة هي التي جعلتها تختلف عن نظيرتها الغات، فبالرغم من وجود بعض التشابه بينهما، فإنهما تختلفان في ستة عناصر⁽²⁾:

أولاً: إن الغات لم تتجاوز من كونها معاهدة متعددة الأطراف بين أطراف متعاقدة، أما منظمة التجارة العالمية فهي منظمة دولية تتألف من أعضاء، حيث تشير المادة الأولى من الاتفاقية صراحة وليس ضمناً إلى تأسيس منظمة التجارة العالمية وتصفها بأنها منظمة معهود لها بمهمة وضع الإطار القانوني المشترك لضبط العلاقات التجارية -المادة الثانية- كما وتنص الاتفاقية على بنية تنظيمية

(1) - حسين القتلاوي سهيل، منظمة التجارة العالمية، دار الثقافة، عمان الطبعة الأولى، 2006 ص4

(2) - Organisation mondial du commerce ; division de l'information et des relation avec les médias ; 2^{ème} édition, Genève, Suisse ; 2001. P 04.

محكمة تقوم عليها المنظمة وتمكنها من التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى، كما تضطلع بجملة من المهام والمسؤوليات مما خول لها أن تتمتع بشخصية قانونية لم تكن متاحة للغات.

ثانياً: لقد أنشئت منظمة التجارة العالمية كمنظمة قائمة بذاتها بدل أن تكون إجراء مؤقتاً. كما لم يعد للبلدان الأعضاء بد من التوسل بالتشريعات القانونية السابقة بوجودها، بل كان لزاماً عليهم تعديل القوانين المحلية والوطنية انصياحاً لأنظمة المنظمة أو مواجهة العقوبات. ولقد وصفها المدير العام السابق للمنظمة بمثابة خطوة أخرى نحو تدعيم هذه المنظمة الفريدة على أساس راسخ⁽¹⁾.

ثالثاً: إن النقطة الثالثة المميزة لها عن اتفاقية الغات هو كون كل اتفاقيات المنظمة بما فيها آلية تسوية النزاع، فضلاً عن الاتفاقات الموصوفة الخاصة بالبضائع والخدمات وإجراءات الإستثمار وحقوق الملكية الفكرية تؤخذ بموجب الإلتزام الشامل. بمعنى أن البلدان المشاركة لا تستطيع تطبيق الاتفاقيات بصورة انتقائية. وبالتالي إن الأخذ بمبدأ الإلتزام الشامل كان بغرض تخليص المنظمة من التناقضات والتعقيدات القانونية، كما اعتبر أداة لبلورة المقايضات بين البلدان المتفاوضة. مما يسهل قيام الاتفاق الشامل بين الأطراف حول جملة القضايا.

رابعاً: إن الإلزامية والسلطة التي تتمتع بها الغات كان أكثر عن سابقتها، ومارد ذلك الإلتزام الشامل الذي أخذت به المنظمة في سير عملها. ضف إلى ذلك عدم محدودية القضايا التي عُنيت بها مثل قضايا الخدمات وحقوق الملكية الفكرية المتصلة بالتجارة TRIPS، وإجراءات الإستثمار TRIMS حتى في مجال التجارة بالبضائع أصبحت المنظمة توسع من أنظمتها لتمس قضايا تعرقل التجارة مثل الصحة العامة . SPS والعوائق الفنية أمام التجارة⁽²⁾ TBT.

خامساً: تتمتع المنظمة بآلية أقوى لتسوية النزاع DSM، والتي تتمتع بميزة قاعدة الإجماع السلبي. عكس ما كانت تتبعه الغات التي تأخذ بتوفر الإجماع في تبني القرار الذي تبلغه اللجنة والذي كان يمنح الطرف الخاسر حق منع تنفيذ القرار. والمقصود بالإجماع السلبي هو اسقاط ما اكتشفته اللجنة يجب أن يتوفر له الإجماع بالنقض.

(1)- ibid

(2)- Craig VanGrasstek, Histoire et Avenir De L'organisation Mondiale Du Commerce, Publications de l'OMC, 2013, PP 35-38

سادسا: وأخيرا أصبحت الامانة العامة تتشكل رسميا حسب الوضع التنظيمي الجديد للمنظمة على نحو يجعلها تحل محل الهيئة المؤقتة لمنظمة التجارة الدولية، ورغم بقائها متواضعة مقارنة بسكرتارية الصندوق والبنك الدوليين إلا أنها تتمتع بسلطات واسعة عما كانت عليه في الغات. بالإضافة إلى وظيفتي الإشراف والمتابعة من خلال آلية مراجعة السياسة التجارية.

وعلى ضوء ما ذكر أعلاه، فأعضاء المنظمة أشد ارتباطا بقوانينها مما كان عليه الأمر في الغات من إلتزام. كما أن هذه القوانين أشد تداخلا من تلك التي جرى التفاوض عليه في الغات، وهي أكثر رسمية، كما تتمتع هذه القوانين بقابلية متزايدة للتطبيق من خلال آلية تسوية النزاعات.

2- البنية التنظيمية لمنظمة التجارة العالمية:

لقد قامت المادة الرابعة من الاتفاقية المؤسسة لمنظمة التجارة العالمية بتحديد البنية التنظيمية لها، إن المظهر التنظيمي الأهم لبنية المنظمة أنها منظمة يقوده الأعضاء. وبالتالي فهي على اختلاف تام مع منظمتي النقد والبنك الدوليين والتي يقودها العاملين بهما، في حين أن عبء التفاوض حول الاتفاقيات وتطبيقها وإنفاذها يقع على عاتق الأعضاء أنفسهم مما يجعلها محكومة من الأعضاء. وبالتالي فهي تعد منظمة دولية تكفل لها بنيتها المتكونة من الأعضاء وللأعضاء وبأعضائها مما يجعلها تتميز عن باقي المنظمات الدولية⁽¹⁾.

أولا: السكرتاريا أو الأمانة العامة: تتميز سكرتارية المنظمة أن وظائفها مقتصرة على تقديم الدعم الفني والإداري للأعضاء. كما تُعد رسميا جزءا دائما من المنظمة، ولقد تم توسيع بعض سلطاتها من حيث دورها في توفير المعونة الفنية والقيام بمراجعة السياسة التجارية. وبالمقارنة مع المنظمات الدولية الأخرى تظل الأمانة صغيرة من حيث عدد الموظفين فهي تتوافر على ما يقارب 600 موظف مقارنة بـ 6000 موظف في سكرتارية البنك الدولي. ضف إلى ذلك نجد أن ميزانية المنظمة تتكون من مساهمات الدول الأعضاء وتتحدد بحيب حصص التجارة الخاصة بالأعضاء. كما قد يتبرع الأعضاء لتوفير بعض الخدمات الفنية مثل المساعدة الفنية وبناء قدرة السكرتارية.

(1) - سمير محمد عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص 81

(1)-Craig VanGrasstek, op cit, PP 35-38

ثانياً: المؤتمر الوزاري: ويعتبر الهيئة العليا وصانع القرار في المنظمة، وبالتالي يزيد من طابعه كجهاز خاضع لمشيئة الأعضاء، ويتكون المجلس من الوزراء المسؤولين على الشؤون التجارية في البلدان الأعضاء، وهذا ما أقرته المنظمة في المادة الرابعة من الفقرة الأولى: " يُنشا مؤتمر وزاري من كافة البلدان الأعضاء، وينعقد على الأقل مرة واحدة كل عامين". مما يضمن له وللمنظمة التزاماً سياسياً واستمراراً مؤسسياً.

ثالثاً: المجلس العام: والذي يقوم بالمهام الموكلة إليه من الاتفاقيات والمؤتمر الوزاري، ويجتمع المجلس بانتظام في مقر المنظمة-جنيف- ضمن اجتماعات مسموح بحضورها للمندوبين كافة. كما أن المجلس يجتمع في هيئة لمراجعة سياسات التجارة وهيئة تسوية المنازعات. وينضوي تحت المجلس ثلاث مجالس لقطاعات متعددة ومتخصصة: مجلس تجارة البضائع، مجلس تجارة الخدمات ومجلس الملكية الفكرية ذات النفع التجاري. كما أن هناك على نفس المستوى خمس جمعيات تعالج قضايا أكثر تخصصاً وتمتد صلاحياتها لتشمل التجارة والبيئة، التجارة والتنمية، واتفاقيات التجارة الإقليمية، قيود ميزان المدفوعات، الموازنة، المال والإدارة⁽¹⁾. كما أن هناك مجموعات عمل تعالج الإنتساب إلى الاتفاقيات وأخرى تقوم بالبحث والإستقصاء في مجالات التجارة والإستثمار وسياسة التنافس والشفافية في المشتريات الحكومية. ومارد المجالس الثلاث واللجان المستقلة ولجان ومجموعات العمل إلى المجلس العام. والتي تقوم بعقد اجتماعاتها وفق جدول أعمال الأعضاء من حيث الزمان والهدف. لكن اتساع جدول أعمال المنظمة، بالإضافة إلى الإتساع الحاصل في البنى التنظيمية يتجسد في العدد الكبير من الاجتماعات التي تتم فيها. وفضلاً عن الاجتماعات الرسمية فإن دبلوماسية المنظمة تعيش على اللقاءات غير الرسمية وعلى مختلف المستويات.

تتألف البنى التنظيمية في منظمة التجارة العالمية من حكومات البلدان الأعضاء وممثليها. فليس للمنظمات غير الحكومية أو جماعات أصحاب المصالح أي مكان مباشر في المنظمة. وتنص المادة الخامسة الفقرة الثانية من الاتفاقية التأسيسية للمنظمة على أن⁽²⁾: " للمجلس العام وحسب اتخاذ الترتيبات المناسبة للتشاور والتعاون مع المنظمات غير الحكومية المعنية بموضوعات ذات علاقة بقضايا منظمة

⁽¹⁾- أمريت، نارليكار، تلاجمة عبد الإله، الملاح، الوجيز في منظمة التجارة العالمية، (جامعة أكسفورد، المملكة المتحدة، 2008)،

ص 53، 56

⁽²⁾- المرجع نفسه.

التجارة العالمية⁽¹⁾. لكن بعد أحداث مؤتمر سياتل الوزاري سنة 1999 كان للمنظمة عدة محاولات لإشراك فعاليات المنظمات غير حكومية، خاصة بعج تعرض شرعية المنظمة لتحذ خطير، بعدها صار بالإمكان للمنظمات غير حكومية الحصول على إجازة تخول لها حضور بعض اجتماعات المؤتمرات الوزارية، كما بدأت هيئة الإستئناف السماح بإطلاع من يسمون بـ "أصدقاء القصر" من المنظمات غير الحكومية. حيث صدر عن حال الهيئة أن "حين تتلقى هيئة الإستئناف مذكرات دونما طلب مباشر من "صديق القصر" لا يكون للجهة التي توجه المذكرة أي حق بالمطالبة بالنظر فيه. ولكن الهيئة ترى أن لديها السلطة لقبول ودراسة أي معلومات تعتبرها ذات صلة ومفيدة في النظر في قضية بما في ذلك تلك التي لا تخضع لطلب "صديق القصر". وعلية إذا أرادت أي جهة تمرير أطلب عليها أن تمره عبر حكومة البلد الذي تنتمي إليه⁽²⁾.

إن تحليل بنى المنظمة يكشف عن مفارقة تستدعي الاهتمام، فباعتبارها إحدى أوسع المنظمات وأشدها تداخلا في شبكة التنظيمات والتكوينات الأخرى، فالمؤتمر الوزاري والعديد من لجانها تصدر لوائح تتغلغل قوانينها عميقا داخل حدود الدول. والأعضاء ملزمون بإتباع هذه القوانين وإلا تعرضوا للعقوبات.

الفرع الثالث: دستور المنظمة العالمية للتجارة: كلفة خطابية

يمكن أن يؤدي تعريف المصطلحات إلى تعزيز النقاش. وهناك عدد قليل من المصطلحات القانونية يولد المزيد من سوء الفهم مثل "الدستور". ومن الصعب أن نقول ما هو المعنى الأساسي "للدستور"، يقول علماء الأنثروبولوجيا أننا نرى ما نعرفه فقط، وبهذا المعنى، نحن جميعا عميان جزئيا حين نقرب من الدستور، ففي مناقشات الدساتير، يصل كل محل مع صورة ثقافية الجذور التي تحجب الهيكل الكامل. ولذلك، ليس من المقبول فقط، بل من المستحيل، أن نتحدث عن دستور منظمة التجارة العالمية،⁽³⁾ غير أنه من الضروري، بطريقتين هامتين، محاولة القيام بذلك:

أولا، لدى منظمة التجارة العالمية بالفعل دستور - كما الاتحاد الأوروبي كان لديه دستور، ولا شك أن منظمة التجارة العالمية لديها دستور بهذا المعنى التقني. ومع ذلك، فإن النظر إلى منظمة التجارة العالمية من الناحية الدستورية أمر صعب بوجه خاص لصعوبة قبول العديد من الدساتير المتداخلة، كما

(1)- Craig VanGrasstek, op cit, pp, 44 -40

(2)- Craig VanGrasstek, op cit, pp, 44 -40

(3)- Howse and Nicolaidis, "Enhancing WTO Legitimacy: Constitutionalization or Global Subsidiarity", *Governance*, 16, 2003, p73

يجب أن تكون الدول أكثر استعدادا من غيرها لقبول الغموض الذي تنطوي عليه العديد من الدساتير⁽¹⁾. كما أن المفهوم الضمني للقواعد هو عدم حصرية الدستور. وهذا هو، ولهذا فمن الممكن أن تكون المستويات متعددة ومواقع دستورية عديدة.⁽²⁾

ثانيا، ستحتاج منظمة التجارة العالمية بشكل متزايد إلى الاعتماد على الوظائف الدستورية بجميع المعلومات لتقييمها. وذلك لأن العلاقات التي تربطها منظمة التجارة العالمية ستزيد العناوين في نطاقها وتعقيدها وأهميتها، ومن ثم ستقودها للاستفادة من النمو الدستوري. وستصبح هذه الوظائف الدستورية ضرورية على الرغم من قلق العديد من المواطنين والدبلوماسيين حول دستورية منظمة التجارة العالمية. ومع ذلك، حالما نحل مصطلح "الدستور" سوف يكون رأى أن هناك خوف أقل مما لو كنا نتصور هذا النوع من الدستور مبدع أو باطني، والتي يعتقد الكثيرون أنها يمكن أن تحدث إلا على مستوى الدولة فقط. فلقد قدم ريناتو روجيرو المدير العام السابق لمنظمة التجارة العالمية، انتقادات عديدة لاستخدام مصطلح "الدستور" في إشارة منه إلى دستور المنظمة العالمية للتجارة⁽³⁾.

ثالثا، ليس من التناقض القول بأنه عندما تحتاج منظمة التجارة العالمية إلى الدستور فإن هذه الوظائف يمكن أن تنفذ في أماكن أخرى. وإذ نتخيل دستور منظمة التجارة العالمية، يجب علينا أن ندرك أنها مكون من "دستور" عالمي أوسع. إن الدستور العالمي الأوسع هو في معظم النواحي دستور غير مكتوب - تتكون معظمها من القانون الدولي العرفي - ولكنها تتألف من تلك القواعد الثانوية للقانون الدولي الذي يمكن أن يفهم على أنه "دستوري". وتشمل هذه، على سبيل المثال لا الحصر، فالقواعد "ثانوية" تحدد كيفية وضع القواعد الأولية، بما في ذلك قواعد العرف وقواعد المعاهدة. وسيكون الكثير من التفاصيل التحليلية خسرت في تخيل منظمة التجارة العالمية باعتبارها نظام منفصل تماما. بدلا من ذلك، تحليل دقيق يتطلب، في معظم الحالات، النظر في منظمة التجارة العالمية في سياقها الأوسع. أنه جاهلين لفك الفجوات في "دستور" منظمة التجارة العالمية دون النظر إلى ما يمكن سد هذه الثغرات من قبل "الدستور" العالمي⁽⁴⁾. من خلال الإشارة إلى كل هذه الظواهر بأنها "دستورية"، هل نخاطر بفقدان التحليلات التركيز أو المحتوى المعياري؟ ربما البعض الآخر يجادل بأن واحدا أو آخر من الجوانب

(1)- Miguel Poiars Maduro, 'Three Claims of Constitutional Pluralism, op cit p 6

(2)- ibid

(3)- Joel P. Trachtman, " The Constitutions of the WTO". **The European Journal of International Law**, Vol. 17 no.3 2006, pp 625-635

(4)- ibid

دستورية الموصوفة هنا هي دستورية "حقيقية"، وأن الدستور "الحقيقي" يتم تخفيفه من خلال إدراج جوانب أخرى. ومع ذلك، يشير التحليل هنا إلى أنه لا يمكن اعتبار أي من هذه الجوانب وحدها، ويجد أن الوجه غالباً ما أكد في الأدب القانوني - التأثير المباشر، والسيادة والمراجعة القضائية - أن تكون ضيقة نوعاً ما. كما أنها تعترف فقط قيمة مفيدة لتخصيص السلطة التشريعية والقضائية. والأهم من ذلك، من خلال إعطاء أهمية دستورية لسمات منظمة التجارة العالمية، هل نخاطر بتقليص الدولة كمجتمع "دستوري" قائم؟ إذا كان يمكن للمقالة الحالية إزالة الغموض عن مكونات دستورية، ربما يمكن تخفيف المخاوف من أن شيئاً ضرورياً (ولكن لا يمكن التعرف عليه) سوف تضيع من خلال إسناد الدستور أهمية لبعض سمات منظمة التجارة العالمية⁽¹⁾. وسترى أن منظمة التجارة العالمية تفعل ذلك لا تتنافس بالضرورة مع الدولة للولاء. بل يجب أن تتعايش مع الدولة. الأهم من ذلك، إذا كانت منظمة التجارة العالمية والدولة كانت صحيحة لنظرية والهيكل المنصوص عليه هنا، فإن منظمة التجارة العالمية لن تفعل أكثر من دعم الدولة في حملها من ولاية الولاية لتحسين الكثير من المكونات الفردية. ويهدف هذا إلى إضافة إلى الأدبيات الموجودة بشأن "دستور" بتوسيع نطاق المناقشة ليشمل مسائل تتجاوز حقوق الإنسان، الفيدرالية والعلاقات بين القضاء، والأهم من ذلك، البدء في رسم العلاقة بين مختلف جوانب دستور منظمة التجارة العالمية. تسعى هذه الورقة على أساس فهمها لهذه التطورات في نظرية الاقتصاد الدستوري⁽²⁾. وللتلخيص، يرى الاقتصاد الدستوري أن الدساتير هي أدوات لتعزيز تحقيق التفضيلات. مهمة واضعي الدساتير، والمحللين، هو والمشاركة في تحليل مؤسسي مقارن⁽³⁾ - حتى لو كانت الإشارة تاريخية أو افتراضية - من أجل تحديد السمات المؤسسية التي سوف تعظيم صافي الإنجاز للأفضليات. لذلك، كل من المكونات الأخرى للدستورية يتم تسخيرها لهذه المهمة نفسها.

أن العلاقة بين القيم التجارية (النمو أو الازدهار) والقيم الأخرى، مثل حماية البيئة، وحماية المستهلك، وقانون المنافسة، وتنظيم البنوك أو ناهيك عن حقوق الإنسان، أمر بالغ الأهمية ويمثل تحدياً لمنظمة التجارة العالمية. وقد أحرز تقدم عام 1994 في تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية أثارت شواغل بشأن كيفية تعامل منظمة التجارة العالمية مع المعاهدات البيئية المتعددة الأطراف، ومعايير

(1) - ibid

(2) - Joel P Trachtman, "The Theory of the Firm and the Theory of the International Economic Organization: Toward Comparative Institutional Analysis", *Northw. J. Int'l L*, 17, (1997) p 470.

(3) - ibid

العمل الدولية ومعاهدات حقوق الإنسان، التي كثيرا ما لا تكون لها الوصول إلى تسوية المنازعات الإلزامية. وهكذا، فإن هناك جانبا آخر من جوانب الدستورية يتناول مدى اتساع نطاقه يتم دمج القيم الاجتماعية مع بعضها البعض، وبشكل أكثر تحديدا، الطريق في التي تدمج شواغل السوق مع الشواغل غير السوقية. ومن المدهش أن بدأت كل من الولايات المتحدة والمفوضية الأوروبية مع التركيز على العلاقات التجارية، وتطورت قدرات أوسع مع مرور الوقت. ومن اللافت للنظر أيضا أن كل حكومة محلية لديها القدرة المؤسسية على التعامل مع المفاضلات بين الوظائف.

ومن هذا المنطلق فإن الدستورية تتعلق بالقدرات: هنا القدرة على دمج القيم المتنوعة. التبعية الوظيفية المحاور ضد التجميع كل قوة متعددة الأطراف إلى منظمة التجارة العالمية، في حين أن زيادة الربط الوظيفي يجعل فإن بعض أنواع الاتساق بين القطاعات مفيدة⁽¹⁾. ولتقييم درجة الاتساق، يجب أن ننظر داخل منظمة التجارة العالمية وخارجها. وفي إطار منظمة التجارة العالمية، يمكننا أن نرى تطور نهج متواضع إزاء القطاعات المشتركة بين القطاعات الاتساق في إشارة منظمة التجارة العالمية إلى المعايير التي أصدرتها المنظمة الدولية منظمات المعايير. يمكننا أن نرى أيضا في الروبيان السلحفاة هيئة الاستئناف القرار الذي يشير إلى اتفاق بيئي دولي من أجل المساعدة في تفسير بعض الأحكام الاستثنائية لاتفاقات منظمة التجارة العالمية. لكن قد يحتاج المجتمع الدولي إلى تطوير أكثر اكتمالا وقابلية للتنبؤ به آليات لتعزيز الاتساق بين السياسات التجارية والسياسات الأخرى. هذه الإرادة لا يؤدي بالضرورة إلى إنفاذ موحد لجميع القوانين الدولية. تحتاج الدول والمرونة لخلق قانون دولي أصعب وأكثر ليونة. هذه المحامين ضد بطانية تدعو إلى التأثير المباشر لقانون منظمة التجارة العالمية في الأوامر القانونية المحلية⁽²⁾، وإنفاذ القانون الدولي الآخر في تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية فالبلدان النامية مترددة في أعمال حقوق الإنسان أو حقوق العمل أو وحماية البيئة داخل منظمة التجارة العالمية أكثر مباشرة، خوفا من أن البنود الاجتماعية سوف تستخدم كأساس للحماية. من أجل المضي قدما في وضع سياسات متماسكة في وهذه المناطق، على المستويات التي ترضي الدول الغنية، سيكون من الضروري إقامة آليات للحماية من الحماية. وقد يكون من الضروري أيضا تقديمها تعويضات للدول الفقيرة مقابل استعدادها لقبول المعايير التي قد تكون غير مناسبة، أو ببساطة مكلفة جدا، لمجتمعهم أو

(1)- Joel P Trachtman, 2006, op cit p 7.

(2)- Joel P Trachtman and Philip Moremen., "Whose Right is it Anyway? Private Parties in EC-U.S. Dispute Settlement at the WTO," 44 Harv. Int'l L.J. 44, (2003) p221

مستواهم تطوير. ويمكن تقديم التعويض عن طريق تحرير التجارة أو حتى من خلال التسويات النقدية المباشرة. ويوفر التعويض في هذا السياق رابطاً بين الدساتير المشتركة بين الوظائف ودساتير إعادة التوزيع. خارج منظمة التجارة العالمية، يستجيب النظام الدولي الأوسع لمشكلة ولكن قد يكون ذلك محدوداً للغاية⁽¹⁾. والنظام الدولي الأوسع نطاقاً هو وتتميز بالقوانين العالمية اللامركزية، واللامركزية على الصعيد العالمي. ولا يستجيب هذا النظام اللامركزي بصورة مرضية للحاجة، في ظل الظروف من مصادر تشريعية متغيرة ومتغيرة، لحل النزاعات بين قواعد.

فالصراعات بين القواعد هي الوجه القانوني للصراعات بين القيم المختلفة. إن المسألة الأساسية هي خيار من مشاكل القانون، وليس بين الدول في النظام القانوني الأفقي، ولا بين الكيانات السياسية المكونة والحكومة المركزية⁽²⁾. بل هو اختيار بين الوظائف من مشكلة القانون، بين القانون الذي ينشأ في قطاعات مختلفة من النظام القانوني الدولي، من مختلف السياقات الوظيفية والمؤسسية. هذه السياقات تتداخل مثل الصفائح التكتونية، وأحياناً تتصادم مع بعضها البعض، مما تسبب في الانقطاع والتعطيل.

الهيكل الحالي للنظام القانوني الدولي للتعامل مع مختلف القواعد القانونية من مصادر متنوعة هي بالتأكيد مزعجة، وذلك باستخدام الرسمية آخر في الوقت المناسب قواعد أو ربما قاعدة خاصة لمعالجة بعض أهم معايير القضايا التي يواجهها المجتمع الدولي. على مدى السنوات 50 المقبلة، ونحن قد نتوقع أن نرى المزيد من المفاوضات في محاولة لتطوير وسائل أكثر دقة لدمج مختلف والقيم العالمية، مثل التجارة والبيئة وحقوق الإنسان. هذه المفاوضات سوف يؤدي إلى قواعد دقيقة وتنمية مؤسسية. أنها سوف تقلل بلا شك عدم التحديد الناتج عن التباين الواسع في ترتيبات الفصل في مختلف المجالات - من الحكم الدولي اللامركزي وظيفياً. لكنها لن تلغيها. بعد كل شيء، تحتاج الدول إلى المرونة لوضع معايير متفاوتة قوة ملزمة. وهكذا، يمكننا أن نتوقع تطوير الدستور متعدد الوظائف سواء داخل النظام القانوني لمنظمة التجارة العالمية أو بدونه.

ويمكن أيضاً فهم الدساتير المشتركة بين الوظائف من حيث الاقتصاد الدستوري. وتيسر الدساتير المشتركة بين القطاعات التبادل بين القطاعات فيما بين مختلف فئات التفضيلات. من حيث نظرية الشركة، فإنها تجلب داخل واحد المؤسسة فئات مختلفة من التفضيلات التي خلاف ذلك سوف تتقاطع في

(1) - ibid

(2) - ibid

سوق النظام القانوني الدولي العام. ويوفر هذا المنظور النظري فهم جاهز بأن هناك بعض المجالات الوظيفية التي ينبغي أن تكون في إطار منظمة دولية واحدة، وغيرها من المنظمات الأخرى⁽¹⁾.

ولكن من الواضح أن من المهم الاعتراف بأن منظمة التجارة العالمية لن تنظر أبداً مثل دولة. لحسن الحظ، لن تكون هناك أبداً أناشيد منظمة التجارة العالمية أو تعهد الولاء لمنظمة التجارة العالمية، حتى في الفصول الدراسية الاقتصاد. ترتبط الدساتير من قبل البعض مع أو أفضل، والناس. جوزيف ويلر يشير إلى أن الاتحاد الأوروبي في حد ذاتها تقتصر إلى "العروض الدستورية"، وهكذا لا تتجذر في المركزية الاتحادية من نوع⁽²⁾. ولمنظمة التجارة العالمية أقل بكثير من العروض الدستورية. يمكن التظاهر من هذا نوع الدستور على مستوى منظمة التجارة العالمية يؤدي إلى تفرغ من الدستور الحقيقي سياسة الدولة؟

وعلى الرغم من هذا الاهتمام المشترك بالحفاظ على الهوية والاتساق على الصعيد المحلي، يرغب العديد من الكوزموبوليتين في الشعور بالتضامن العالمي والعدالة الاجتماعية. المنظمة التجارية العالمية تمثل لهم رفضاً ترحيبياً من عدم النزعة، وإنشاء لمجتمع تجاري عالمي يتجاهل الانقسامات العرقية والتاريخية. سياسة الحماية لديها أقوى جذورها في إريدينتيسم. الذي يأتي أولاً، الدستورية وهياكل الحوكمة أو الشعور الاجتماعي الذي يجب أن تكون هياكل الحكم تكون متجذرة؟ لديهم بوضوح علاقة جدلية، ولكن القوة ليست دائماً دائري.

وأخيراً تستلزم الدستورية التزاماً معيارياً تجاه سيادة القانون، وحقوق الأقليات، وحقوق الإنسان الأخرى. وتقتصر الشراكة الفرعية ذلك يمكن عادة تحديد العديد من جوانب هذه القيم وتقديمها بشكل جيد على مستوى الولاية. وهناك نوع من التبعية الوظيفية تشير إلى أنه حتى في حالة الدولة غير كافية لحماية حقوق الإنسان، قد لا تكون منظمة التجارة العالمية المكان المتعدد الأطراف. ومع ذلك، فإن منظمة التجارة العالمية أو غيرها من المنظمات المتعددة الأطراف قد تشارك في الروابط أو المشروطة المتعلقة بهذه الأنواع من القضايا⁽³⁾.

(1)- Andrew T. Guzman, "Global Governance and the WTO," *Harv. Int'l L.J.* 45, 2004, p 303

(2)- *ibid*

(3)- *Ibid*, p 7

وهذا هو دستور منظمة التجارة العالمية موجودة ضمن النظام القانوني الدولي الأوسع، وبالتالي تستفيد من ذلك نظام حقوق الإنسان القائم. وفي إطار النظام القانوني الدولي الأوسع نطاقاً، هناك بعد هام لحقوق الإنسان. هذا البعد حقوق الإنسان من فإن الدستور العالمي الأوسع يكمل ويدعم دستور منظمة التجارة العالمية. نحن يجب أن تعترف أيضاً بالدور الذي تؤديه الدساتير المحلية في توريد الإنسان البعد الحقوقي. ويمكن تفسير دساتير حقوق الإنسان بلغة الاقتصاد الدستوري. الدساتير النمذجة كما دخلت تحت الحجاب هارسانيان من عدم اليقين، فإن بعض أحكام حقوق الإنسان قد تكون منطقية لحماية الأفراد، الذين قد تجد نفسها في الأقلية، من سوء المعاملة من قبل الأغلبية. بشري فإن الحقوق قد تفهم أيضاً من حيث التوزيع، كمطالبات إعادة التوزيع. هذا هو من الأسهل أن نرى في اتصال مع بعض الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مثل الحق إلى التنمية أو الحق في الصحة. ولكنه صحيح أيضاً فيما يتعلق ببعضها البعض وأنواع الحقوق بالمعنى، ويقدر ما يمكن تبادل هذه الحقوق الثروة أو القيم الأخرى.

المطلب الثاني: أزمة الهوية داخل المنظمة العالمية للتجارة

الفرع الأول: أصل وطبيعة منظمة التجارة العالمية كشركة *Gesellschaft*

إن النموذج الأصلي للنظام التجاري العالمي الحديث، أي الاتفاقية العامة للتعريفات الجمركية والتجارة (GATT)، أنشئت على خلفية الصراع الهوبزي بين الدول التجارية في فترة ما بين الحربين. كمحاولة فاشلة للخروج من مستنقعات الكساد الكبير، ولكن الدول في ذلك الوقت أخفقت في مراعاة مصالح الجماعة المنشئة، ناهيك عن مصالح الآخرين. وما تترتب على ذلك من بلقنة اقتصادية سرعان ما ألحقت الدمار بالتجارة العالمية، مما أدى إلى حجم تقليص التجارة العالمية بنسبة سبعين في المئة، وقد أدرك واضعو مجموعة الغات أن عليهم أن يعززوا انفتاح التجارة لتحقيق طموح كانطي للسلام عن طريق الازدهار الجماعي⁽¹⁾، أي "رفع مستويات المعيشة، وضمان العمالة الكاملة، مع النمو المطرد في حجم الدخل الحقيقي والطلب الفعال". وعلى الرغم من هذا الطموح الكانطي، فإن واضعي الغات لم يكن لديهم الخيار لإنشاء تعاقدية (Gesellschaftian)، وليس مجتمعي (Gemeinschaftian)، في بدايتها: لم تكن هناك روح قوية لإنشاء المجتمع بين الدول التجارية ولا بنية تحتية قانونية كافية لدعم السبب الأصيل لوجودها، ولا التجارة ولا الثقة الجماعية كانت موجودة فيما بينهم. في ظل هذه الظروف، والأكثر أهمية

⁽¹⁾ - Sungjoon Cho, "The Nature of Remedies in International Trade Law," U. PITT. L. REV, 65, (2004), 65, p763- 767,

كانت مهمة إعادة إحياء التجارة الدولية التي تعاني من الإيعاز على وجه السرعة الحمائية، أي "التخفيض الكبير في التعريفات الجمركية وغيرها من الحواجز أمام التجارة" و"القضاء على المعاملة التمييزية في التجارة الدولية". وفي ظل هذه الخلفية، بدأت مجموعة الغات تقليديا ككيان تعاقدى أنشأته الأطراف المتعاقدة السيادية والغرض منها إدارة تحرير التجارة، ولاسيما تخفيض التعريفات الجمركية، ورصد أي غش (الحمائية) بين الأطراف المتعاقدة. وكان جوهر هذا العقد هو إجراء صفقات متبادلة للحد من التعريفات الجمركية والحفاظ على نتائجها (امتيازات التعريفات الجمركية) من خلال التزامات قانونية ملزمة. لقد عملت الغات ومارست مهامها كعقد، أما الآن منظمة التجارة العالمية التي ورثت الإرث التعاقدى للغات، وتحاول بطبيعة الحال على حرمة "المساومات" استنادا إلى مبدأ الحد الأدنى وهكذا، فإن المهمة الأصلية لمجموعة الغات هي خفض التعريفات الجمركية، كما رأينا ذلك في "الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة". وتم الإحتراس أن كلمة "التعريفات" تأتي قبل "التجارة"، وكان قطع الرسوم الجمركية هدف جوهرى مادي لعقد كبير بعنوان الغات، وبموجب الهيكل الأساسي، فإن السلطة والفائدة هي العملات الرئيسية ولخطاب الغات؛ مع وجود مجال صغير للعوامل المعرفية مثل المعايير والقيم⁽¹⁾. كما لوحظ أن قواعد التجارة، مثل مبدأ المعاملة الوطنية، صممت أصلا للعب فقط دور ثانوي للحفاظ على التوازن الأصلي من التنازلات المتبادلة في المفاوضات التجارية، ليس من أجل سيادة القانون في العلاقات التجارية⁽²⁾، ويشهد هذا النمط التعاقدى على نمط سابق من السوابق القضائية الصادرة من جانب مجموعة "الغات". فعلى سبيل المثال، كان النموذج التصحيحي للاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (غات) "الإبطال أو الضعف"، وهو ما يعادل الإصابات أو الأضرار في القانون المحلي للعقد. وبمجرد أن يلحق أي طرف متعاقد أي خسارة تجارية (إبطال أو انخفاض القيمة) على طرف متعاقد آخر.

باء - منظمة التجارة العالمية كشركة والمعضلة الوصفية

مثل أي بناء اجتماعي آخر، النموذج القديم (الواقعية - الشركة العالمية)، الذي نوقش أعلاه يعكس سياق اجتماعي معين في وقته. وقد يكون هذا السياق عقديا وماديا (اقتصاديا). الأهم من ذلك، كما يتغير السياق الاجتماعى الأصلي، فإن النموذج القديم يميل إلى فقدان الإنجذاب الأصلي كأداة تحليلية.

(1)- Sungjoon Cho, GATT Non-Violation Issues in the WTO Framework: Are They the Achilles' Heel of the Dispute Settlement Process?, HARV. INT'L L.J. 39, (1998). p311

(2)- Sungjoon Cho, "The Nature of Remedies in International Trade Law," U. PITT. L. REV, 65, (2004), 65, p763- 767

بالإضافة إلى هذه التغيرات السياقية الخارجية، والتطور المؤسسي-الاجتماعي غير المسبوق داخل مجموعة الجات / منظمة التجارة العالمية GATT/WTO على مدى العقود الماضية حولت ديناميكياتها الداخلية، التي تتميز بها معاييرها وثقافتها الفريدة من نوعها. بطريقة لا يمكن الاستغناء عنها في إطار النموذج القديم.

أولاً، من وجهة النظر الأيديولوجية، كانت الغات القديمة تعمل في ظل بيئة النزاع بين الشرق والغرب. الغات إلى حد كبير استتنت أو بمعنى آخر أقصت الكتلة السوفيتية السابقة وكذلك الصين الشيوعية خلال الحرب الباردة. وقد يكون هذا الاستبعاد قد ألغى أهلية الغات كنظام تداول "عالمي" حقيقي. لكن بعد تفكك الكتلة السوفياتية وصعود الصين كقوة تجارية رئيسية خلال العقد الماضي والتي أفرزت الاتجاه المتزايد باستمرار نحو العولمة بوضع العالم وخاصة التداولات التجارية ضمن سياق ترابطي-شبيكي. هذا التغيير الواسع يميل إلى دعوة أكثر انفتاح، وأفكار تكاملية من أي وقت مضى، وخالية من الإحصائية الجامدة⁽¹⁾،

ومن منظور اقتصادي، الهندسة الهوبزية-التنافس التعاوني - جزءاً لا يتجزأ من نموذج الغات الذي استند إلى حد كبير على المعاملة بالمثل في القرن التاسع عشر القائمة على نموذج الإنتاج الكلاسيكي الذي سيتم بموجبه حصاد أي منتج أو تصنيعه كلياً في بلد واحد ("موقع أحادي")، هذه الصورة التاريخية محفورة لسلطة دولة ذات سيادة فإن المصالح الوطنية تتصور وجود بلد مركنتالي يجمع الثروة الوطنية (بالعملة الأجنبية) عن طريق تشجيع الصادرات وتثبيط الواردات. واعتبرت الواردات، على أنها تنازلات، في الغالب على أنها أسعار تدفع الوصول إلى أفضل الأسواق. وبالتالي، فالمنافسة بين المنتجين المحليين والأجانب تترجم بسهولة إلى المنافسة بين السعي إلى تعظيم الصادرات الصافية (الصادرات ناقص الواردات)⁽²⁾. هذا الهيكل التجاري يفسر نموذج التفاوض التجاري التقليدي، أي المعاملة بالمثل، والتي بموجبها تحصل كل دولة تجارية على إمكانية الوصول إلى الأسواق (التصدير) من شريكها التجاري فقط من خلال تقديم تنازلات مقابل (الاستيراد) الأخيرة. وفقاً لهذا النموذج، الغات / منظمة التجارة العالمية، كشركة عالمية، موجود لتنسيق هذه الصفقات المتبادلة والتي الغرض النهائي منها هو زيادة هذه المواد التجارية (القيم)، والتي تساوي "المصالح الوطنية". ومع ذلك، في الآونة الأخيرة، ومع الابتكارات

(1)- ibid

(2)- ibid

التكنولوجية، ولاسيما في مجالات النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية وحدث ثورة في أنماط التصنيع، مثل "سلاسل الإمداد العالمية"، قد قلص بشدة الإنغلاق الإقليمي للتجارة الدولية، التي كانت في السابق سمة مميزة للسيادة نحو ما يسمى بـ"تعدد المواقع". وفي ظل هذه الشبكة المتطورة لشبكات المصادر العالمية، والتي توسعت في جميع أنحاء العالم⁽¹⁾. إن هاجس القديم "الوطني" الأصل لا تزداد في هذه الحقبة الجديدة من العالم ومن ثم فإن هذه الفرص التجارية الموسعة تميل إلى جعل الميركانتالية القديمة نموذج الشركة.. بدلا من ذلك، هذه التكوينات المتنوعة والمنتشرة من التداول بين الدول (والتجار) تميل إلى الاهتمام أكثر حول الاستقرار والتي تُؤمن أنشطتها التجارية العابرة للحدود الوطنية أكثر مما تحدد سلفا الإيجارات التجارية. وهكذا، فإن المفهوم السائد للتجارة لديها تحول من "محصلة صفرية" (ميركانتيلية) أو بعبارة أخرى، تحولت من لنا مقابل لهم، من تلك الصورة إلى "محصلة إيجابية" أو بمعنى لنا ولهم. وهنا أصبحت الدول التجارية شركاء بدلا من منافسين⁽²⁾. وبالتالي لا يمكن للنموذج القديم أن يستحوذ على واقع هذه التجارة الجديدة. وبنفس القدر من الأهمية، كما أن النموذج القديم يرى: "إن إرث الشركة لا يمكن إنكاره بشكل عام، وهو التطور المؤسسي من الغات نحو منظمة التجارة العالمية على مدى العقود الماضية كشفت ازدهار العناصر غير المادية (الأيديولوجية والمعرفية) في بناء (الغات / منظمة التجارة العالمية)⁽³⁾. وفي إطار هذا السياق المتغير الذي تكون فيه البنائية على مقدره من توفير أداة مناسبة لشرح تطور المنحى المعياري الحوكمة العملياتية للنظام التجاري العالمي، إن إدراك منظمة التجارة العالمية ينطوي على إمكانات حيوية لإعادة إعمارها لأن الأنماط الجديدة للنظام التجاري العالمي - مجتمع (جيمينشافت) القائم على طريقة جديدة للتفكير يميل إلى توليد حقائق اجتماعية جديدة حول منظمة التجارة العالمية. وبصفته المدير السابق لمنظمة الاستئناف في منظمة التجارة العالمية لاحظت الأمانة العامة ديبرا ستيجر: "لقد تطورت الغات ببطء إلى شيء أكبر من عقد يمكن سحبه من أي طرف متعاقد كلما وجدت الالتزامات مرهقة جدا " وبطبيعة الحال، كان العنصر المادي من "إبطال أو ضعف" متحجرة كما كان يفترض ببساطة كلما كشفت لوحة أ "الانتهاك"، الذي أصبح عنصرا معرفيا معياريا أكثر مهمة لمجتمع القانون من آثاره المادية، "

(1)- Sungjoon Cho., (1998).op cit, p311

(2)- John Gerard Ruggie," Constructivist Approaches to the Study of the International Trade Regime," J.

INT'LECON. L. 9, (2006), pp8- 85

(3)- ibid

وباختصار، فإن كلا من التغيرات الخارجية في بيئة التجارة العالمية والتحويلات المؤسسية للديناميكيات الداخلية بين الدول التجارية حيث تميل الجهات الفاعلة الاجتماعية إلى إضعاف القوة التشخيصية للواقعية القديمة - نموذج الشركة ضمن نظام منظمة التجارة العالمية.

ج - منظمة التجارة العالمية الشركة والمعضلة المعيارية

بالإضافة إلى الوصف غير الكامل للتجارة الجديدة والبيئة، فضلا عن التطور المؤسسي الداخلي، فالنموذج القديم، عندما تكون بمثابة طريقة عمل لسلوك الدولة، هي أيضا عرضة للخطر إلى معضلات "معيارية". على سبيل المثال، جدول وظيفي ضيق، حيث أن تحرير التجارة، المنصوص عليه في عقد الغات الأصلي لا يمكن أن تعالج تماما هدفا معززا لمنظمة التجارة العالمية المنشأة حديثا، أي أن "نظام تجاري متعدد الأطراف متكامل وأكثر قابلية للحياة ودائم" يمكن للأفكار والتصورات المشتركة بين أعضاء منظمة التجارة العالمية أن تتبنى ذلك التكامل الذي غالبا ما يتطلب المصالحة بين التجارة وغير التجارة، فالتكامل هو مشروع معياري خطير يتطلب الديناميكيات الاجتماعية والثقافية التي تتجاوز المدخلات التعاقدية. أولا وقبل كل شيء، فالطبيعة التعاقدية (جيسيلزشافتيان) من الغات / إلى منظمة التجارة العالمية معرضة بطبيعة الحال للروايات الإيجابية "للسلطة"⁽¹⁾، وكما هو الحال في العقود الخاصة. فعلى سبيل المثال، يلاحظ ريتشارد شتاينبرغ Richard Steinberg أن الأعضاء الأقوى في منظمة التجارة العالمية، مثل الولايات المتحدة. والاتحاد الأوربي، يمكن أن يمارسا حق النقض من جانب واحد في اختيار أعضاء هيئة الأستئناف التابعة للمنظمة، وحتى يمكن أن يرفضوا الامتثال لقراراتها التي غير مشروعة لأسباب سياسية محلية⁽²⁾. فإن آلان سايكس Alan Sykes يطبق نموذج عقد خاص لمنظمة التجارة العالمية العلاجات وتدعو إلى أطروحة "خرق كفاءة". ويدعي سايكس ذلك وينبغي دفع تعويضات عن طريق التعويض أو تعليق الامتيازات "خيار لأعضاء منظمة التجارة العالمية" وأنه "مفهومة و" مرغوب فيه " كمنطق اقتصادي⁽³⁾. وبالنظر لهذا المنطق الاقتصادي، وقوية (والأثرية) أعضاء منظمة التجارة العالمية قد يميل إلى شراء وانتهاكاتها مع الإغالت من العقاب جيسيلزشافت طالما فوائد من الصفقات المتبادلة (مثل التجارة المفاوضات) تتجاوز تكاليف الإدارة (مثل الرصد وإنفاذ الغش) (الحمائية).

(1) - Finnemore, Martha, Sikkink, op cit, pp889-90

(2) - ibid

(3) - Alan O. Sykes, "The Remedy for Breach of Obligations under the WTO Dispute Settlement Understanding: Damages or Specific Performance?," INTERNATIONAL ECONOMIC LAW, 2000,p 347

الأهم من ذلك، تفاوت القوة ضمن جيسيلزشافت العالمية يمنح حتما أعضاء قوية مجموعة متنوعة من المزايا، مثل المزيد من "مساحة المساومة" إن النقص المعياري الآخر في نموذج جيسيلزشافتيان أنها في حد ذاتها عرضة للاعتقال: السياسة المحلية، التي صممها جماعات المصالح، والشكل أو تقييد السياسات التجارية. بطبيعة الحال، النموذج القديم يحافظ على الحمائية والمركنتالية، وهو مما يدل على التعدي المعياري لنظام الغات / منظمة التجارة العالمية.

وقد أصبح هذا الحماس من الحمائية والميركانتية في الواقع تجارة أونولوجي نفسها. واستنادا إلى الهيكل الواقعي، هناك سياسة تجارية حديثة استنادا إلى افتراض ضيق بأن الصادرات جيدة والواردات في جيسيلزشافت العالمية، والسياسة الداخلية ضيقة من فإن الدول التجارية القوية تتحكم مباشرة في المفاوضات التجارية. القبض الحكومات المحلية، التي لا تستجيب إلى حد كبير لعامة الأفراد (سواء المحلية أو العالمية) من الأسواق المفتوحة، كرر نفس الحماية القديمة التي شوهدت في الحقبة ما بين الحربين مجموعات اللوبي المحلية، مثل مكتب المزرعة الأمريكية والوطنية رابطة المصنعين، مفاوضي الولايات المتحدة على طول الطريق جنيف ليس فقط لرصد المفاوضات ولكن أيضا لإعطاء تعليمات لمفاوضين⁽¹⁾. هذه المفاوضات المتناقضة والصعبة التي يقودها قصر النظر هاجس الصادرات كمرافق والواردات التي عثرت مفاوضات جولة الدوحة على مدى العقد الماضي. إن النظر في سبب فشل جولة الدوحة. ومن المثير للاهتمام، أن النماذج القديمة والجديدة تميل إلى تقديم تشخيصين مختلفين تماما كوصفة علاجية على ما حدث مؤخرا في مفاوضات الدوحة. تحت النموذج القديم (العقلاني)، كما يقول بعض أعضاء منظمة التجارة العالمية، فإن الانهيار لم يصل بعد فشل صفقة أخرى بسبب فشل المفاوضات لاكتشاف متوازنة ومع ذلك، فإن النموذج القديم غافل عن حقيقة أن جولة الدوحة كان المقصود منها أن تكون جولة "التنمية". كما أن الأزمة المالية الأخيرة تبرز هذا القصور المعياري في نموذج القديم.

علاوة على ذلك، فإن النموذج القديم غير مهياً إلى حد كبير لمعالجة المشاكل الجديدة وأنواع القيود التجارية مثل "الحواجز غير الجمركية" (نتبس). بعد جولات من المحادثات التجارية، والحواجز التجارية التقليدية، مثل التعريفات الجمركية والحصص، تم تفكيكها بشكل كبير. وفي المقابل، بدأت الأنظمة

⁽¹⁾- Sungjoon Cho, A Bridge Too Far: "The Fall of the Fifth WTO Ministerial Conference in Cancún and the Future of Trade Constitution," J. INT'L ECON. L. 7, (2004), p219.

المحلية لتظهر كحواجز تجارية جديدة تحل محل التعريفات بسرعة في الوقت نفسه، كما عصر الرفاهية فجر، الحديثة بدأت الحكومات في مضاعفة اللوائح المحلية ردا على الرواية والمطالب التنظيمية في مجالات مثل البيئة وصحة الإنسان. وبغض النظر عن عدم التنسيق إلى حد كبير، فإن هذه الأنظمة المحلية المتباينة نفسها كحواجز تجارية حتى من دون نية حمائية. هذه الأنظمة المحلية، التي يكتنفها في السياسات الاجتماعية المشروعة، في كثير من الأحيان وتلبية الإحتياجات الحمائية، فإن الحواجز لا يمكن ببساطة أن تتساوى. بدلا من ذلك، ينبغي أن تحدث بعيدا. وهذا يشكل تحديا خطيرا لمؤسسة منظمة التجارة العالمية. أم إلى أي مدى، يجب أن تتسامح منظمة تجارية مع الأطر غير الحمائية؟ ولكن لا تزال قائمة التدابير مقيدة للتجارة؟ كيف يمكن للنظام التجاري العالمي التوفيق التجارة والقيم غير التجارية (المجتمعية)⁽¹⁾؟ هذه مشكلة هيكلية نظامية والتي يتطلب حلها أكثر من صفقة تقليدية تقوم على روتين تحليل التكلفة والفوائد الإستراتيجية تحت بند الميزانية التجارية لكل عضو بل إنه يتطلب الكثير من التفكير الجماعي وحوار البحث بين الدول التجارية، ومواطنيها (التجار)، على هذا المعرفي القضايا والقيم والأهداف، والهوية الجماعية للتجارة العالمية النظام. على سبيل المثال، قد ينسب النموذج القديم الفشل في الوصول إلى الاتفاق الدولي لمكافحة الاحتكار في منظمة التجارة العالمية إلى "الفجوة الكبيرة في السلطة" بين الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي. كما رأينا في العديد من الحالات البارزة مثل غي / هونيويل ومايكروسوفت، لا يمكن لهذه الولاية القضائية اثنين تشكيل شركة إجماع حول مدى تدخل الحكومة لتصحيح ذلك⁽²⁾. وفي ظل المنطق الواقعي، قوية لا يمكن لأعضاء مثل الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي التوفيق بينهما. ومع ذلك فإن النموذج القديم لا يزال يفشل في تقديم الكيفية التي يمكن بها في المستقبل امكانية تجنب مثل هذا الاشتباك وإيجاد توافق في الآراء. والأكثر أهمية، الواقعية تفشل في تسليط الضوء على عدم وجود حوار تنظيمي حقيقي بين هاتين الولايتين القضائيتين بشأن هذا الموضوع: طرفان ببساطة لا يتحدثان. إن التحيز القائم على النموذج القديم يجعل من الصعب تصور جديد إمكانيات التعاون التنظيمي في هذا المجال الحساس. السلوكية فإن التغييرات اللازمة للتعاون العالمي لمكافحة الاحتكار قد لا تترتب إلا بعد ذلك الكثير من التفكير الجماعي والخطاب بين الهيئات

(1)- Finnemore, Martha, (2000), op cit, pp223 - 225

(2)- Sungjoon Cho, A Bridge Too Far, (2004), op cit, p219

التنظيمية بشأن القضايا الحرجة مثل طبيعة السوق (الأسواق)، وتعريف المنافسة (العادلة)، و(الهدف) للحكومة في اقتصاد السوق الحرة (1).

وأخيراً، فإن التحيز القائم في النموذج الواقعي - جيسيلزشافتيان يميل إلى تجنيس وتهميش الدول التجارية الأقل قوة. هذا التهميش، عرضة لخلق الإحباط والاستياء من البلدان النامية، يسيطرون بشكل فطري على جدول أعماله المعياري، في على سبيل المثال، في ظل النموذج الواقعي، وجهة نظر جيسيلزشافتي، والتهديدات القائمة على الطاقة في البلدان المتقدمة اضطرت البلدان النامية لقبول حماية حقوق الملكية الفكرية (تريبس) في جولة أوروغواي. من خلال ربط حقوق الملكية الفكرية (إبر) إلى برامج المساعدة الإنمائية مثل النظام المعمم (غسب)، كما ضغطت البلدان الغنية على البلدان النامية لقبول نظام حماية حقوق الملكية الفكرية. وبالإضافة إلى ذلك، "أحادية الجانب العدوانية"، ممثلة في القسم 301، ربما وملاحقة البلدان النامية على عدم حماية حقوق الملكية الفكرية كنوع من الظلم في حيث أن هذا الخطاب الواقعي قد يفسر كيف ولماذا برز نظام تريبس في منظمة التجارة العالمية، لكنه يميل إلى التغاضي عنه كناقش اجتماعي وقانوني حاسم حول ما إذا كان وجود تريبس داخل منظمة التجارة العالمية مبررة من الناحية المعيارية(2). وكيف ينظر أعضاء منظمة التجارة العالمية، والإصلاح في نهاية المطاف، وهذا النظام الجديد، كما كشفت في بعض الخلاف مثل أدوية الإيدز وصحة الإنسان وبما أن "تحيز المنافسة" في هوبسيان لا يزال يميز منظمة التجارة العالمية المفاوضات التجارية في إطار النموذج القديم، كما ساهم في اتساع الهوة بين الشمال والجنوب. ومع ذلك، فإن البلدان الغنية، في ظل منطق محبط.

وخلاصة القول، على الرغم من أن التتوير الكانطي والسعي الجماعي نحو الازدهار عبر التجارة الحرة مصدر إلهام لإطلاق نموذج الغات، (3) والاتجاه نحو إنشاء منظمة التجارة العالمية التي لا يزال هدف أعضائها في السياسات التجارية هو تعظيم المستوى الاقتصادي الوطني المزعوم، حتى على حساب رفاه الشركاء التجاريين. وطالما أن أعضاء منظمة التجارة العالمية ينظرون إلى التجارة الدولية وينشؤونها في الأساس كمؤسسة ميركانتالية، هذا يؤدي إلى انكماش قوة الخطاب القانوني في العلاقات التجارية

(1) - ibid

(2) - ibid

(3) - Simon Evenett, Managed Exports and the Recovery of World Trade: The 7th GTA Report, CTR. FOR ECONOMIC POLICY RESEARCH (Sep. 16, 2010), pp61-69

الدولية نظام التداول هو أبداً ليس في مأمن من البلقنة* الاقتصادية الهولندية القديمة، هذه المعضلة الهيكلية التي تواجهها منظمة التجارة العالمية تميل إلى الدعوة إلى نموذج جديد في فهم النظام التجاري العالمي.

الفرع الثاني: نحو بناء هوية المنظمة التجارة العالمية

كانت اتفاقية الجات في الأصل وثيقة تعاقدية أقل من أن تكون منظمة. واختير المشاركون في وصف الجات الأطراف المتعاقدة، بدلاً من الأعضاء. إن إنشاء اتفاقية الجات على خلفية متبادلة للسياسات التجارية الحمائية المدمرة في فترة ما بين الحربين، والتي قد تضاعفت التجارة العالمية سبعة في المئة، وبالتالي ساهم في اندلاع الحرب العالمية الثانية⁽¹⁾، رسم على هذا المر الدرس التاريخي، الأطراف المتعاقدة تهدف إلى تفكيك الحواجز التجارية وتحقيق التجارة الحرة من خلال عقد بانتظام محادثات خفض التعريفات الجمركية في سلسلة من جولات التفاوض التي تقدمها اتفاقية الجات. في حين أن المفاوضات التجارية المتبادلة أساساً ودبلوماسية وممارسة سياسية، ولذلك، فإن اتفاقية الجات، وإن كانت وثيقة قانونية، كانت في الأساس أداة للمقاولات الأحزاب التي كانت قبل احتلالها من قبل المدة الأصلية مساومات ". هذه ويتجلى دور فعال، هيكل التعاقد للغات من قبل قطع اثرية من (العقد) القانون الخاص جزءاً لا يتجزأ من فقه الجات القديمة. كان النموذج العلاجي لالجات "إلغاء أو تعطيل" التي هي قريبة من مفهوم إصابات أو أضرار في قانون العقود. بغض النظر عن ما إذا كان الإجراء المذكور يتسق مع اتفاقية الجات المعايير، أي إصابات في طرف متعاقد، أي، والتخفيف من فوائد امتيازها، ينبغي معالجتها للحفاظ على توازن التنازلات التي قدمت في المفاوضات السابقة. في هذا السياق، الجات في كثير من الأحيان استكشاف جان حل المنازعات سواء وكم ل جلب قياس المدعى عليه آثار سلبية التجارية الفعلية للشكوى⁽²⁾.

ومع ذلك، هذا دور أساسي (التعاقدية) هيكل من اتفاقية الجات تغيير كما أنها أصبحت أكثر مؤسسية وأكثر مجهزة برنامج (المعايير والممارسات)، والأجهزة (الأقسام والمكاتب)، والموارد البشرية

* البلقنة بالإنجليزية Balkanization: تعبير يقصد به التجزئة القائمة على استغلال القوميات الصغيرة والتي تؤدي في النهاية إلى نشوء دول جديدة مستقلة على حساب منطقة موحدة جغرافياً، وكانت تعيش في الماضي ضمن إطار إداري وسياسي موحد. كانت تدل أصلاً على تجزئة البلقان فقط، إلا أن استعمالها امتد حتى شمل كل التجارب المماثلة. حيث استخدم لوصف حالات التفتت والتفكك.

(1) - Sungjoon Cho, "The Nature of Remedies in International Trade Law," 65 U. PITT. L. revue, 2004 p763,

(2) - Ibid, pp766-767

(أفراد). بدأت اتفاقية الجات إلى التركيز أكثر على الجمهور الجانب القانون من الدول الأعضاء فيها، مثل الاستقرار والقدرة على التنبؤ سيادة القانون .. والرئيس السابق لهيئة الاستئناف في منظمة التجارة العالمية وصفت الأمانة ديبرا ستيجر باقتدار، اتفاقية الجات تطورت ببطء إلى "شيء أكبر من العقد التي يمكن سحبها من قبل أي الطرف المتعاقد كلما وجدت التزامات مرهقة للغاية"⁽¹⁾. " وفي نفس الخط، وفكرة مرة واحدة تنتقد "إلغاء أو تعطيل" ضعفت كما كان من المفترض بعيدا كلما وجدت لوحة ل "انتهاك". وفي الواقع، فإن أي انتهاك بحكم الأمر الواقع تشكل لإلغاء أو تعطيل هذه النقلة النوعية، من power oriented هيكل تركز على نتائج المفاوضات ل oriented rule هيكل تقييم النظام القانوني في اتفاقية الجات، مهد الأرض لتحول حاسم من عقد لمنظمة⁽²⁾. وأن كروجر احظ باقتدار، ومنظمة التجارة العالمية الحكم الذاتي التنظيمي، أي الشخصية الاعتبارية، يميل إلى تبرير التطور المؤسسي من اتفاقية الجات القديمة، التي كانت تعتبر أحد أداة للأطراف المتعاقدة، إلى منظمة مستقلة.

منظمة التجارة العالمية إباحة، أو judicialization، من اتفاقية الغات من خلال ل ساهم نظام تسوية المنازعات إلى حد كبير في إضفاء الطابع المؤسسي عليه. وظيفتها نظام لوحة بشكل فعال جدا في حل النزاعات التجارية بين الأطراف المتعاقدة. التجارة خطيرة، اتفاقية الجات ليس فقط حل النزاعات ولكن أيضا إنشاء مجموعة غنية من السوابق القضائية في مجال القانون التجاري الدولي. كانت سيادة القانون الذي أنشأ اتفاقية الجات المنتج الأكثر قيمة التي تنتجها الجات كمنظمة. هذا التشريع، أو سيادة القانون، في مجال التجارة تمكين اتفاقية الجات ل معالجة المعلومات، ومواصلة بناء تكنولوجيا فريدة من نوعها، أي، الحكم التجارة أو إدارة التجارة. الأطراف المتعاقدة على نحو متزايد تعتمد على اتفاقية الجات في الحصول على المعلومات، ومعالجة مختلف المشاكل المتعلقة بالتجارة. وخلاصة القول، عززت اتفاقية الجات ل التماهي مع ما كان من المفترض أن يكون، أي اتفاقية للتجارة. ومع ذلك، فإن البيئة المحيطة اتفاقية الجات تتغير بشكل كبير في عام 1980 كما جاء بالانحياز للتجارة من اتفاقية الجات تحت هجوم. وحث روح طلوع "دولة الرفاه" الحكومات لتحسين النظافة الاجتماعية في مجالات البيئة وصحة الإنسان. والمشكلة هي أن انتشار هذه الأنظمة الاجتماعية قد لدينا يحتمل تقويض أهداف التجارة الحرة

(1)- Debra P. Steger, "Afterword: The Trade and . . ." Conundrum-A Commentary," 96 AM. J. INT'L L. 2002, pp 135, 137 .

(2)- Joel P. Trachtman . " the domain of WTO dispute resolution," **Harvard International Law Journal** Spring, 1999 40, p 333.

منذ تقييد التجارة بسبب لعدم التجانس التنظيمي تميل إلى أن تصبح مؤلمة على نحو متزايد في أوقات تنزايد⁽¹⁾. interdependence. في ظل ظروف معينة، وهذه لوائح جديدة المحلية، والحواجز غير الجمركية (الحواجز غير الجمركية)، ويمكن أن يساء استخدامها كما شكل مقنع من أشكال⁽²⁾. protectionism. اتفاقية الجات تحدى أولاً المد المتصاعد من (إعادة) من خلال ضرب تنظيم أسفل هذه الأنظمة مثل التجارة مقيدة. على الرغم من أن هناك موجوداً في شرط استثناء عام (الجات المادة العشرون) والتي بموجبها هذه قد يكون مبرراً لوائح، لم يكن مقياس واحد من أي وقت مضى في الواقع أنقذت تحت بند في⁽³⁾ history. اتفاقية الجات وعلى سبيل المثال، في عام 1990 ضربت لوحة الجات أسفل حظر التايلاندية على السجائر الأجنبية، restriction. التجارة غير ضروري في هذه الحالة، حاولت الحكومة التايلاندية لحماية شعبها من عدد من الأضرار يمكن تحديدها من المواد الكيميائية والسموم الموجودة في السجائر الأجنبية عن طريق حظر تلك منتجات. في الواقع، كما أيدت منظمة الصحة العالمية هذا الحظر. ومع ذلك، لوحة حكمت بأن الحظر انتهاك غير مبرر لقواعد الجات منذ الحكومة التايلاندية قد وجدت وسائل أقل تقييداً من التجارة الحظر، مثل "الصارم، ووضع العلامات غير تمييزي والمكون أنظمة الكشف"⁽⁴⁾. " وقد انتقد هذا الحكم بشدة ليس فقط لأنه تجاهل رأي منظمة الصحة العالمية ولكن أيضاً بسبب وصفة طبية للحكومة التايلاندية، أي وضع العلامات والكشف عن لوائح، كان كلا لا يمكن تحمله وغير فعالة بالنسبة للبلدان النامية مثل تايلاند في ذلك الوقت⁽⁵⁾. لذلك، في حين كان بالتحيز للتجارة وفيه للغات تحديد كاتفاقية التجارة، مثل وجود تحيز دعا باستمرار انتقادات من بيئتها، ولا سيما المجتمع المدني والمنظمات البيئية. جهود اتفاقية الجات لإصلاح هذا التحيز وتحقيق تجمع هوية أكثر نضجا زخم حاسم في إطلاق منظمة التجارة العالمية. بيان مهمة لمنظمة التجارة العالمية في ديباجة لها ميثاق يسلط الضوء على "التمية المستدامة". وقد بات واضحاً أن الاعتبار الواجب والاستثمار من أجل القيم غير التجارية، مثل البيئة وصحة الإنسان، ويجب أن يتم في غضون منظمة التجارة العالمية في من أجل تحقيق أي تطور غير مستدامة. واحد يستطيع فهم إنشاء لجنة التجارة والبيئة واتفاقات جانبية خاصة، مثل الاتفاق بشأن الحواجز التقنية أمام التجارة (TBT) واتفاقية الصحة والصحة النباتية تدابير (SPS)، والجهود التي تبذلها

(1)- ibid

(2)- Sungjoon Cho, "Linkage of Free Trade and Social Regulation: Moving Beyond the Entropic Dilemma," 6

CHI. J. INT'L, 2005, pp 625, 643 .

(3)- ibid

(4)- ibid

(5)- ibid

منظمة التجارة العالمية على النمو من بالانحياز للتجارة وتشكيل هوية أكثر نضجا وتجاوب مع أولئك الذين ينادون بالربط الرسمي بين التجارة والقيم الاجتماعية.⁽¹⁾ تميل إلى القول بأن بعض "الشروط الاجتماعية"، والتي تشمل الحقوق الأساسية للعمال أو الحد الأدنى من معايير العمل الدولية، وينبغي إدراج معياريا في⁽²⁾ system. منظمة التجارة العالمية وبموجب هذا موقف، (غني) أعضاء منظمة التجارة العالمية قد تقيد الواردات من الآخر (الفقراء) أعضاء إذا كانت الظروف أو الممارسات الاجتماعية الأخير تنتهك هذه الاجتماعي المعايير. وعلى الرغم من الشرائط الأخلاقية المزعومة، وهذه المناقشات على الربط الجاد هي في الواقع شهادة على أزمة الهوية في منظمة التجارة العالمية. المنظمة التجارة العالمية يتلقى باستمرار مطالب هذه الأدوار التنظيمية وغير وبالتالي يتعرضون لتحديد الهوية دور مختلفة (مع العمل أو المنظمات البيئية) خارج منظمة التجارة قاعدتها هوية. ربما قد تكون منظمة التجارة العالمية ضحية لنجاحه. النجاح غير مسبوق من اتفاقية الجات / منظمة التجارة العالمية، ولا سيما نزاعها آلية تسوية، يميل إلى جعل العديد من القضايا الاجتماعية تجذب نحو هذه التجارة⁽³⁾ organization. هذه القوة الجاذبية يضغط منظمة التجارة العالمية ليناضل على expectations. دور متنوعة الأهم من ذلك، ومع ذلك، يهدد هذا الربط من الصعب تقويض القيم الأساسية لمنظمة التجارة العالمية، أي trade. حرية وبعبارة أخرى، فإن المخاطر منظمة التجارة العالمية الذين يعانون من شكل من أشكال "تشر هوية"⁽⁴⁾. إذا تأذن منظمة التجارة العالمية أعضاء لتقييد الواردات من الأعضاء الآخرين بحرية الذي يزعم تنتهك تلك المعايير الاجتماعية، والهوية منظمة التجارة العالمية القديمة باعتبارها تجارة ان منظمة أن قوضت بشدة لأنها تفشل في دعم قيم التجارة. وفي الوقت نفسه، ومع ذلك، فإن منظمة التجارة العالمية لن يكون التعرف على مختلف التنظيمي (العمل أو البيئية) المنظمة منذ مساهمة منظمة التجارة العالمية عن طريق الربط الثابت لتلك أن الأسباب الاجتماعية مع ذلك موضع شك ليلي الأسباب. بشكل عام، والمعايير الاجتماعية هي أقل بالنسبة للبلدان النامية من الدول المتقدمة وذلك ببساطة لأن الدول السابقة هي أكثر فقرا من هذا الأخير⁽⁵⁾. بدون معالجة هذه الملازمة التفاوت التنموي، مجرد ممارسة عقوبات على الدول

(1)- Sungjoon Cho, op cit. 2005op cit., pp 625- 643.

(2)- Dani Rodrik, "Developing Countries after the Uruguay Round," center for econmic research working paper ,no. 1084, 1994, p 08

(3)- Steve Charnovitz, "Triangulating the World Trade Organization," AM J INTI L, 96, 2002, pp28- 29

(4)- Kym Anderson, "Environmental and Labor Standards: What Role for the WTO?" nternational organization pp, 243-44

(5)- Ibid p 246.

الفقيرة لن تحقيق مستوى مرض من الحماية للامفترضة المخاوف المجتمعية. على العكس من ذلك، مثل هذه المشاريع (الربط الثابت) سوف التعدي فقط على المزايا النسبية للدول الفقيرة، مثل رخيص العمل، وبالتالي تولد توترات خطيرة بين الأغنياء والفقراء البلدان التي لا تؤثر على السبب الجذري للمشكلة⁽¹⁾. ريتش بل قد يغري البلدان على استخدام هذه المخاوف التنظيمية كما الأعداء مريحة لرفع الحواجز التجارية، كما رأينا في الأخضر أو الأزرق protectionism ثم، فإن منظمة التجارة العالمية أداء لا تجارة ولا nontrade ولذلك فإن وظيفة، وهويتها أن تضع. هذا سوف يكون ترقى الى نشر هوية لمنظمة التجارة العالمية. ويمكن أيضا أن هذه المخاطر من انتشار الهوية في بعد آخر الربط بين "التجارة والتنمية". وخلال العقد الأول، ومنظمة التجارة العالمية فشلت في تضيق الفجوة في الدخل بين الأغنياء والفقراء. التهميش البلدان الأقل نموا من التيار العالمي النظام التجاري والفقير المدقع لاحقا في هذه البلدان شكك بجدية الأساس المنطقي لمنظمة التجارة العالمية⁽²⁾. هذا التطور قاد deficiency منظمة التجارة العالمية نحو بعد تحديد آخر لأنها أطلق أجندة الدوحة للتنمية (DDA) في عام 2001. ومع ذلك، كما تومر لاحظ Broude، خطاب جولة "التنمية" قد لا بالكامل تطابق التكنولوجيا (القدرات) من WTO. ومع ذلك، إذا كان لمنظمة التجارة العالمية محاولات لتحقيق أهداف التنمية من خلال توفير النامية بلدان حكم الإعفاءات باسم "الخاصة والتفضيلية العلاج"، فإنه قد يأتي بنتائج عكسية لأنه من شأنه في نهاية المطاف يصب التنمية "الجهود الفعالة غير مشجعة على الاندماج في الاقتصاد العالمي"⁽³⁾. "في مواجهة خطر انتشار الهوية، قد يجادل البعض أن منظمة التجارة العالمية لا ينبغي أبدا أن تشارك في هذه التجارة غير التنظيمية القضايا، والتركيز بدلا من ذلك على التقليدية. issues التجارة ضيقة حتى الآن، وهذا رد فعل متهورة يميل إلى الدخول في بعد آخر خطر على الهوية الفاشلة تشكيل، أي "الرهن"⁽⁴⁾. وبعبارة أخرى، قد تكون منظمة التجارة العالمية تشغلهم الخاصة "سلوكها أشبه بالطقوس البدائية"، أي بالانحياز للتجارتها، التي لا تستجيب تماما وغير خاضع للمساءلة لأكثر البيئة الاجتماعية هذا "العزل" من بيئته ورفض معالجة المعلومات المفيدة التي قدمتها بيئتها تميل إلى تقويض شرعيتها، وبالتالي يضر ببقاء المنظمة.

(1) - Ibid.

(2) - Sungjoon Cho, "The WTO's Gemeinschaft", 56 ALA. L. REV. 2004, op cit, p 483 .

(3) - Ibid

(4) - Anderson, op cit, p 245.

المطلب الثالث: تحديات المنظمة العالمية للتجارة لبناء هويتها

باعتبارها المؤسسة تجسيدا لأفكار وتطلعات محددة. حقيقة أن عضوية منظمة التجارة العالمية متطابقة تقريبا مع العديد من المنظمات الدولية الأخرى الموجودة في الإطار الاقتصادي العالمي لا يعني أن أعضاءها يجتمعون في هذه المؤسسات المختلفة أو أنها تتعامل مع بعضها البعض في هذه المنتديات بطرق متطابقة، حيث يتم إلقاء الضوء على التغييرات التي حدثت على مدى فترة عهد منظمة التجارة العالمية. إن إنشاء هذه الهيئة الجديدة لم يضع حدا للصراعات حول ما يشكل التجارة وومع ذلك، فإن أعضاء منظمة التجارة العالمية ما زالوا يكافحون بشأن ما إذا كان وبأي طريقة قد يمتد النظام للتعامل مع القضايا الجديدة.

الفرع الأول: التحديات القانونية والمؤسسية

المنظمات الدولية، في المقام الأول، تعبير عن القانون الدولي، والقانون هو أمر أساسي بالنسبة لمنظمة التجارة العالمية. "تتفق معظم الدراسات حول حوكمة منظمة التجارة العالمية والإصلاح المؤسسي أن غرضا أساسيا، إن لم يكن الغرض الأساسي لمنظمة التجارة العالمية"، وفقا لتحليل واحد⁽¹⁾: "يجب أن يكون لحماية نهج مستقر ومتعدد الأطراف قائم على القواعد التجارة الدولية". ويوفر القانون مزيدا من اليقين في العلاقات بين الدول يقيد ما قد يكون خلاف ذلك السعي لتحقيق الفوضى والمفارقات الذاتية لتحقيق المصلحة الوطنية. ولا ينبغي أن يكون صناع القرار في البلد موضع شك فيما يتعلق بالتزاماتهم أو تلك التي يقدمها شركاؤهم التجاريون. على سبيل المثال، ينبغي للشركات أن تعرف ما هي التعريفات والحواجز غير التعريفية التي سوف تحتاج إلى مسح من أجل تقديم السلع، حتى المراقب الأكثر عارضة سوف تعترف التحولات الشاسعة في السلطة بين الدول والمناطق من منتصف إلى نهاية القرن العشرين.⁽²⁾ جادل فورد بأن إنشاء عكست منظمة التجارة العالمية هذا التغيير الأساسي في التوزيع الدولي للسلطة، يصف التحول المؤسسي من الغات إلى منظمة التجارة العالمية بأنه "تحول هيكلية أو ثقافي من التعددية المحدودة إلى الفوقية" التي تجسد فيها النظام الجديد المعايير الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية، القائمة على مبادئ الليبرالية المتشددة والقانونية". وعزت هذا التغيير إلى حد كبير إلى تآكل الدور

(1)- Birkbeck, Carolyn Deere, "Reinvigorating Debate on WTO Reform: The Contours of a Functional and Normative Approach to Analyzing the WTO System", in Steger 2009, p15,

(2)- ibid, p 68 .

الهيمنة للولايات المتحدة وقيام نظام جديد تسارع فيه أطراف فاعلة أخرى، وقبل كل شيء، البلدان النامية إلى الأمام للمساعدة في إنشاء نظام جماعي أكثر تعاونية يقوم على تقاسم المسؤوليات⁽¹⁾. عرض وجهة نظر مختلفة تماما، وتصوير نهاية الحرب الباردة كفرصة لإعادة تنشيط الولايات المتحدة لإعادة تشكيل النظام العالمي. هذه هو جزء من نمط أكبر، المتكررة في حرفة أن إكينبيري رأى في الآثار التاريخية من الحروب الكبرى، حيث الدولة الفائزة لديها "قرص لوضع قواعد أساسية جديدة وتنظيم الترتيبات التي من المرجح أن تستمر في المستقبل". "بشكل عام،" كما قال، "سترغب دولة رائدة في ربط الدول الأضعف والثانوية بمجموعة من القواعد والمؤسسات من نظام ما بعد الحرب"، ولكن "للحصول على مشاركة مستعدة والامتثال من دول أخرى، والدولة الرائدة يجب أن تقدم للحد من استقلاليتها وقدرتها على ممارسة السلطة بشكل تعسفي". "ويسمح هذا الإجراء "لضبط النفس الاستراتيجي" لهذا البلد بأن يحفظ سلطته. وفي هذا السياق أن إكينبيري، "إن إنشاء منظمة التجارة العالمية في عام 1995 ربما يكون أوضح وأكثرها بالتأكيد مثال مثير للجدل في حقبة ما بعد الحرب الباردة من الولايات المتحدة ملزمة نفسها ل المؤسسة الدولية⁽²⁾. ويمكن بالتالي أن ينظر إلى منظمة التجارة العالمية على أنها مظهر من مظاهر كل من واستمرت السلطة الأمريكية، مع النصر في الحرب الباردة يلعب نفس الدور هنا النصر في الحرب العالمية الثانية فعلت لإنشاء الغات، وأيضا كمثال على الحدود المحسوبة أن السلطات المنتصرة ينصح بها أن تمارس ممارسة سلطتها. بين أطروحة فورد ونقض إكينبيري هو تخليق أوستري. بواسطة حسابها، وكان إنشاء منظمة التجارة العالمية مشروعا مشتركا تناقص فيه العملاقة وأهمها كان للشركاء أدوار. وقد لاحظت سيلفيا أوستري، وهي دبلوماسية تجارية كندية، بعد وقت قصير من منظمة التجارة العالمية جاء إلى حيز الوجود أن "نهاية الحرب الباردة قد قللت إلى حد كبير القيود" سياسة عالية "على السياسة التجارية الأمريكية⁽³⁾"، "بحيث" الغراء الذي يربط الغرب فقد حلت الصلاحيات في إطار قالب سياسة عامة وتوافقية " ومع ذلك تمكنت من التعاون في إنشاء نظام جديد، ما بعد الحرب الباردة. بدون القيادة الأمريكية، جولة أوروغواي لن تكون مجرد حدث"، كما قال أوستري كما أن منظمة التجارة العالمية لن تكون موجودة بدون الجهود التعاونية التي يبذلها عدد من القوى الوسطى، ولا سيما القوة

(1) - Ikenberry, G. John, **After Victory: Institutions, Strategic Restraint, and the Rebuilding of Order After Major Wars**. (Princeton: Princeton University Press 2001) pp 50 -51

(2) - *ibid*, p244

(3) - Ostry, Sylvia, **The Post-Cold War Trading System: Who's on First?** (Chicago: University of Chicago Press). 1997, pp 201-303

الرئيسية للاتحاد الأوروبي"). فالقضايا السياسية تغذي عمل منظمة التجارة العالمية، حتى لو كانت المجالات الاقتصادية والسياسية يبدو أنها ترسيم بشكل حاد في عملياتها اليومية. بينما يسعى الأعضاء عموماً للحد من درجة التدخل السياسي في التجارة، سيكون من غير الواقعي أن نتوقع البلدان إلى إخضاع جميع الشواغل السياسية لقواعد ومعايير هذا الاقتصاد المعهد. وسيكون من غير الحكمة أيضاً أن نطالبهم بذلك. وإذا تم منع البلدان تماماً من استخدام التجارة كأداة للسياسة الخارجية، سيضطرون إلى الاختيار نظرية وممارسة النظام التجاري المتعدد الأطراف بين عضوية منظمة التجارة العالمية وممارسة سيادتها بحرية، وفي هذه الحالة هناك ربما لن تكون منظمة التجارة العالمية على الإطلاق. وقد تم فهم ذلك بوضوح في المفاوضات حول ميثاق هافانا. في المادة 86، اعترف الأعضاء المحتملين بأن "إيتو" لا ينبغي محاولة اتخاذ إجراء ينطوي على إصدار حكم بأي شكل من الأشكال على أساس سياسي مسائل"، وعدم اتخاذ أي إجراء "لصون السلم الدولي أو استعادته" والأمن، يعتبر مخالفاً لأحكام هذا الميثاق "

الفرع الثاني: التحديات السياسية

وتتبع التحديات السياسية مباشرة من القضايا الاقتصادية وتوزيع السلطة السياسية على نطاق أوسع في فترة منظمة التجارة العالمية مما كان عليه الحال في ذلك غات الفترة، وتكوين السلطة في هذا النظام قد تكون أقل ملاءمة ل والتحرر المتعدد الأطراف مما كان عليه الحال في الأيام القديمة من القيادة من أعلى إلى أسفل. في حين غات المستحقة وجودها لمصالح وتأثير عدد قليل، القوى الكبرى، أسهم من الاقتصاد العالمي أكثر انتشاراً في منظمة التجارة العالمية إيه العلاقة بين الإصلاحات المؤسسية والموضوعية ومن المسائل الرئيسية في المفاوضات التي أعقبت ذلك العلاقة بين المادة من الجولة والإصلاحات المؤسسية التي يجري اقتراحها. المشاركون في عملية تصور تلك العلاقة في ثلاث طرق مختلفة، ورؤية مختلفة من المقترح والإصلاحات المؤسسية باعتبارها إهانة محتملة ضارة بالأعمال الحقيقية لجولة أوروغواي من فتح الأسواق، كتكملة ضرورية لتلك المبادرات أو كوسيلة مفيدة والاستفادة من التزامات أعمق في تلك المجالات.

وتواجه منظمة التجارة العالمية مجموعتين من التحديات القانونية. الأول يتعلق بقدرتها على الوفاء بالمهمة الأساسية من جلب التجارة في إطار سيادة القانون - وهي منطقة جعلت فيها مجموعة الجات جيدة ولكنها غير كاملة بداية. وتتصل هذه المشكلة بالحاجة إلى تحقيق توازن سليم بين التشريع (المفاوضات) والوظائف القضائية (التقاضي) للمؤسسة، والتي ستكون متكررة موضوع في جميع أنحاء

هذا الكتاب. ويأتي التحدي الثاني من الصراعات التي قد تنشأ بين القانون التجاري ومجالات النظرية والفقه الأخرى.

ولا يوافق العلماء على مدى تحقيق منظمة التجارة العالمية هدف الغات وبذلك تجلب التجارة داخل سيادة القانون. التفاوض على اتفاقات جديدة في جولة أوروغواي وما بعدها وسعت نطاق القانون الدولي، ولكن معنى تلك الاتفاقات لم يكن دائما واضحا. ويرجع ذلك جزئيا إلى الممارسة الشائعة المتمثلة في "البناء"

الغموض"، الذي يمكن أن يبتكر فيه المفاوضون الذين يجدون أنفسهم في مرحلة ما لغة التوافق التي تمكنهم من تجاوزهم المشكلة الفورية ولكن لا في الواقع تسوية خلافاتهم. وهم يحاولون أحيانا حل تلك الغموض من خلال الكمي، ولكن هناك أيضا أنها يمكن أن تنزلق إلى صيغ غامضة. هذا هو أحد الاحترام الذي فإن منظمة التجارة العالمية تظهر تغييرا طفيفا عن سلفها. كمرقب واحد محايد من ذكرت المشكلة: النظر في قرون من الجدل والنقاش حول كيفية تطبيق الأوامر.

وكانت أوجه القصور هذه ملحوظة بصفة خاصة خلال فترة الغات، ولكنها لم تختفي مع ظهور منظمة التجارة العالمية. وصف شروب منظمة التجارة العالمية بأنها غير مكتملة مع الإشارة إلى "آليات المرونة في السياسة التجارية الرسمية"، فضلا عن "مختلف غير الرسمية، بحكم الأمر الواقع، أدوات المرونة"، "للجوء إلى أي" غالبا ما يتعارض مع رسالة من القانون، أو على الأقل روح الاتفاق"، ولكن "أن يحدث تقريبا أو في ظل القانون".

وفي الحالات التي يكون فيها المفاوضون غير قادرين على حل خلافاتهم، فإنهم أحيانا ما يتكونها للمتقاضين لإنهاء المهمة. ويشدد البعض على ما وصفه ديفي ب "قضائية" منظمة التجارة العالمية⁽¹⁾، أو ويلر تسمى "جورديفيكاتيون"، في حين أن آخرين يؤكدون تلك الجوانب من قانون منظمة التجارة العالمية التي وتسمح بالقدرة التقديرية والاستثناءات والصراعات⁽²⁾. الدليل الأكثر إقناعا لأكثر فإن إضفاء الطابع القضائي على منظمة التجارة العالمية هو في إطار قواعد تسوية المنازعات القوية للمؤسسة الجديدة. وقد شجعت تلك القوة الأعضاء على زيادة عدد القضايا ضد بعضهم البعض في منظمة التجارة العالمية أكثر

⁽¹⁾- Davey, William, "Non-discrimination in the World Trade Organization: The Rules and Exceptions".

TheHague: Hague Academy of International Law, 2012, p234-244

⁽²⁾- ibid

مما كانت عليه كان لديهم في الغات. إن الدعاوى المتزايدة لمنظمة تسوية المنازعات التابعة لمنظمة التجارة العالمية لا تثير القلق بعض المحامين، ولكن المراقبين الآخرين لا يشتركون تماما في هذا التفسير المتفائل. كثير لاحظ المعلقون أن صلاحيات إنفاذ منظمة التجارة العالمية قوية الآن، والمفاوضات قد ثبت أن من الصعب جدا القيام بها، أن الوظيفة القضائية لهذه المؤسسة يمكن أن يلقى بظلالها وظيفتها التشريعية.

ولا يمكن النظر إلى المسائل القانونية المحيطة بالتجارة إلا من خلال عدسة القانون التجاري نفسه، لأنها تواجه تحديات من مجالات أخرى من القانون الدولي⁽¹⁾. المحددة "خيال قانوني ناشئ بعد النيوليبرالية" تطورت "نتيجة لمنظمة التجارة العالمية أزمة الشرعية في أواخر التسعينيات". كما يرى: وردا على الانتقادات التي مفادها أن ضوابط منظمة التجارة العالمية بشأن التنظيم الداخلي تشكل تجاوزا وتجاوزا للمناطق الحساسة للقيمة أكثر ومعالجتها على النحو الملائم من خلال المؤسسات الديمقراطية المحلية، هذا القانون الجديد والخيال هو حذر واعية بذاتها ومتواضعة في الدور الذي يسعى إليه تحديد لنظام التجارة. وهي تسعى إلى رسم حدود جديدة حول العملية من القانون التجاري والنظام التجاري، وذلك لضمان ألا يصبح قانون منظمة التجارة العالمية وهي آلية للتوقعات العالمية وترسيخ شكل واحد من أشكال الترسيم والعلاقات، ورؤية واحدة للتنظيم المناسب والشرعي تدخل قضائي.

هذه الرؤية القانونية البديلة، التي تتحدى القانون التجاري ومنظمة التجارة العالمية، بالضرورة يجلب واحد والعودة إلى المجال السياسي. ولا يمكن للبلدان أن تقرر إلا مدى رغبتها في السماح بالتجارة القانون في تحديد العلاقات بينهما. وتحتاج البلدان أيضا إلى النظر في وجهات النظر المختلفة للعلاقات داخل الدول، وما هي الأدوار التي يرغبون في تعيينها للدولة والسوق. وهذا يعيدنا إلى الاقتصاد جانب المناقشة.

الفرع الثالث: التحديات الاقتصادية

"إن الأحداث العظيمة في التاريخ غالبا ما تكون نتيجة للتغيرات العلمانية في نمو السكان والأسباب الاقتصادية الأساسية الأخرى"، كينز لوحظ مرة واحدة، والتي "الهروب من قبل طابعها التدريجي إشعار المراقبين المعاصرين، ويرجع ذلك إلى وحماقات رجال الدولة أو التعصب للملحدين". معدل التغيير خلال معظم كانت فترة الغات مهمة بما فيه الكفاية بحيث يمكن للمرء أن يسقط بسهولة في تلك العادة السيئة

(1) - Heydon, Ken|",The OECD: Lessons from Investment and Services ,Bayne and Woolcock, 2011 ,p.243

ولا سيما في الوقت الذي كانت فيه المشاركة في النظام محدودة، ولكن ليس كذلك فترة منظمة التجارة العالمية. لقد أصبحت السرعة التي يتغير بها العالم أسرع بكثير من الهرب لا سيما فيما يتعلق بالانخفاض النسبي للبلدان المتقدمة النمو ووالارتفاع المتزامن للدول النامية. وأدت هذه التحولات إلى جعل نظام منظمة التجارة العالمية أكثر صعوبة لإدارة من سابقتها. نظرية وممارسة النظام التجاري المتعدد الأطراف، فإن الحصة المجمعة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (كندا والاتحاد الأوروبي واليابان والولايات المتحدة) من ثلاثة أرباع إلى أقل من ثلاثة أخماس من عام 1995 إلى عام 2011 نمت الاقتصادات المبينة في الجدول من أقل من عشر إلى أكثر من خمس العالم الاقتصاد. وفي عام 1995، كانت المجموعة ككل أكبر ب 8.1 مرات من هذه البلدان الثمانية، وبلد واحد في المجموعة الأخيرة لم يكن بعد في النظام؛ فقد انخفض العدد إلى 2.7 بحلول عام 2011، وجميعها كانوا أعضاء. لرسم المقارنة الأكثر تبعية، ونسبة من حصة الولايات المتحدة من كان الناتج المحلي الإجمالي العالمي إلى الناتج المحلي الإجمالي للصين يتجاوز عشرة إلى واحد تقريبا في بداية فترة منظمة التجارة العالمية، ولكن من قبل كان مجرد اثنين إلى واحد

المبحث الثاني: بناء هوية منظمة التجارة العالمية: بين مقترح الخيار المؤسساتي والمقترح البنائي

المطلب الأول: : مقترح التحليل المؤسساتي المقارن: الإطار الأصلي

الفرع الأول: المؤسسات والخيارات والعقود

في ورقتهم التفسيرية ووطرحهم لمقترح الخيار المؤسساتي في منظمة التجارة العالمية، يهدف كل من (غريغوري شافير وجويل ترشمان Trachtman) إلى "وضع إطار جديد لفهم صياغة وتفسير "منظمة التجارة العالمية من خلال استكشاف التحليل والخيارات المؤسسية المختلفة التي أدلى بها أعضاء ومحكمة منظمة التجارة العالمية (أو لوحات هيئة الاستئناف)⁽¹⁾. حيث يركز الباحثان على بعدين من الخيارات المؤسساتية: الزمانية والمكانية ومن الواضح أن:

- البعد الزمني ينطوي على اتخاذ خيار المؤسساتية في مرحلتين مختلفتين:

✓ الأولى هي صياغة المعاهدة (المسبق)

✓ الثانية هي تفسير المعاهدات (وتحدث بأثر رجعي في مرحلة الأنماط المختلفة واهتمامات الخيارات المؤسساتية التي تنشأ في كل مرحلة.

- البعد المكاني وفي الوقت نفسه، فإنه يشير إلى مجموعة من عمليات صنع القرار الاجتماعي في المواضيع المؤسساتية المختلفة، مثل المحلية والإقليمية والدولية والسياسية والإدارية، والقضائية، وحقول السوق والاقتصاد.

ومن الواضح تماما أن التحليل الشامل لـ شافير وتراشمان Trachtman يقوم على نهج القانون والاقتصاد. وعلى وجه الخصوص، فإنهما يعتمدان على مقترح التحليل المؤسساتي المقارن الذي يركز على دور توفر البدائل في فهم منظمة معينة⁽²⁾. كما اعتمد الباحثان أيضا بشكل كبير على "نظرية الاختيار العام"، والتي تقترض أن الموظفين العموميين مثل القضاة أو أعضاء هيئة منظمة التجارة العالمية الذين حاولوا تعظيم مصالحهم الذاتية عن طريق تضخيم الرعاية السياسية من خلال بناء إمبراطورية لدرجة أن هؤلاء المسؤولين من الفواعل (عقلانيين) سيتحركون دائما في الاتجاه الذي يمكن

(1)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit pp8, - 105

(2)- Ibid pp 105- 106.

تحديده من خلال الملاحظة الخارجية⁽¹⁾ ". وبناء على هذه الأسس النظرية فإن شافير وترشمان Trachtman عرضا منظمة التجارة العالمية باعتبارها تعظيم الرفاه -العقد- الذي يتم من خلاله تخفيض الخيارات المؤسساتية، والتي تحددها الأفضليات الفردية واهتمامات الرفاهية الاقتصادية⁽²⁾. وهكذا، فكل الخيارات المؤسساتية تدور حول الأهداف العقلانية النهائية المتمثلة في تعظيم الرفاه وتقليل تكاليف المعاملات.

إن الأسس النظرية لتحليلات الباحثين تتسبب في تفسير جوانب مختلفة من التصميم الهيكلي لمنظمة التجارة العالمية والتي تجري ضمن إطار عقلائي بحت. فعلى سبيل المثال فهما يعتمدان على القلق والكفاءة ("تكلفة المواصفات") المركزية للنموذج العقلاني الذي يشير إلى أن هناك خيار مؤسساتي بين القواعد والمعايير في مرحلة صياغة المعاهدة⁽³⁾. وبالتالي هم يفترضون بأن المعايير الأوسع قد تكون أكثر فعالية من القواعد المحددة نظرا لتكلفة المواصفات المتأصلة في رسم القواعد الضيقة. وبالمثل، فإن الباحثان يعتبران تفسير جهاز الاستئناف للقضية التي أخذت تسمية الروبيان في الفاتحة لغة الدباجة Shrimp-Turtle . سابقا وفي إطار الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة وفي المادة 20 -مثال خيار التفسير العقلائي-. حيث حظرت الولايات المتحدة من استيراد حصاد الروبيان لبعض البلدان النامية، مثل الهند، وماليزيا، وإندونيسيا، على أساس أن ممارسات حصاد هذه البلدان قد قتلت السلاحف البحرية المهددة بالانقراض. حيث ادعت الولايات المتحدة إلى أن تقييدها للتجارة كان له ما يبرره لأنها كانت تهدف إلى حماية البيئة، وبالتالي، كان هذا التقييد مسموح بموجب بند الاستثناء العام لاتفاقية الجات الوارد في المادة العشرون⁽⁴⁾. ومع ذلك، وجدت هيئة الاستئناف أن حظر الولايات المتحدة قد فشل في الامتثال ولا ينبغي أن يساء استخدام اللغة التي تنص على مبررات السماح لعدم الامتثال مع اتفاقية الجات (أي أن القيود لا ينبغي أن ترقى إلى كونها تعسفية" أو "غير مبررة"). حيث أن هيئة الاستئناف اختتمت فشل الولايات المتحدة بالدخول في مفاوضات متعددة الأطراف مع الأطراف المستهدفة والتي كانت متاحة للولايات المتحدة تحت موجب إيجاد المعاهدات البيئية، مثل اتفاقية البلدان الأمريكية لحماية وحفظ السلاحف البحرية، التي انتهكت في الافتتاحية.

(1)- Edward L. Rubin, "Public Choice and Legal Scholarship," J. LEGAL EDUC. 46, pp 490-91

(2)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman op cit. pp113, 116-.

(3)- Ibid.p 117.

(4)- Ibid pp 55-56

ووفقا لشافير وترشمان، فإن وصفة جهاز الاستئناف، أي سياسة المفاوضات متعددة الأطراف، تمثل نموذجا أين تقدم أعضاء منظمة التجارة العالمية لاختيار التفسير العقلاني من خلال تفويض السلطة لتحقيق التوازن بين التجارة الحرة وحماية البيئة إلى مجموعة فرعية من أعضاء منظمة التجارة العالمية (المتنازعين)، حيث يطرح الباحثان بأنه لا يسع لأحد فهم هذا الاختيار فقط من خلال الاعتراف بـ"الأولويات المتنافسة التي عقدتها الأطراف المتضررة لأن هذا النوع من القرارات على قيم مختلفة⁽¹⁾". لذلك، فإن وجهة نظرهم هي الأطراف المتضررة في النزاع، حيث يوجد الوزن والتوازن، وعلى نحو أمثل فإن قيمة التجارة الحرة وحماية البيئة تكون فيما بينهم أي الأطراف المتنازعة. علاوة على ذلك، وبحجة من الكفاءة ومن منظور شافير وترشمان نلاحظ أن قرار هيئة الاستئناف في أمر، له ما يبرره، طالما أنها لن تولد عوامل خارجية سلبية. وهذا هو قرار هيئة الاستئناف الملائم سياسيا، وبالتالي المناسب والمرغوب فيه، لأن نتيجة المسألة تتعلق بعدد الأطراف المتضررة طالما أن المفاوضات المتعددة الأطراف بطريقة أو بأخرى لا تمس الرفاه الاقتصادي لأعضاء منظمة التجارة العالمية ككل⁽²⁾.

و لا يقتصر الأمر فقط على النموذج العقلاني لتفسير الخيارات المؤسساتية التي بذلتها منظمة التجارة العالمية كهيئة عامة، فهي تهدف أيضا لتوظيف نظرية الاختيار العام بالتزامن مع إطار عقلاني لمقارنة الخيارات المؤسسية ضد الخيارات التي يواجهها أعضاء منظمة التجارة العالمية⁽³⁾. وكما ذكر أعلاه، فإن منظري الخيار العام يروا أن الموظفين العموميين يتصرفون بطريقة عقلانية من أجل تعظيم مصالحهم الذاتية الخاصة. حيث تفترض نظرية الاختيار العام أنهم سيعملون فقط بالطرق التي تمكنهم من الحفاظ أو زيادة نفوذهم السياسية. وهكذا، لاحظا شافير وترشمان أن تلك الاختيارات والتي تكمن داخل منظمة التجارة العالمية يمكن تبريرها بطريقتين مختلفتين: في السعي لتحقيق رفاهية الاختيار بين القطاعين ولبناء إمبراطورية والسعي أيضا للمصلحة العامة للتجارة⁽⁴⁾.

وبالنظر إلى المناقشة السابقة، فمن الواضح أن شافير وترشمان يشعران بالقلق في المقام الأول مع مفاهيم الكفاءة، والاختيار المؤسساتي، والرفاهية العامة. وعلى الرغم من إطار العقلانية فالباحثان يعتبران أن الترتيبات المؤسسية الافتراضية والمعينة بأنها "عملية صنع القرار الاجتماعي" أو "المشاركة الخاصة إلى حد كبير في المعلمات الديناميكية الاجتماعية نفسها. لذا فإن الاختيار المؤسساتي لا يصل إلى ما لا

(1) - Ibid pp125-26.

(2) - Ibid p126.

(3) - Ibid p 127.

(4) - Ibid p 130.

يزيد عن اختيار الخيار في مصفوفة المكافأة بموجب تحليل التكاليف والمنافع التي يقودها الرفاه والكفاءة
المعتبرة.

فلنأخذ على سبيل المثال، مصطلح "المشاركة" في مقال كتبه شافير وترشمان حيث لم يتم استخدامه كمفهوم اجتماعي، بل كمفهوم عقلائي. يقول شافير وترشمان: "إن فكرة مشاركة الأعضاء ينطوي على إسناد السلطة من خلال "إدماج المعايير الدولية، وموازنة القضاء، والوفد إلى الأسواق، احتراماً وطنياً، والمراجعة القائمة على العملية" من خلال مختلف الترتيبات المؤسسية الافتراضية البديلة ومشاركة أعضاء منظمة التجارة العالمية كوكلاء لفهم كيف يسعى الأعضاء لتعظيم الرعاية الاجتماعية لمنظمة التجارة العالمية، وذلك لأن التفضيلات الفردية يمكن أن تستدل من السلوكيات مثل المشاركة. فالمشاركة هي "طريقة لقياس تفضيلات تكشف من خلال الرعاية". وهكذا، فإن الباحثان يشيران إلى أن الرفاه من خلال "المشاركة يكمن في قلب المفاهيم الاقتصادية الرئيسية مثل تكاليف المعاملات، والعوامل الخارجية، وكفاءة تخصيص الموارد⁽¹⁾". ونتيجة لذلك، يمكن للمعايير القائمة على المشاركة أن تترجم إلى الرفاه وليس إلى أي ظاهرة اجتماعية.

الفرع الثاني: العجز البراديمي لعقلانية الاختيار المؤسسي

لا يوجد نموذج مثالي ولا يمكن تفسير أو معالجة كل شيء. العقلانية ليست استثناء عن هذا المبدأ. والأهم من ذلك، تطل (إمكانيات التشكيل والتغيرات في التفضيلات، لأنها تفترض أن الجهات الفاعلة هي العقلانية، وبالتالي، تسعى إلى تحقيق أقصى قدر من الأرباح المبرمجة مسبقاً أو مصالح ذاتية⁽²⁾). وبالتالي، فمن بعيد المنال العقلانية النظرية تنظر في مؤسسات منظمة التجارة العالمية حيث يمكن البناء على عكس ما يعتقد أعضاء منظمة التجارة العالمية والتفكير في أنفسهم ومصالحهم المتصورة، من خلال "إطار التوجهات المرجعية" و"المعيارية"⁽³⁾. والسبب هو الإغفال المؤسف وعدم القدرة على اكتشاف الاجتماعية، ولاسيما الأبعاد نتيجة لنظم التجارة العالمية "الاستطردية" تحت نموذج عقلائي⁽⁴⁾. نحن لا يمكننا أن نشرح بشكل كاف كيفية بناء أعضاء منظمة التجارة العالمية والتفاهات

(1)- Ibid pp107

(2)- Ibid, p 232

(3)-, ibid p 23.

(4)- Wendt, Alexander op cit 25, at 359.

الذاتية (الهويات) التي يتم استخلاصها من الممارسات الاجتماعية الخاصة (المكتسبات المجتمعية). فهذا النقص النموذجي يترجم إلى عدة بقع عمياء.

النقطة العمياء الأولى هي أن (شافير و Trachtman) يعترف بأن المنهجية العقلانية صامتة إلى حد كبير على مفهوم التغيير المؤسسي أو التطور في دراستهم، فالباحثان يناقشان شكل من أشكال المؤسسات المبرمجة مسبقا (على وجه التحديد، عملية إنشاء المعاهدة) التي هي عرضة إلى نموذج عقلائي وضعي. ومن خلال هذه المرحلة، يمكن للدول ذات السيادة أن تحدد مسبقا ما تشتهي. وبناءا على حسابات عقلانية وعن طريق إدراج بنود مواتية في إطار المعاهدة. وبعد إنشاء الترتيبات المؤسسية المختلفة اللاحقة نتيجة لتفسير هذه المعاهدة. على الرغم من أن (شافير و Trachtman) زعما أن كل هذه الترتيبات المؤسسية اللاحقة والتعديلات والتصاميم المحددة سلفا بعقلانية، والواقع أنها قد تكون أكثر انعكاسا للتغيير الذي يظهر مع مرور الوقت داخل منظمة التجارة العالمية. وللأسف، فإن النموذج العقلائي لا يمكن أن يأخذ هذه التغييرات بعين الاعتبار، نظرا لافتراض تعريف المنظمة الوحيدة من قبل تفضيلات محددة سلفا على أساس اعتبارات تحقيق أقصى قدر من الرعاية⁽¹⁾. والتغيير المؤسسي يفترض إما بعيدة أو ينظر إليها على أنها إعادة برمجة المؤسسة بسبب صدمات خارجية غير متوقعة. وخلاصة القول، يتصور الإطار العقلائي مجالا كبيرا للتغيير المؤسسي.

•ثانيا، على الرغم من مزايا المنهجية الواضحة لها، التي نوقشت أعلاه، فعلى حد العقلانية الواعية في نطاق الدراسة العامة للمؤسسة حيث أنها تحتوي على عجز خاص بها⁽²⁾. يتطلب تحليلها الكثير من الافتراضات الإضافية والخفية لأنها توجد في المعلقات الكثير من المتغيرات التشغيلية. لذلك، العقلانية تترك حتما (العاقلة) "عدم اليقين" وراء تحليلها. على سبيل المثال، حتى لو أن الموازنة القضائية لهيئة الاستئناف في بعض معايير منظمة التجارة العالمية قد تكون مبررا من حيث العقلانية، أي وفقا "لتكلفة الموصفات،" فهي أقل وضوحا، حيث أن موازنة هيئة الاستئناف من شأنها أن تؤدي بالضرورة إلى نتائج فعالة⁽³⁾.

(1)- Ira Katznelson and Barry R. Weingast, op cit pp 26-27.

(2)- ibid p 27,

(3)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit p 89- 112.

إن الحد من المتغيرات هو أيضا مشكلة لأنه يعني أن فرضية العقلانية يجب أن تعتمد في المقام الأول على حالات خاصة. على سبيل المثال، في ظل نموذج عقلاني، واستخدام معايير غير منظمة التجارة العالمية (مثل المعايير التنظيمية الدولية) في نزاعات منظمة التجارة العالمية التي قد تولد الرعاية لكل من الكفاءة السياسية والاقتصادية، ولكن فقط إذا تم استفتاء شروط معينة. وتشمل هذه الشروط ما يلي: يمكن لقواعد غير منظمة التجارة العالمية تقديم المعلومات اللازمة بشكل صحيح. حيث لا ينبغي الإساءة في استخدامها لأغراض حمائية. واستخدام مثل هذه الخبرة (أو خبراء المنظمات) لا يؤيد أي عضو خاص على الآخرين⁽¹⁾. وباختصار، من أجل الحفاظ على صحته، حيث انه اقتراح عقلاني ويتطلب إتمام استفتاء عدد من الشروط المسبقة؛ ومع ذلك، إنها تميل إلى أن تكون وجدت في الغالب في حالات خاصة، وليس عامة.

ثالثا، إن نهج الباحثين العقلانيين يقوم على تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية، بدلا من ذلك يميل إلى وضع مرتفع جدا من القيمة على النصية textualism وبالتالي، يقوض تطور فقهي داخل منظمة التجارة العالمية⁽²⁾. حيث انه يترافق مع القلق العقلاني حول الوفد الغير فعال أو المفرط للقضاء، وهو بالضرورة هاجس تفسير النصوص في معناها العادي وفقا لاتفاقية فيينا لقانون المعاهدات. حيث يبرر الاعتماد على النصية textualism داخل منظمة التجارة العالمية من منظور عقلاني كترتيب مؤسسي متعمد بين الأطراف المتعاقدة (الدول) لتعظيم الرفاه المشترك حيث يمكن النظر إليه على أنه "تمكين الخيارات بين أعضاء منظمة التجارة العالمية وتقييد السلطة التقديرية للقضاة" أو "إعطاء الأولوية للفروع السياسية التي وضعت المعاهدة بدلا من العملية القضائية"⁽³⁾. وبالتالي، فإن النصوص التي سيتم تطبيقها من قبل منظمة التجارة العالمية والتوجه إلى المؤسسة من الخارج كنتيجة للاختيار المؤسسي المتعمد وبالتالي العقلانية. ومع ذلك، إن النصية textualism أو نظرية ضبط النفس القضائي تعكس الخوف من "الاغتصاب القضائي"⁽⁴⁾ ولا يمكن أن يفسر على نحو كاف تطور القانون داخل منظمة التجارة العالمية. إن الحتمية العقلانية، التي تميز الخيارات المؤسسية والمبرمجة مسبقا، هي غير مدركة إلى حد

(1)- Ibid. pp 134-135.

(2)- Henrik Horn and Joseph H.H. Weiler, "European Communities — Trade Description of Sardines: Textualism and its Discontent, in THE WTO CASE LAW OF 2002", pp 248- 262

(3)- Gregory Shaffer and Joel Trachtman, op cit, pp116-117.

(4)- Ibid

كبير إمكانية أن قواعد منظمة التجارة العالمية تبرز التطور الطبيعي من خلال الديناميكيات الاجتماعية (الخطاب) في منظمة التجارة العالمية.

•**رابعاً،** إن النقطة العمياء التي توجد في فرضية العقلانية هي أن هذا النموذج يترك أو لا يناقش الاعتبارات "المعيارية"، مثل قضايا المشاركة والشفافية والمساءلة، والشرعية، التي لم تعالج إلى حد كبير. على سبيل المثال، يمكن لأعضاء منظمة التجارة العالمية أن يجعلوا الاختيار المؤسسي العقلاني واضح لتأجيل بناء المعايير أمام محكمة منظمة التجارة العالمية الواجب تطبيقها في النزاعات في المستقبل، بدلا من التسمير أسفل النصوص المحددة مسبقا في تقدم القواعد. وفقا لإطار عقلاني، إن هذا الوفد من حرية التصرف للسلطة المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية هو خيار عقلاني لدرجة أن له ما "يبرره من حيث الرفاه"⁽¹⁾. في نفس الوقت، مع ذلك، سلم الباحثين بأن مثل هذا الاختيار العقلاني الظاهري يخضع لنقد معين من وجهة نظر "المشاركة"، لأنه يخلق مشاكل النشاط القضائي. بينما اعترف شافير وترشمان **Trachtman** ببساطة بأن الاعتبارات المعيارية (أي المشاركة والشفافية والمساءلة، والشرعية) "غالبا ما تكون قيمتها في حد ذاتها"، بالإضافة إلى المساهمة في تحقيق أهداف العقلانية (مثل "توضيح وتعزيزا التفضيلات الفردية الأخرى")، التي لا توضح ما هي هذه القيم أو ماهي هذه المكاسب⁽²⁾.

إن السبب هو الكثير من هذه القيم القائمة على المشاركة والإجرائية والتي لا يمكن أن تعزى بشكل كامل من حيث العقلانية ولأنها المعرفية الذاتية في الطبيعة⁽³⁾. وبعبارة أخرى، فإن هذه القيم تظهر من الديناميكيات الاجتماعية الداخلية الناتجة عن التفاعلات العاكسة، مثل الخطاب بين أعضاء منظمة التجارة العالمية. فهناك يوجد توتر لا مفر منه بين النسخ الضيقة التي يحدها النموذج العقلاني، ويرتكز على "منطق المصلحة"، والإطار الأوسع الذي يستند أيضا على منطق الملاءمة. في حين أن النموذج السابق يتعلق بالمعاملات الخارجية المادية مثل الفوائد، والطاقة، والمرافق، والمخاوف الأخيرة منها المعرفية الذاتية، مثل الثقافة والقيم والمعايير. بينما يرى النموذج السابق المؤسسة كهيكلة تقييد وجهات النظر الأخيرة بأنها "بناء الأفكار". والمثير للاهتمام، وكما ذكر أعلاه. (شافير و Trachtman) في تصورهما للإطار العقلاني حيث قد يكون واسعا بما فيه الكفاية لإدراك كل من المواد المعرفية الخارجية. وفيما يتعلق بحجتهم فهي لا تسمح نظريا لمفاهيم "الرعاية السياسية" و"الكفاءة السياسية" ويجب أن تفسر

(1) - Ibid p109.

(2) - Ibid p110.

(3) - Finnemore, Martha, op cit, p 329.

في ضوء المخاوف المشاركة⁽¹⁾. ومع ذلك، فإن تمديد الافتراضات المنطقية للنموذج العقلاني لتلك المعرفة الذاتية تتطلب تمديد كبير جدا في معالمها حيث ستعرض النموذج في تقرير التناقض. وهكذا، على الرغم من مطالبتهم مع مراعاة الاعتبارات المعيارية، قام (شافير و Trachtman) بتقديم نموذجا حيث لا يمكن قيام ذلك بمصادقية.

خامسا، فشل (شافير و Trachtman) في نموذج عقلاني لمواجهة حقيقة أن بعض التقاليد التنظيمية التي تورط القيم الثقافية أو القيم الإنسانية وتتحدى نهج عقلاني في مجال التنظيم الخطير. وهذا هو النهج العقلاني لبعض القضايا التي لن تكون قادرة على حساب فكرة أن المجتمعات المختلفة فكرة قد تكون حساسة لأنواع مختلفة من المخاطر⁽²⁾. اعتراف (شافير و Trachtman) بان اختيار المؤسسات العقلانية لتفويض بعض الصلاحيات لتقصي حقائق الخبراء في تقاضي منظمة التجارة العالمية بسبب مخاوف المساءلة لأن الاعتماد على الأفراد في تحقيقات المحجبات يبدو غير ديمقراطي. وهذه المخاوف أيضا واضحة في النقاش وموثقة جيدا حول تعريف "المخاطر" بين العقلانيين والثقافيين⁽³⁾. مثل العقلانيين "كاس سنشتاين Sunstein حيث يرى أن يميل إلى بناء مفهوم المخاطر ولكن ليس بدقة، أي كشيء موضوعي يمكن حسابه. لذلك فإنهم يعتبرون أن التنازل للمخاطر ناجمة عن بعض الأخطاء النفسية (التحيزات والكشف عن مجريات الأمور) أو مخاوف لا مبرر لها من القيادة السياسية ("الشعبوية"). وفي المقابل، الثقافيون، مثل "دان كاهان" Dan Kahan و"جيمس بويل James Boyle"، يعتقدان بأن هذه "العقلانية التكنوقراطية" تقوض المناقشات الشرعية في الديمقراطيات الوطنية وفي تلك القيمة المحددة بدقة (تكنولوجيا) قد تنتزع اغتصاب تنوع الأصوات⁽⁴⁾. وإن هذه المفاهيم المتباينة من المخاطر تلعب دورا حيويا في توزيع السلطة التنظيمية بين منظمة التجارة العالمية والدول التي تنظم. مثلا إن هيئة الاستئناف في قضية الهرمونات تتبنى وجهة نظر ثقافية للخطر. وشملت هذه الحالة فرض حظر استيراد لحوم الأبقار الأمريكية في أوروبا وتتعامل مع الهرمونات المحفزة للنمو، حيث جادلت الولايات المتحدة وكان لها مبررا علميا. على وجه التحديد، قضت هيئة الاستئناف ما يلي:

(1)- Gregory Shaffer and Joel Trachtman, op cit pp 144 (citing Joel P. Trachtman, Trade and . . . Problems, Cost-Benefit Analysis and Subsidiarity, 9 EUR. J. INT'L L. 32 (1998)

(2)- Ibid. p 137.

(3)- Ibid. p 138_.

(4)- Ibid. p 107, _ 103

"إن هذا هو الخطر الذي يتم تقييمه في تقييم المخاطر بموجب المادة وليس فقط التحقق من الخطر في مختبر العلوم والذي يعمل في ظل ظروف رقابية صارمة، ولكن أيضا الخطر في المجتمعات البشرية لأنه موجود فعلا، وبعبارة أخرى، فإن الإمكانية الفعلية للآثار السلبية على صحة الإنسان في العالم الحقيقي حيث يعيش الناس ويعملون ويموتون.

وهكذا في قضية الهرمونات رفضت هيئة الاستئناف تطبيق نهج عقلائي من خلال رفضها لتقييم الحالتين التي كان بالإمكان مقارنة بعضها البعض علميا، أي التي تحدث بشكل طبيعي في الهرمونات الأغذية وهرمونات الحقن المصطنعة الموجودة في الأغذية. وفي الواقع، إن هيئة الاستئناف تنظر إلى هاتين الحالتين على أنهما غير قابلتين للقياس، مدعية أن هناك بعض "التمييز الأساسي"، ورأت أن أي محاولة لمقارنتهما ستكون ضربا من السخف.

لسوء الحظ، وعلى الرغم من أن هيئة الاستئناف المعروفة والمهتمة ثقافيا واجتماعيا، حيث اقترح أيضا تنفيذ موازنة القضاء النفعي، الذي يمكن أن يكون مشكلة كبيرة في مواجهة القيم المختلفة⁽¹⁾. إن قضية لحوم الأبقار الكورية تنظم لائحة كورية (أي "التجزئة المزدوجة النظام) التي تحتاج منفذ البيع بالتجزئة ومنفصل للحوم الأبقار المستوردة من تلك المخصصة حصرا من لحوم الأبقار الكورية الأصلية (Hanwoo). إن ضرب اللائحة غير ضروري لمنع الممارسات الاحتياالية، حيث عقدت هيئة الاستئناف:

أو باختصار، تحديد ما إذا كان التدبير... مع ذلك قد يكون "ضروريا" خلال التأمل في المادة العشرين (د) ينطوي في كل حالة، وهي عملية من وزنها تحقيق التوازن بين سلسلة من العوامل التي تشمل بشكل بارز المساهمة من قبل قياس الامتثال لإنفاذ القانون أو اللوائح في المسألة، على أهمية المصالح أو القيم المشتركة التي يحميها القانون أو اللائحة، والتأثير المرافق للقانون أو تنظيم الواردات أو الصادرات⁽²⁾.

ومن شأن الباحثين العقلانيين رؤية أن هذا الوزن والتوازن يختبر قوات تنظيم البلاد لاختيار الأكثر عقلانية من بين مجموعة البدائل السياسة المتاحة للبلاد. في الواقع، وعلى الرغم من أن هيئة الاستئناف

(1)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman pp141-142.

(2)- Appellate Body Report, Korea — Measures Affecting Imports of Fresh, Chilled and Frozen Beef, 164, WT/DS161/AB/R, WT/DS169/AB/R (Dec. 11, 2000)

للحوم الأبقار الكورية لم تجري التقييم الواضح للتكاليف والفوائد⁽¹⁾، وما زالت تفكر في ثاني القرارات التنظيمية للحكومة المحلية بشأن القضايا الهامة، مثل مستوى مناسب للحماية التجارية، وبالتالي، أولوياتها هي هدف سياسي واحد (أي حرية الحركة للحم البقر) على الآخرين (على سبيل المثال، حماية المستهلك). على وجه التحديد، اختتمت هيئة الاستئناف بأن تسمح الشرطة العادية خلال وضع العلامات المزورة من لحوم الأبقار المستوردة ولحوم الأبقار الكورية ستكون أقل تقييدا للتجارة، وبالتالي، أكثر عقلانية، مما اضطر تجار التجزئة لتقسيم منافذ البيع بالتجزئة الخاصة بهم في وحدة لحوم الأبقار الأجانب والأخرى فقط للحوم الأبقار الكورية، على الرغم من أنها ستكون لها مصالح حماية مصالح وقيم المستهلكين بشكل أفضل.

على الرغم من أن عقد هيئة الاستئناف في لحوم الأبقار الكورية قد يبدو مناسب بشكل جيد في ظل نموذج عقلائي بحت، وإن اختبار لحوم الأبقار الكورية في الواقع تشجع على وزنها وتحقيق التوازن بين القيم المتضاربة، أي، قيمة التجارة الحرة (و"تأثير المرافقة للقانون أو اللائحة على واردات أو صادرات الهرمونات") وقيمة التنظيمية (و"أهمية مشتركة المصالح أو القيم التي يحميها القانون أو اللوائح")⁽²⁾. ولكن، كما ذكرنا أعلاه، موقف هيئة الاستئناف في الهرمونات وفي وقت سابق رفضت استخدام الوزن واختبار التوازن؛ حيث وجدت انه ليس هناك فائدة اختبار موازنة القضاء للتطبيق لأن الوضعين التنظيميين في مسألة كانت لا تضاهى حيث يصعب جزم بأن هيئة الاستئناف قد اعتمدت نهج عقلائي (من وزنها وتحقيق التوازن) في مراجعة قضائية بشأن تنظيم خطر لأن هناك عناصر من الثقافات ضمن القرارات. إذا كانت هيئة الاستئناف قد احتضنت في الواقع نموذج عقلائي صاحب لوزنها واختبار التوازن في تجربتها، فإنها دعوة بقدر كبير من انتقادات الجهات التنظيمية المحلية، لأن قيم هذه التضحيات موازنة للقضائية التنظيمية لصالح الكفاءة (أي التجارة الحرة)⁽³⁾. البقعة العمياء النهائية في إطار عقلائي، كما اعترف الكتاب، أنه لا يمكن الاستجابة لحقيقة أن العملية السياسية الدولية لا تزال عرضة لمختلف التحيزات بسبب التوزيع غير المتماثل للسلطة والموارد بين أعضاء منظمة التجارة العالمية. حيث أن كلاهما في التفاوض وإعداد التفاوضي، والبيروقراطية القوية والحيلة وجماعات المصالح

(1)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman,, op cit p142

(2)- Ibid.

(3)- Richard Warner, " Does Incommensurability Matter? Incommensurability and Public Policy," U. PA. L. REV. 146, 1998, p287

من البلدان المتقدمة التي تميل إلى الغلبة والدول القوية. وهي بالتالي، قادرة على تخريج المصالح والتفضيلات المحلية في إعداد التجارة الدولية. ما دامت هذه المحلية في كثير من الأحيان، من المذهب التجاري ومصالح عمل الدول، حيث أن منظمة التجارة العالمية قد لا تكون قادرة على تحقيق الأهداف الأصلية، مثل " نظام تجاري متعدد الأطراف ومتكامل وأكثر قابلية للاستمرار ودائم"⁽¹⁾. على سبيل المثال، فإن جولة الدوحة للتنمية لا تزال في حالة من الفوضى بعد عشر سنوات من المفاوضات، وذلك أساسا بسبب البعد الإنمائي الأصلي الذي لم يتحقق في ظل هاجس الدول التجارية الكبرى مع المعاملة المتبادلة "المتوازنة" لاستخدام تعبير ملطف⁽²⁾. ولسوء الحظ، إن النموذج العقلاني مع افتراض الخيارات المؤسسية المحددة سلفا هي محددة فقط بسبب مخاوف الكفاءة، حيث فشل في الاعتراف أو اقتراح حل لهذه المشكلة في منظمة التجارة العالمية.

منح (شافير Shaffer وترشمان Trachtman) الاعتراف في بعض أحيان بالقيود العقلانية الراسية التي كتبها اعتمادا على العقلانية، ولكن ذلك الاعتراف متفرق من معضلة نموذجية لا تدعو إلى نقلة نوعية. حتى عندما يحاولون وضع منهجيات متكاملة، مثل القانون ونهج المجتمع، وما تقدمه في الغالب هو مجرد لمحات عن هذه الأطر وليس على اعتماد واسع نطاق منهم. وعلاوة على ذلك، غالبا ما يتم التقاطها حتى وإنها خاطفة من حيث العقلانية. على سبيل المثال، (شافير و Trachtman) يدركا أن أعضاء منظمة التجارة العالمية والشركات والمجتمع المدني، وحتى الأكاديميون يؤلفون على "المجتمع التفسيري"⁽³⁾. وهذا مثيرا للدهشة حيث أن هذا المصطلح يدل على التقليد الغير عقلائي في الواقع، والنماذج المتنافسة مثل البنائية غالبا ما توظف بدلا من ذلك. ومع ذلك، فإن الكتاب في هذه الديناميكية الاجتماعية (أي أنها تعني فقط كبنية الجبرية)، وبدلا من أن تكون اجتماعية في حد ذاتها. ونتيجة لذلك، على الرغم من أن إطار (شافير و Trachtman) الذي يقر بأن وجود المجتمع التفسيري يحد من السلطة التقديرية لمحكمة منظمة التجارة العالمية باعتبارها الفاعل (السياسي) العقلاني⁽⁴⁾، حيث أنها فشلت في فهم أن المجتمع الذي يحكم منظمة التجارة العالمية نفسه ينتمي إلى بناء الاهتمام بالفائدة والهوية من أعضاء منظمة التجارة العالمية من خلال الاعتماد على المعاني والمعايير الاجتماعية المشتركة⁽⁵⁾.

(1)- Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, Apr. 15, 1994, 1867 U.N.T.S. 154.

(2)- Sungjoon Cho, *The Demise of Development in the Doha Round Negotiations*, 45 *TEX. INT'L L.J.* p573

(3)- Gregory Shaffer and Joel Trachtman, op cit.p 119.

(4)- ibidpp 120-22.

(5)- Sungjoon Cho, *Reconstructing an International Organization: A Paradigm Shift in the World Trade Organization* Apr. 26, 2010, p20

هكذا، وعلى الرغم من أن شافير و Trachtman رفعا إمكانية "العمليات الاجتماعية التي تنطوي على المجتمعات التفسيرية" إلا أن ما يفشل في المجتمعات هو توضيح ما يتم مثل هذه العمليات الاجتماعية. وأنها لا توضح إمكانية الاجتماعية في التضامن المجتمعي في إطار منظمة التجارة العالمية، التي مكنت من قبل "قواعد اللغة" التولد النحوي" و"المبادئ الأساسية للنظام والمعنى الكامن"، وأشكال محيط التطوير المؤسسي (الجات / منظمة التجارة العالمية)⁽¹⁾. حيث أنهم لا ينظرون إلى قواعد منظمة التجارة العالمية كجهاز استطرادي وخضوعه لعملية جراحية بموجب "التفاهات المشتركة أو التوقعات السلوكية" من أعضاء منظمة التجارة العالمية. وبالمثل، لم يخض في التفاصيل على الديناميكيات الاجتماعية المجهريّة المرشحة داخل المجتمعات التفسيرية لمنظمة التجارة العالمية، مثل عملية "الاستيعاب القضائي" التي يشارك فيها أفراد هذه المجتمعات كالمحاورين أو رعاة القاعدة المعبئة بنشاط القانون الدولي في النزاعات الداخلية وفي محاولة الإدماج السابق في الأخير (أي "الجمهور العابر لحدود قانون التقاضي")⁽²⁾. وباختصار، إن (المخطط العقلاني للمؤلفين يهمل إلى حد كبير في ملاحظات الجوانب الاجتماعية للعملية لمنظمة التجارة العالمية).

المطلب الثاني: سوسيولوجية منظمة التجارة العالمية : الإطار البديل

الفرع الأول: النموذج البنائي-الاجتماعي لتحليل المنظمة العالمية للتجارة

إن القيود النموذجية والمستوطنة في النموذج العقلاني دفعت نحو وضع إطار جديد. وعلى الرغم من أن النموذج الجديد لمنظمة التجارة العالمية لا يلغي تماما فهم عقلانية منظمة التجارة العالمية، فإنه لا يزال من الممكن معالجة بعض البقع العمياء للنظرية. وفي هذا الصدد، تقترح هذه المادة مقارنة (سوسيولوجية البنائية) لفهم منظمة التجارة العالمية، والتي بموجبها يجوز لنا إعادة بناء منظمة التجارة العالمية كمجتمع (جيمينشافت)⁽³⁾، ستيف Brint إلى مفهوم وجيمينشافت باعتباره مجموعة من الخصائص الهامة التي تم تعريفها من قبل العلاقات الاجتماعية، بدلا من موقع مادي ملموس، والتي تترجم هذا بسهولة إلى إطار منظمة التجارة العالمية، وذلك لأن مجتمع منظمة التجارة العالمية لا يقوم على أساس الدم أو العرق، ولكن على أساس السندات الاجتماعية المعينة أو المشتركة معرفيا⁽⁴⁾.

(1)- Ruggie, John Gerard, op cit, p 380

(2)- Finnemore, Martha/, op cit p 16

(3)- Sungjoon Cho, op cit p 35.

(4)- Steven Brint, "Gemeinschaft Revisited: A Critique and Reconstruction of the Community Concept", 19 SOC. THEORY 1, 19, 2001, pp 3-4

إن التفسير السوسولوجي لمنظمة التجارة العالمية يعتمد على المعايير الاجتماعية والمعرفية (الذاتية المشتركة)، مثل "العلاقات الاجتماعية الكثيفة والمطالب الاجتماعية" و"المعتقدات المشتركة في الأفكار النظامية"⁽¹⁾. إن الفعالية العملية الدائمة لمنظمة التجارة العالمية على مدى العقود الماضية يمكن تفسيرها في علم الاجتماع أين يكون أعضاؤها قادرين على التفاعل والتواصل، وفي نهاية المطاف تتلاقى توقعاتهم من خلال وسيط من المعايير، مثل الفقه، الذي يبلغ من قبل أهدافهم المشتركة، كالتجارة الحرة والتكامل في السوق العالمي، ومن خلال قواعد منظمة التجارة العالمية والهيكل الاجتماعية التي تحدد كيفية إدراك الأعضاء لمصالحهم وهوياتهم في إطار كيان منظمة التجارة العالمية. فالغرض من ذلك، انه في إطار النهج الاجتماعي لا يتم تخفيض عضوية منظمة التجارة العالمية إلى مجرد مجموع الحقوق والالتزامات المادية، وبدلاً من ذلك، فإنه يخول للأعضاء بعض التأكيدات وبالمعنى الاجتماعي نوع من الانتماء.

إن فهم تفكير أعضاء منظمة التجارة العالمية لسلوكيات بعضهم البعض من خلال الخطاب المعياري المشترك، أي عن طريق الرجوع إلى قواعد منظمة التجارة العالمية، يقدم "منطق الملاءمة" وكذلك "انتظام الاطراد" إلى الأعضاء وقواعد المنظمة توليد بعض "أنماط الممارسة" فضلاً عن "تفاهات مشتركة أو توقعات سلوكية"⁽²⁾. ونتيجة ذلك، فالأعضاء قادرون على بناء الهوية الجماعية (نحن "أو المجتمع) فيما بينهم داخل المنظمة ذاتها، حيث أن الأعضاء "يعملون" . . . معا بشكل خلاق لإعادة تشكيل منظمة لغوية ورموز التماسك الاجتماعي التي تشكل موارد للتجربة الذاتية المشتركة، وذلك بهدف تحفيز العمل⁽³⁾. "

إن التحول الأخير لبيئة التجارة الدولية يزيد من مذكرات النقلة الطائفية النوعية في منظمة التجارة العالمية. فمنذ اتفاقية الجات، أصبح السوق العالمي متكامل على نحو متزايد من المستهلكين ومنتجي التفاعل عبر الحدود. والمزيد من المستهلكين الذين يستهلكون كل من السلع والخدمات في الخارج وذلك بفضل الابتكارات التكنولوجية والاتصالات السلكية واللاسلكية، حيث يمكن للمنتجين الآن تحسين سلاسل إنتاجهم عبر عدة بلدان من خلال سلاسل التوريد العالمية. فالفواعل الرئيسية للتجارة الدولية ليست الدول، ولكن مختلف الفاعلين الاقتصاديين الفرديين، مثل الموردين والمصنعين (من جميع مختلف مراحل

(1)- Steven Brint, op cit p 130

(2)- Finnemore, Martha, op cit p 325-26

(3)- Chios Carmody, A Theory of WTO Law 11 J. INT'L ECON. L. 2008. pp527- 535 .

الإنتاج)، والمستوردين والموزعين وتجار الجملة، وتجار التجزئة وشركات الشحن، والمصرفيين، والوكلاء، وشركات التأمين، والمستهلكين. في هذه "الكوكبة المابعد وطنية" (1) postnational constellation، "لم تعد تعرف العلاقات التجارية الدولية ومتبادلة المذهب التجاري، وبالتالي فإن الصدامية التي حفزت المنتجين المحليين ضد المنتخبيين الأجانب" (2). بدلا من ذلك، إن وسط تحويل الاهتمام من الدول ذات السيادة لهؤلاء اللاعبين الاقتصاديين والفرديين الذين يشاركون في دفع عملية تطوير المجتمع التجاري الدولي. ونتيجة لذلك، فإن الإطار العقلاني النقي يركز على الجهات التابعة للدولة في دور بناء الإمبراطورية التي أصبحت تعاني من نقص في فهم تطور منظمة التجارة العالمية المعاصرة.

وأخيرا إن التحول نحو نموذج مجتمعي ضروري مرة واحدة، ومن المسلم به أن النهج العقلاني يتجاهل التفاوت في التنمية بين أعضاء مجتمع منظمة التجارة العالمية. وإذا كان لنا تمييز منظمة التجارة العالمية كمجتمع، فإن هذا التفاوت التنموي يميل إلى أن يصبح لا يطاق على نحو متزايد، كما أنه يولد المخاطر المجتمعية التي تهدد حسن سير المجتمع. على سبيل المثال، عندما يولد الفقر العنف، مثل القرصنة والحروب الأهلية، والإرهاب (3)، حيث أن مجتمع منظمة التجارة العالمية يعاني بسبب وجود كثير من الأحيان المقابل لاضطراب سلاسل التوريد والخسارة اللاحقة من العمل. أثرت الأزمة المالية العالمية الأخيرة في تفاقم التفاوت التنموي القائم، حيث أن الفقراء في العالم يعانون من أزمة طويلة بعد البلدان الأكثر تقدما على التعافي منه (4). هنا، يمكن للنموذج المجتمعي (الطائفي) الجديد أن يساعد أعضاء منظمة التجارة العالمية على التغيير تدريجيا في طريقتهم على التفكير وتوليد الأفكار والمقترحات لمعالجة هذه المخاوف الغير المراقبة لفترة طويلة. وخلاصة القول، يمكن للنموذج الجديد لمنظمة التجارة العالمية (Gemeinschaftian) أن يكمل النموذج القديم (العقلانية)، وبالتالي تقدم منظمة التجارة العالمية مسارا جديدا نحو معالجة بعض المعاصرين لها.

الفرع الثاني: التطور المؤسسي-الاجتماعي من الداخل

في إطار عقلاني، ومن المفترض أن منظمة التجارة العالمية هي التي تجسد "الخيارات" المؤسسية الناتجة عن تحليل التكاليف والفوائد بين المؤسسات "بدائل" مثل "إدماج المعايير الدولية، وموازنة القضاء،

(1)- HABERMAS, op cit p 172.

(2)- Philip G. Cerny, "Globalization and the Changing Logic of Collective Action," INT'L ORG. 49 1995 .Pp 595- 621

(3)- Sungjoon Cho, op cit p 121

(4)- ibid p 35

والوفد للأسواق، احتراماً ووطنياً، ومراجعة القائم على العملية⁽¹⁾. " وعلى النقيض من ذلك، في إطار مجتمعي، ان منظمة التجارة العالمية أيضاً تتعكس لتقاطع مختلف الأنماط الناشئة للخطاب المعياري في منظمة التجارة العالمية والتي تتأثر بالتطورات التاريخية ومختلف الشروط الخطابية⁽²⁾. وبعد كل شيء، لماذا وكيف الولايات تقوم بصياغة خياراتها معتمدة على الكيفية التي تحدد مصالحها وهوياتها.

لأن مجتمع منظمة التجارة العالمية يتطور مع مرور الوقت، فإنه لا ينبغي أن ينظر إليه على أنه مجموعة من الخيارات المؤسسية المبرمجة مسبقاً والذي أبلغ من قبل تفضيلات ثابتة، ولكن ككيان المتطورة التي تتبع من التطور والخطاب المؤسسي، مثل القواعد والممارسات المؤسسية المختلفة (المكتسبات المجتمعية). وإن هذا الاعتراف من البعد التاريخي لمنظمة التجارة العالمية التي تميز نقدياً خطورة النموذج الجديد من النهج العقلاني م. كما ذكرنا في الأعلى، إن واحدة من البقع العمياء التي خلفتها العقلانية هو افتقارها إلى تفسير مقنع لهذه الظاهرة الحقيقية للتغيير المؤسسي⁽³⁾، والسوسيولوجية (النموذج البنائي) يمكن أن تعالج مثل هذا النقص، لأنها تتعامل ضمن المعايير المعرفية، مثل الثقافات، والقيم، والخطاب، وبالضرورة تحليل التغييرات بطريقة ديناميكية. وبالتالي، في ظل النموذج الجديد والتغيير المؤسسي يمكن أن يفسر لأنه ينظر إلى منظمة التجارة العالمية كما تتعرض باستمرار لعملية تطويرية أو التكيف المستمر، والذي يركز تدريجياً على تفكير أعضاء منظمة التجارة العالمية " في الماضي.

ليس هذا فقط، سيكون النموذج الاجتماعي مفيداً من أجل التغيير المؤسسي لفهم أفضل وبشكل عام، ولكن يمكن أيضاً أن يستخدم للتعرف على دور لجان منظمة التجارة العالمية في المساهمة في هذا التطور. إن الاعتماد على النموذج العقلاني، (شافير و Trachtman) والنظر في لجان منظمة التجارة العالمية، مثل لجنة مكافحة الإغراق أو لجنة اتفاقيات التجارة الإقليمية المبرمجة مسبقاً وعمليات صنع القرار السياسي التي تهدف إلى التخفيف من أعباء قضائية لمحاكم منظمة التجارة العالمية قبل أن تكشف عن معاني النصوص من بعض الأحكام⁽⁴⁾. وهكذا، توجد لجان منظمة التجارة العالمية من أجل الحد من تكاليف المعاملات التي يتحملها أعضائها في حل المنازعات؛ وهي مصممة للتطبيق، ولكن لا تقم بتوسيعها قبل إيجاد الخيارات المؤسسية. تحت نموذج جديد، يمكن لهذا اللجان الإطلاع على تقديم عملية

(1)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit p 152.

(2)- ibid p p135-42.

(3)- ibid p 123-24.

(4)- ibid pp 123-24.

"تكرارية" من "الخطاب التبريري"⁽¹⁾. "من خلال الاستمرار في الخطاب (استعراض الأقران) في لجنة المجال الاستطراذي، يجوز لأعضاء منظمة التجارة العالمية توسيع القيم المعيارية المشتركة من خلال التعبير عنها في مختلف المواد القانونية، مثل المبادئ التوجيهية أو التوصيات. وفي المقابل، إن هذه المواد القانونية تشجع الخطاب في المستقبل في مجال التجارة الدولية والمسائل التي تتناولها، سواء كان ذلك في مكافحة الإغراق، والصحة، أو تنظيم أي منطقة أخرى.

من خلال منظور النموذج الاجتماعي، يمكن أيضا لوفد منظمة التجارة العالمية فهم مسؤولية المنظمات الدولية الأخرى أو هيئات وضع المعايير الدولية لتكون الدافع لأسباب أبعد من مجرد الرفاه الاقتصادي. وبدلا من ذلك، يمكن أن ينظر لهذا التفويض بدلا من إنشاء منظمة التجارة العالمية من المنصات المؤسسية العابرة التي تسمح لخطاب أمور "بين أنظمة منظمة التجارة العالمية وغير منظمة التجارة العالمية"⁽²⁾. حيث يتم إدراج هذه المنصات الخطابية الصريحة في الوثائق الدولية المختلفة، مثل في المادتين 3.5 و 12.3 من الاتفاقات الصحية وتدابير الصحة النباتية (SPS والاتفاق). وفي المادة 3.5 احتاجت لجنة الصحة والصحة النباتية "وضع إجراءات لمراقبة عملية تحقيق التنسيق الدولي وتنسيق الجهود المبذولة في هذا الصدد مع المنظمات الدولية ذات الصلة". وفي المادة 12.3 أيضا لجنة الصحة والصحة النباتية تنص الحفاظ "على اتصال وثيق مع المنظمات الدولية ذات الصلة،" كهيئة للدستور الغذائي، من أجل "تأمين أفضل للمشورة العلمية والتقنية المتاحة"⁽³⁾. "وبالتالي، ليس فقط منظمة التجارة العالمية نفسها تتأثر بالتطورات الخطابية، ولكنه يتصل أيضا مع منظمات أخرى لإقامة حوار دولي أوسع على أساس المعايير والقيم المشتركة. في إطار اجتماعي، على عكس إطار عقلائي واحد، تعترف هذه interplays بأنها تسعى إلى إدماجهم في الفهم العام لمنظمة التجارة العالمية.

ومن المسائل الرئيسية في المفاوضات التي أعقبت ذلك العلاقة بين المادة من الجولة والإصلاحات المؤسسية التي يجري اقتراحها. المشاركون في عملية تصور تلك العلاقة في ثلاث طرق مختلفة، ورؤية مختلفة من المقترح والإصلاحات المؤسسية باعتبارها إهانة محتملة ضارة بالأعمال الحقيقية لجولة أوروغواي من فتح الأسواق، كتكملة ضرورية لتلك المبادرات أو كوسيلة مفيدة مستفيدة من التزامات أعمق في تلك المفاوضات الموضوعية. وكان للمدير العام آرثر دونكل وجهة نظر متناقضة بشكل مفاجئ بشأن

(1) - Agreement on the Application of Sanitary and Phytosanitary Measures, Apr. 15, 1994, Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, Annex 1A, art. 3.5, 1867 U.N.T.S. 493 (1994).

(2) - ibid

(3) - ibid.p 12.3.

الاقتراح، وقال انه في بعض الأحيان في تلك المجموعة الأولى، الأكثر تشككا. وخلال عام 1990، كان هدفه الرئيسي هو استكمال المفاوضات كما كان مقررا في بروكسل الوزارية، وفي هذا السياق رأى اقتراح كمضاعفات محتملة. هذا لا يعني أن السيد دنكل يعتقد أن الغات النظام كما هو مطلوب لا إصلاح. وكثيرا ما كان يستضيف العشاء في منزله أو في جينيفاريا والمطاعم التي سيدعوها سفراء الجات، وفي اجتماع من هذا القبيل عيد الفصح في عام 1990، أكد السيد دنكل الحاجة إلى آلية أقوى للتعامل مع أوسع نطاقا والقضايا التي يجري التفاوض بشأنها، فضلا عن القضايا المؤسسية المتصلة باتفاقية الحد من الفقر وكان السيد دنكل أقل يقين من أن هدفي التوسع الموضوعي والإصلاح المؤسسي يمكن متابعتها في وقت واحد، ومهما كانت وجهات النظر التي أعرب عنها في القطاع الخاص 44 له كانت البيانات العامة سلبية إلى حد ما. وفي خطاب ألقاه في طوكيو في 1 حزيران / يونيو 1990، ووصف السيد دنكل المقترحات التي يجري طرحها على أنها "غامضة". إعلان أن "لدينا يجب أن تكون الأولوية الأولى لضمان أن مناقشة هذه الفكرة لا يصرف لنا من مضمون مفاوضات جولة أوروغواي"، أشار السيد دنكل إلى أن الأطراف المتعاقدة لا يزال "عددا كبيرا من الاختلافات الصعبة لفرزها في فترة زمنية محدودة جدا"، "لا يستطيعون وضع العربة أمام الحصان". حتى السيد جاكسون حذر من أن الخطر من الهاء لا بد من تجنبها، مؤكدا نقطة في مذكرة لحكومة كندا. وقال "إن النتيجة الجوهرية لجولة أوروغواي يجب أن تكون ذات أهمية قصوى" ينبغي النظر إلى إعادة هيكلة المؤسسات على أنها مكتملة ومكتملة لذلك " وكان المؤيدون دائما حريصين على التأكيد على أنهم قدموا هذه الأفكار ك تكمل الالتزامات بدلا من أن تحل محلها في مجموعة من القضايا. السيد كروسبي واقترح أن تكون منظمة التجارة العالمية الجديدة جزءا من مجموعة الإصلاحات الأكبر قيد المناقشة في جولة"، على أساس توقع نتيجة جوهرية من جولة أوروغواي توسيع نطاق وعمق نظام الغات لتشمل الزراعة والخدمات والفكرية والملكية، والاستثمار، والمنسوجات، وتحسين إجراءات تسوية المنازعات " ورأت الورقة الكندية حول هذا الموضوع أنه "لن يكون هناك أي أهمية تذكر الإصلاح المؤسسي "بدون طموح جوهري، بيد ان" نتيجة رئيسية في جميع المجالات ... ستجعل من الضروري اعتماد تدابير من شأنها أن تيسر التكامل والإدارة الشاملة واستقرار النظام التجاري المتعدد الأطراف " واتخذ المفاوضون الأمريكيون نهجا مختلفا تماما إزاء هذه الصلة. في لغة فإنهم رأوا جوهر القضايا الجديدة لجولة أوروغواي من الناحية الهجومية ولكنها اتخذت في البداية نهجا أكثر دفاعية تجاه المسألة المؤسسية. في الوقت المناسب، رأوا كيف فإن التنازلات على الجانب الدفاعي

يمكن أن تساعدهم على الاستفادة أكثر من ذلك بكثير غير أنها وضعت استراتيجية تفاوضية استفادت استفادة كاملة منها مخاوف الدول الأخرى من الكونغرس وسياسة المعاملة بالمثل في الولايات المتحدة.

الفرع الثالث: قضائية الخطاب

إن النموذج الاجتماعي أيضا قادر على تقديم رؤية تفسيرية إضافية عن حالة المؤسسات القضائية والوظائف القانونية للمنظمة التجارة العالمية. وفقا لشافير و Trachtman، النماذج العقلانية تعتبر الوفد الواسع من حيث القوة التفسيرية لمحاكم منظمة التجارة العالمية كاختيار مؤسسي عقلاني، والتي قدمت خلال المرحلة الأولى من معاهدة الصياغة التي تميز عملية صنع القرار الغير فعال بشكل عام والتي يهيمن عليها حكم الإجماع. ومع ذلك، وعلى عكس وجهة نظر هذه العقلانية، ولاية محاكم منظمة التجارة العالمية ليست ثابتة⁽¹⁾. حيث توجد هناك ديناميكية اجتماعية ذاتية بين أعضاء منظمة التجارة العالمية من اجل الانخراط في استمرار الخطاب المتعلق بطبيعة التحكيم في منظمة التجارة العالمية (الخطاب القضائي). ليس فقط الأطراف المتنازعة، ولكن أيضا الأطراف المعنية وأعضاء منظمة التجارة العالمية التي تساهم بشكل جماعي إلى الخطاب القضائي والتأثير على jurisgenerative، أو الفقهية من خلال وسائل مختلفة من الحجج والإقناع، والمداومات. وعلاوة على ذلك، فإن هذا الخطاب القضائي لا يحدث فقط للاستدلال بشكل سلبي على النصوص المحددة سلفا، فالعقلانيون قد يدعون في حين أن هذا الخطاب "يسعى [لبناء] هذا الاتساق الذي يربط الماضي والحاضر، وفي المستقبل " لمنظمة التجارة العالمية، وليس عن طريق الالتزام الأعمى لنوايا واضعيه، ولكن من خلال السعي إلى "مقتضيات الحياة المعاصرة"⁽²⁾.

و بالإضافة إلى مساهمتها في إعادة صياغة دور المحاكم لمنظمة التجارة العالمية، والنموذج الجديد الذي يسلط ضوءا جديدا على مختلف الخيارات التفسيرية لمحاكم منظمة التجارة العالمية. وفقا لشافير و Trachtman ونموذج عقلاني، وحتى التفسير القضائي هو مسألة التصميم المؤسسي (الاختيار) في عقد لتعظيم الرفاه. ولذلك، فإن الباحث العقلاني قلق فقط حول ما تم بالفعل في تفويض أنواع من المعايير لمحاكم منظمة التجارة العالمية لتطبيق أو فرض وفقا لتفاهم تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية. على سبيل المثال، وفقا لشافير و Trachtman، المادة 17.6 (ب) من اتفاقية مكافحة الإغراق

(1) - Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit pp 123-24.

(2) - Jose E. Alvarez, "international organizations as law makers" I.C.J. 4, 96 2005., pp17-18.

وهو الاختيار الواعي من قبل أعضاء منظمة التجارة العالمية إلى "تقييد أحكام معينة عن طريق تعيين قواعد تفسير المعاهدات من المادة 156 المادة 17.6 (ب)، بموجب لوحة تأجيل قوتها التفسيرية وبموجب هيئة مكافحة الإغراق المحلية. إذا وقع عزم هذا الأخير على واحد من التفسيرات المحتملة التي قد تسمح في السابق. وفي المادة 17.6 (ب) يمكن القول أن ينظر إليها باعتبارها طريقة جبرية على سبيل المثال، كانت الولايات المتحدة في هذه المادة "حصان طروادة ضمن اتفاقية مكافحة الإغراق لأن من شأنه حماية الولايات المتحدة بالسيادية في زعم تنظيم ملقاة الواردات⁽¹⁾. ومع ذلك، فإن هيئة الاستئناف رفضت ما كان يمكن أن يكون في تفسير عقلائي من المادة 17.6 (ب) من خلال الزعم بأنه عقد أعضاء الكفاءة التفسيرية. ويمكن إدراك هذا الادعاء على السلطة من قبل هيئة الاستئناف في إطار اجتماعي. ولفت القرار إلى حد كبير على سابقة الاتصالات والدعوة من الأطراف الذين اهتموا في زيادة دور منظمة التجارة العالمية داخل الساحة لمكافحة الإغراق⁽²⁾.

وثمة فرق آخر بين العقلانية والإطار السوسولوجي الجديد وهو كيف ينظر كل نموذج سلطة محاكم منظمة التجارة العالمية (التقديرية) في تطبيق قوانين غير منظمة التجارة العالمية، مثل الاتفاقيات البيئية المتعددة الأطراف وفقا للمادة 31.3 (ج) من اتفاقية فيينا بشأن قانون المعاهدات. على وجهها، المادة 31.3 (ج) تفاوض بأن محاكم منظمة التجارة العالمية تأخذ بعين الاعتبار أي قابلة لتطبيق غير منظمة التجارة العالمية للقانون الدولي ذات الصلة⁽³⁾. ولذلك، من وجهة نظر العقلانية، يجب على لجنة منظمة التجارة العالمية أن تستشهد على الشرق الأوسط وأفريقيا في نزاع هذه المنظمة حيث هي أيضا الطرف لكلا الطرفين (الشرق الأوسط وأفريقيا) لأن المادة 31.3 (ج) تعكس الاختيار المبرمج مسبقا والذي تم تصميمه لزيادة الكفاءة أو الرعاية السياسية لـ WTO. لذلك، فإن هذه العلاقة الإلزامية بين قواعد منظمة التجارة العالمية ومعايير غير منظمة التجارة العالمية قد يكون لها ما يبررها من حيث welfarist. إن استخدام معايير غير منظمة التجارة العالمية قد يزيد "كفاءة الرعاية الاجتماعية" في عملية منظمة التجارة العالمية لهذا الاستخدام ويجلب الخبرات الخارجية لهذه المنظمة في حل مشاكلها.

المعضلة مع تفسير المادة 31.3 (ج) الولاية على النحو الناتج فقط، واختيار المؤسسات العقلانية، بدلا من التعرض إلى الخطاب المعياري بين الأطراف المعنية، وهو أن يجعل النموذج العقلائي عرضة

(1)- Sungjoon Cho, "Global Constitutional Lawmaking," U. PA. J. INT'L L 31, 2010, pp 663-664

(2)- Ibid. pp 644-49..

(3)- Ibid

للمشكلتين الرئيسيتين. أولاً، مجرد التصديق بان الشرق الأوسط وإفريقيا لا يضمننا وجود الخطاب الكافي أو الأسباب المشتركة بين الأطراف المعنية. وفي أكثر الأحيان، البلدان النامية لا تصدق تلك الاتفاقات إلى حد كبير كوسام أو شرف، ودون أي مناقشة جادة أو قدرات إدارية ومالية مستحقة لتنفيذها. ثانياً، إذا كان أحد يفسر المادة 31.3 (ج) وخلافاً لذلك، يجب أن لا تستخدم محكمة منظمة التجارة العالمية في الشرق الأوسط وأفريقيا في نزاع بين الحزبية وغير الحزبية لشركة طيران الشرق الأوسط؟ وفقاً لا لروبيان-السلفاء، ربما لا يزال المشار إليه في الشرق الأوسط وأفريقيا لتقييم سلوك منظمة التجارة العالمية من طرف أعضاء شركة طيران الشرق الأوسط⁽¹⁾. إن السلوك المعيارية لهذه الأعضاء تكمن في إطار منظمة التجارة العالمية. وبالتالي، يتم تكوين الرجال اجتماعياً وإعادة تكوينهم تجاه عضو آخر ليس طرفاً في الشرق الأوسط وإفريقيا. وهذه العملية تميل إلى توليد ديناميكية اجتماعية جديدة تتكون من الروايات، والخطابة، والمطالبات، والحجج التي تنطوي على قواعد منظمة التجارة العالمية من حيث صلتها بالشرق الأوسط وإفريقيا.

عند عرض النموذج العقلاني يرى تقاطع بين منظمة التجارة العالمية والمنظمات غير هذه المنظمة على أنه مجرد قرار من جانب منظمة التجارة العالمية إما تطبيق (فرض) المعايير لغير منظمة التجارة العالمية أو لا، فإنها تميل إلى التغاضي أكثر دهاء، ودقة إمكانيات الخطابية "بين الخطاب" و بين أنظمة منظمة التجارة العالمية وغير منظمة التجارة العالمية⁽²⁾. هذا التداخل الخطابية ليس مسألة من أي فرض خارجي أو شعور هرمي. بدلاً من ذلك، ينبغي أن ينظر أكثر كإطار دقة للإشارة بالمعنى المعرفي. إن قوة هذا الارتباط الاستطراذي بين النظامين يعتمد على مدى مجموعة من الأسباب المعرفية المشتركة بين الأطراف المعنية، أي ما إذا كان مسؤولو الحكومة يعترفون بقاعدة معينة غير منظمة التجارة العالمية في تنظيم حياتهم اليومية أو إدارة الشؤون وما إذا كانت هذه القاعدة هي جزء من الخطاب القانوني العملي بين الممارسين المتضررين.

الأهم من ذلك، إن بعض الشكليات القانونية، مثل "الإشعار القضائي" قد درع ممارسة المحاورين "من الإدراكية (التواصلية) العقلانية ومن هجوم وضعي محتمل بموجب معاهدة منظمة التجارة العالمية⁽³⁾. ويقتصر هذا المجال الاستطراذي على مجتمع منظمة التجارة العالمية على النحو المحددة في المدى

(1)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit. p 134-35.

(2)- Joel Trachtman op cit p, pp 146-151.

(3)- Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit p p131-133.

القانوني الصارم على اسمية "الاتفاقات المشمولة" تحت فهم تسوية المنازعات (DSU). وعلى وجه التحديد، وهو عضو في منظمة التجارة العالمية ليس له الحق بموجب معاهدة منظمة التجارة العالمية إلى رفع دعوة قضائية ضد عضو آخر على مخالفة الأخير من المعاهدات لغير منظمة التجارة العالمية، مثل اتفاقية صندوق النقد الدولي أو ميثاق منظمة العمل الدولية. حيث أن لجنة منظمة التجارة العالمية ليست مخولة لتطبيق المعايير لغير منظمة التجارة العالمية في الفصل في المنازعات في منظمة التجارة العالمية المثارة في إطار الاتفاقات المشمولة. وبالتالي، يرى النموذج العقلاني بأن هذه القيود قد تكون مفهومة عن القيود العقلانية التي أنشأتها أعضاء منظمة التجارة العالمية السيادية والتي عرضت المعايير لغير منظمة التجارة العالمية كما لا يمكن التوفيق بينها مع الشروط التعاقدية الأصلية لمنظمة التجارة العالمية⁽¹⁾، التي تهدف إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية وتحرير التجارة الوظيفية الأساسية .

من وجهة نظر سوسيولوجية، إن القيود المذكورة أعلاه على تطبيق المعايير لغير منظمة التجارة العالمية ببساطة تعكس الظروف الخطابية الحالية التي يقع المجتمع لمنظمة التجارة العالمية من حيث صلتها بمعايير غير منظمة التجارة العالمية. إن الخطاب الحالي يشير فقط أنه مجرد اعتبارا من الآن، وهناك الحدود المؤسسية للأسباب المشتركة بين منظمة التجارة العالمية والنظم القانونية لغير منظمة التجارة العالمية⁽²⁾. وما يسمى بـ"تجزئة" القانون الدولي وهو أكثر من الوضع الطبيعي (الخطابي) من القانون الدولي لمسألة الاختيار المؤسسي.

هكذا وفي وقت قصير نفهم قواعد منظمة التجارة العالمية باعتبارها لغة أو وسيلة التواصل، ويمكننا تحرير مناقشتنا لقواعد منظمة التجارة العالمية من الافتراضات العقلانية والمضي قدما في التنمية المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية. وأن يبقى ممكنا في الساحة السياسية الدولية يجب على مجتمع منظمة التجارة العالمية أن يستمر في التواصل مع محيطها وتوسيع الدائرة الخطابية على (أساس مشترك) إلى النظم القانونية لغير منظمة التجارة العالمية. بالطبع، يجب أن يبدأ هذا التواصل بطريقة غير مباشرة إلى العمليات الأوسموزية (على سبيل المثال، ببساطة الملاحظة القضائية أو مرعاة القوانين لغير منظمة التجارة العالمية)، وليس مباشرة أو ملموسة (مثل، تطبيق قوانين غير منظمة التجارة العالمية)⁽³⁾. من خلال هذه العمليات الغير المباشرة، علما قضائيا، باعتبارها تقييم موضوعي للحقائق في إطار معنى

(1). Ibid pp 131–33.

(2). Sungjoon Cho, Toward an Identity Theory of International Organizations, op cit p 113_115

(3). Gregory Shaffer. Joel Trachtman, op cit p 29.

التفاهم بشأن تسوية المنازعات، ويمكن أن يكون أكثر من منصة الخطابية، وعلى أساسها محاكم منظمة التجارة العالمية قد تعترف باستخدام المعايير لغير منظمة التجارة العالمية بالمعنى المعرفي. وبهذه الطريقة، إن محاكم منظمة التجارة العالمية ستكون قادرة على اتخاذ المعايير لغير منظمة التجارة العالمية بعين الاعتبار، ولكن لا بد من مواجهتها عقلاً (اختيار ثنائي) ما إذا كان ينبغي تطبيقها في المخالفة لإيجاد قيود منظمة التجارة العالمية.

ينبغي أن تضاف كلمة من الحذر هنا، ولكن على الرغم من أن محاكم منظمة التجارة العالمية لا تحتفظ على تقدير معين لتشاوّر المعايير لغير منظمة التجارة العالمية، كما ضمنا في التفاوض التكنولوجي الحيوي، ولا ينبغي أن يتم تخفيض هذه السلطة التقديرية للتفضيلات الشخصية فقط للقضاة في نموذج الاختيار العام. بالنسبة إلى النموذج الاجتماعي الجديد، وإدراج المعايير لغير منظمة التجارة العالمية ينبغي أن يكون انعكاساً استطرادي للثقافة والقيم والأعراف في المجتمع التفسيري داخل WTO⁽¹⁾. إن هذا الخطاب يسعى إلى الحفاظ على الاتصال مع بيئته، بما في ذلك النظم القانونية لغير منظمة التجارة العالمية، من خلال توسيع مجال استطرادي. وهكذا، من خلال مختلف أشكال الخطاب وبما في ذلك فصل مختلف المحاورين (على سبيل المثال، التجار، الدول التجارية، والمحاكم WTO) لتوسيع حدودها المعرفية لتشمل قوانين غير منظمة التجارة العالمية من أجل إنتاج حجج وقرارات أفضل ضمن نظام منظمة التجارة العالمية.

(1) - Ibid p 137.

المبحث الثالث: مرتكزات هوية المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع

المطلب الأول: طريقة عمل جماعة التجارة العالمية: الخطاب المعتمد على القواعد

إن الإطار الاجتماعي الجديد ينظر إلى منظمة التجارة العالمية باعتبارها مجموعة من القوانين، فهو يسلط الضوء على خصائصها المعيارية. وفي هذا الصدد، فإن ما يحدث داخل مجتمع منظمة التجارة العالمية يستند إلى مبادئ قانونية ومنطق قانوني. وتستند عملياتها الثابتة والمنهجية على المعايير إلى الحجج المبدئية التي يمكن التنبؤ بها استنادا إلى حالات مماثلة. هذه العملية القائمة على القاعدة توفر للمنظمة رابطة جماعية ثابتة لا يمكن تفسيرها بنموذج العقد وحده. وبالنظر إلى هذه الطبيعة المتكررة والجماعية والذاتية المرجعية، يمكن للمرء أن يصور منطقيا معاييرها كلفة مشتركة (لغة مشتركة) داخل مجتمع منظمة التجارة العالمية

الفرع الأول: مميزات وقواعد منظمة التجارة العالمية كلفة: - التقاسم والبلاغة والاستنساخ

تجدر الإشارة إلى أن "القواعد" تعرف على نطاق واسع لأغراض هذه المادة: "هي لا تشمل القواعد المقننة فحسب، بل تشمل أيضا الممارسات التفسيرية المختلفة - الإدارية والقضائية - الناشئة من داخل المجتمع". الأهم من ذلك، معنى اللغة المعتمدة في هذه البحث لا تعني مجرد وسيلة لنقل المعلومات. وفي مثل هذه الحالة، قد يكون تنسيق العمل عن طريق اللغة قد سار بطريقة استراتيجية وتلاعبية⁽¹⁾. وعلى النقيض من ذلك، فإن الاستيراد الحقيقي للغة في الخطاب القانوني، كما هو مستخدم في سياق منظمة التجارة العالمية، هو أسلوب اتصالي يتعلق ببعد متشابك، مثل الحجج، والإقناع، والمنظور المتخذ. هذا الفهم التواصلي للغة موجه نحو تنسيق العمل والتكامل الاجتماعي. ولذلك، فإن الخطاب القانوني هو إجراء تواصلي يرسى بعض المعايير أو التوقعات المستقرة.

أولا وقبل كل شيء، توفر معايير منظمة التجارة العالمية المعرفة الاجتماعية لأعضائها مع مخطوطة مفصلة من خلالها يتم فهم حالات محددة للمنظمة مثل النزاع⁽²⁾. خذ نزاع الهرمونات كمثال يحظر الاتحاد الأوروبي استيراد لحوم البقر من الولايات المتحدة على أساس أنها تدار مع هرمونات تعزيز النمو. وتستوعب الولايات المتحدة الوضع من منظور معايير منظمة التجارة العالمية ذات الصلة، مثل اتفاقية الغات، واتفاق الصحة والصحة النباتية، وغيرها من السوابق القضائية. هنا، فإن درجة عالية من التماثل،

(1) - ibid

(2) - Schutz and Luckman, The structure of life world, 1989, pp 144-146 .

أي درجة أن النمط الوقائعي المعني يشبه المخزون الموجود مسبقا من المعرفة الاجتماعية (معايير منظمة التجارة العالمية)، تميل إلى إعطاء الولايات المتحدة معرفة فورية مع هذه المعايير وتلبية الولايات المتحدة مع تفسيرها الخاص للحالة الراهنة. ثم، فإن الولايات المتحدة سوف تواصل تفسيرها مع الاتحاد الأوروبي، كما في السابق فتتوقع استجابات محتملة من هذه الأخيرة تستمد أيضا من نفس مخزون المعرفة الاجتماعية القائم على معايير المنظمة. إنشاء نظام جديد يسترشد بالأهداف المعيارية لمنظمة التجارة العالمية⁽¹⁾. يمكن أن تؤدي نتيجة هذه المجموعة الكاملة من الخطاب، بما في ذلك مطالبات البلدان (التصنيفات) وتفسير محكمة التجارة العالمية (إعادة طبعها) إلى تغيير المخزونات الموجودة سابقا من معايير منظمة التجارة العالمية.

والطبيعة الموضوعية لمعايير منظمة التجارة العالمية كالمعرفة الاجتماعية المعرفة عن المخزونات الذاتية للمعرفة تصنفها كلغة⁽²⁾. المعايير الاجتماعية، مثل معايير منظمة التجارة العالمية تتألف من مجموعات محددة سلفا من أنماط المعاني تكون مثالية من مجموعات عرضية محددة للمعرفة. إنها هيئة التدريس الفريدة للغة كوسيلة للاتصال، مثل الانتظام الدلالي والإمكانات التجمعية، والتي تمكن الفاعلين الاجتماعيين من التعلم والتأكد والنقل، وحتى توليد المعرفة حول الواقع ضمن سياق المعنى لمجتمع منظمة التجارة العالمية. كلغة، يمكن لمعايير منظمة التجارة العالمية أن توفر حتى المعرفة التي قد لا تواجه أعضاء منظمة التجارة العالمية على الفور.

وباعتبارها هيكل مرجعيا مشتركا، فإن معايير المنظمة تعمل كمجموعة من الأفكار المقبولة عموما والتي تشكل إحساس الدول التجارية والشركات الخاصة بما هو واقعي اجتماعي⁽³⁾. وعلى سبيل المثال، فإن المكسيك لن تشكك، وبالتالي، التزام الولايات المتحدة بموجب جداول التعريفية الأخيرة أن هذا الأخير لن تفرض أي تعريفات على صادرات التكيلا من السابق. وبالمثل، قد يخطط بائع تجزئة للخمر في تكسان لتسويق تكيلا المكسيكية دون القلق من أنه قد يضطر فجأة إلى دفع الرسوم الجمركية على واردات التكيلا في المستقبل، على غرار اللغة، فإن معايير منظمة التجارة العالمية تتميز بثلاث سمات رئيسية هي: التقاسم، والبلاغة، والاستنساخ.

(1) - ibid, pp233-235.

(2) - ibid, pp233-235.

(3) - Robert M. Cover, Foreword: Nomos and Narrative, 97 HARV. L. REV. 198, 34, p97

أولاً: إن الروايات التي يتقاسمها أولئك الذين يستخدمون نفس اللغة تحدد مجتمعاً تبرز فيه تلك الروايات جنباً إلى جنب مع مسارها التاريخي. وكما لاحظ روبرت على نحو ملائم، لا يمكن فصل أي كيان أو مجتمع قانوني عن "الروايات التي تحددها وتعطيها معنى"⁽¹⁾. هذه الروايات ليست سوى تمثيل جماعي للأفكار والخبرات المشتركة بين أعضاء الجات / منظمة التجارة العالمية خلال ستة عقود. وهذه السرديات أكثر استقراراً من أي ملاحظات فردية، منذ أن تم وضعها بشكل جماعي على مدى عقود⁽²⁾.

لا يمكن للمرء أن يفهم منظمة التجارة العالمية دون تقدير تلك الأنماط السلوكية الجماعية في أشكال مؤسساتية مختلفة، على سبيل المثال إجراء لجنة أو جلسة استعراض الأقران في إطار لجنة العوائق الفنية أمام التجارة⁽³⁾. إنها حقائق اجتماعية غير تافهة تمكننا من الاتفاق بشكل متداخل على الواقع الاجتماعي المسمى. وهذه الحقائق الاجتماعية التي تقوم الجهات الفاعلة الاجتماعية - الدول والأفراد على حد سواء - بتجنسها وتشكل قواعد إبستيمولوجية لفهم منظمة التجارة العالمية. ولا يمكن أن نتحدث اللغة نفسها عن جميع المشاكل، ولكنها تستطيع بالتأكيد أن تبدأ حواراً وأن تكون أول خطوة إلى حل المشكلة؛ والأهم من ذلك أنه قد يغير طبيعة المشكلة بإعادة بناء الواقع الاجتماعي حول منظمة التجارة العالمية. إن هذه المشاركة في لغة منظمة التجارة العالمية تترجم إلى طبيعتها العامة⁽⁴⁾. وأي لغة علنية من حيث أنها نتاج للتمثيل الثقافي لمجتمع معين. وستفقد اللغة منطقتها المنطقي إذا كان يمكن تخصيصها. وعلى النقيض من ذلك، فإن نموذجاً تعاقدياً لمنظمة التجارة العالمية سيعتمد، استناداً إلى مفهوم استقلالية الأطراف، على السلطة التفاوضية التي يوقعها الأعضاء المتفاوضون. ومن الناحية التعاقدية، ينبغي أن يسمح للأطراف بالتصويت بأي شكل من الأشكال يرتادونه فيما بينهم. ومن المسلم به أنه في ظل الإجراء الحالي لتسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية، يستوفي أصحاب الشكوى والمدعى عليهم شروطهم الخاصة. ومع ذلك، من وجهة نظر مجتمع منظمة التجارة العالمية، حتى هذا النوع من التسوية قد لا تكون نهائية تماماً. وبعبارة أخرى، ينبغي أن تظل شروط التسوية هذه ضمن حدود مقبولة لمعايير منظمة التجارة العالمية لأنها قد تؤثر على أطراف أخرى. اللغة المستخدمة من قبل أي طرفين، مهما كانت مريحة لأنفسهم، لا يمكن تغيير قواعد اللغة وبناء الجملة المشتركة التي تستخدم عادة في المجتمع.

² ibid

⁽²⁾ - ibid 434-35.

⁽³⁾ - Alexander wendt, op cit, 163

⁽⁴⁾ - ibid

على سبيل المثال، بعد مفاوضات ساخنة تبعها نزاع ملحمي لمنظمة التجارة العالمية بشأن إعانات القطن 25، وقعت الولايات المتحدة والمدعى عليه والبرازيل، صاحب الشكوى، اتفاقاً. وبموجب الاتفاق المسمى "الاتفاق الإطارى"، وافقت الولايات المتحدة (مؤسسة حفظ السلع) على تقديم الدعم لمزارعي القطن البرازيليين (معهد القطن البرازيلي) إلى 147 مليون دولار سنوياً باسم المساعدة الفنية⁽¹⁾. ومع ذلك، لن يعفي الولايات المتحدة من التزاماتها تجاه منظمة التجارة العالمية طالما أنها حافظت على دعمها للقطن، الذي تبين أنه يتنافى مع معايير الإعانات التي تقدمها منظمة التجارة العالمية. وفي الواقع، اشتكت بلدان أخرى منتجة للقطن، ولاسيما مجموعة بلدان أفريقيا والكاريبى والمحيط الهادئ، من أن مثل هذا الشراء من الانتهاكات يضر بمنتجي القطن الفقراء. وتفاقم عدم المساواة في المعاملة. ويقدر ما يمكن لهذه البلدان أن تبدأ في إصدار حكم جديد بشأن المسألة نفسها وأن تسود الولايات المتحدة، فإن المفاوضات السابقة بين الولايات المتحدة والبرازيل قد لا تكون نهائية.

ثانياً: تتبع روايات منظمة التجارة العالمية من مختلف الممارسات البلاغية، مثل المناقشة والحجج والمناقشة والإقناع والتداول والتعلم ضمن السياق الاجتماعي القانوني لمنظمة التجارة العالمية. وهذه الممارسات البلاغية تميز خطاب منظمة التجارة العالمية عن عملية المفاوضات الصرفة. وفي حين تؤدي المفاوضات دوراً استراتيجياً، فإن الممارسة الخطابية تخدم وظيفة تفسيرية. وهنا، فإن التفسير هو أكثر من مجرد نقلة حرفية في النص القانوني إلى القانون⁽²⁾. بدلاً من ذلك، فهي عملية مشتركة بين "النسخ المتطابق" أو "التقييمات المنعكسة". يجوز لكل تفسير لكل عضو من الحقائق والقواعد في سياق معين من النزاعات أن قد لا تتلاقى مع عضو آخر⁽³⁾. ويمكن للأطراف في النزاع أن تعالج هذا التباين التفسيري من خلال أشكال الحوار الطقسية، مثل إنشاء لجنة، ومراقبة امتثال الأطراف، وحتى التشاور في مجال الإنفاذ، في إطار وحدة دسو. هذه الطقوس ليس فقط أعضاء منظمة التجارة العالمية الغراء معا عن طريق تنسيق شعور عميق الجذور من الصلة ولكن

الأهم من ذلك، كل من الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي الاستخدام السريري للمعرفة الاجتماعية هو انتقائي في الأساس، مما يعكس دوافع كل دولة في حالة معينة. ومن شأن استخدام الولايات المتحدة لمعايير منظمة التجارة العالمية بوصفها بلداً مستورداً، وليس مصدراً، أن يبرز ناقلاً مختلفاً تماماً عن

(1)- ibid

(2)- ibid

(3)- ibid

الحالة الراهنة. في الواقع، يمكن للمرء أن يتصور بشكل معقول أن استدعاء الولايات المتحدة لمعايير منظمة التجارة العالمية كبلد مستورد في نزاع آخر سيكون مشابها تماما لتلك التي في الاتحاد الأوروبي في الوضع الحالي. وهذه الطبيعة المثالية لمعايير منظمة التجارة العالمية تدعم نفسها كمخزون مستقر من المعرفة الاجتماعية.

وعلى الرغم من أن التماثل العالي يسمح لأعضاء منظمة التجارة العالمية بالاعتماد على معرفتهم المسبقة بمعايير منظمة التجارة العالمية، فإن بعض الحالات قد تدفعهم إلى التشكيك في معرفتهم السابقة. لنفترض أن الاتحاد الأوروبي يحظر لحوم البقر المستنسخة المستوردة من الولايات المتحدة. وفي احتجاجها على الاتحاد الأوروبي ستحاول الولايات المتحدة تحديد أي مخططات ذات صلة من قواعد منظمة التجارة العالمية. أولاً، قد لا يحدد أي قانون قضائي لمنظمة التجارة العالمية يفرض فوراً بمستوى الكتابة التي يحتاج إليها. وبعد ذلك، ستعود إلى المخزونات الأقل مباشرة التي لا تزال ذات صلة من المعرفة، مثل اتفاق الصحة والصحة النباتية. وسوف تحاول أولاً تطبيق بعض المخططات المعقولة المنصوص عليها في المرفق ألف من الاتفاق، مثل الكائنات المسببة للأمراض أو الملوثات، إلى الحالة الراهنة. وبطبيعة الحال، فإن هذه الكتابة الجديدة قد تؤدي إلى كتابة مختلفة من الاتحاد الأوروبي من شأنها أن تخدم بشكل أفضل وضعها في النزاع. وتستقبل محكمة منظمة التجارة العالمية في نهاية المطاف هذه التصريحات الجديدة من كلا البلدين أو ترفضها أو تعدلها. وتجدر الإشارة إلى أنه فيما يتعلق بخطاب منظمة التجارة العالمية، فإن أعضاء منظمة التجارة العالمية أو أعضاء هيئة الاستئناف ليسوا حكماً سلبين ولكن محاورين نشطين. فهي لا تقتصر على اختيار خطاب أفضل بين طرفين متنازعين: فهي غالباً ما تعيد بناء خطابها أيضاً خلق معاني جماعية في التفاعلات المعيارية للأعضاء داخل الآلية، مثل المشاورات والحجج والإقناع والتسوية والامتثال⁽¹⁾.

وإذا لم يتمكن الحوار بين الأطراف من إقناع جدلي فيما بينها، فإن المحاورين من المؤسسات، مثل أعضاء هيئة التحكيم أو أعضاء هيئة الاستئناف، قد يتدخلون من خلال أسلوب قضائي ويسد هذه الفجوة التفسيرية. وبمجرد إصدارها ونشرها، فإن نتائجها نهائياً للحوار أو الثلاثية السابق ذكره، مثل لجنة أو قرار هيئة الاستئناف، يشكل على الفور أساساً تفسيرياً لحالة أخرى في المستقبل. إن عملية التقارب التآزري هذه تميل إلى تحريك دائرة حميدة لأنها تولد ما يسمى بالثقة "الاسترضائية" من خلال التواصل مع الطرف

(1) - Kratochwil, Friedrich, op cit p123.

الآخر من أجل التعاون⁽¹⁾. ومن أجل تعزيز قدراتهم التواصلية، غالبا ما يضع المحاورون المؤسسيون مذاهب قانونية داخلية ومبادئ يمكن الوصول إليها عموما، مثل حسن النية

ثالثا: لا تنتقل معايير منظمة التجارة العالمية فحسب، بل تحفظ أيضا وتستسخ من خلال أنماط روتينية لبعض الأعمال المتسلسلة. وهي تنتقل من النقطة الأولى من الكلام إلى مناسبات أخرى تستخدم مع معانيها الأساسية سليمة⁽²⁾. ويساعد القانون على استيعاب هذه الجوانب الإنجابية من معايير منظمة التجارة العالمية. وحددت غودريتش بعض العناصر اللغوية الخطابية في القانون، مثل الاستيلاء المنظم على القواعد، وتحديد الأولويات على المعاني المعترف بها على نطاق واسع، والرفض الانتقائي للمعاني البديلة⁽³⁾. وتظهر معايير منظمة التجارة العالمية هذه العناصر:

أولا وقبل كل شيء، فإن وجود سوابق من نوع القانون العام يتناقض مع التنظيم المنظم للقواعد. وينص اتفاق منظمة التجارة العالمية على أن "تسترشد منظمة التجارة العالمية بالقرارات والإجراءات والممارسات العرفية التي تتبعها الأطراف المتعاقدة في مجموعة غات 1947 والهيئات المنشأة في إطار الغات 1947". وبالمثل، سلطت هيئة الاستئناف في شوشو إي الضوء على هذا نقطة جدا. وحكمت بما يلي: "تشكل تقارير الأفرقة المعتمدة جزءا هاما من عمليات اكتساب مجموعة الجات. وكثيرا ما تعتبرها أفرقة لاحقة. وهي تخلق توقعات مشروعة بين أعضاء منظمة التجارة العالمية، ولذلك ينبغي أن تؤخذ في الحسبان عندما تكون ذات صلة بأي نزاع. . . . ونتفق على أنه يمكن للجنة أن تجد، رغم ذلك، توجيهات مفيدة في تحليل تقرير فريق غير موحد اعتبرته ذات صلة⁽⁴⁾."

وبعبارة أخرى، وبغض النظر عن الشكلية التقنية (المعتمدة أو غير المقيدة)، فإن المقصود من التقارير المقدمة من لجان الخبراء أن تخصص بانتظام لأعضاء منظمة التجارة العالمية كسوابق مفيدة. ولذلك، فإن أي تقرير من لجان الخبراء قد يظل قابلا للاستعمال ليس فقط للأطراف المعنية. وسوف تستخدم، وهي المذكورة، ونقلت المرجعية، حتى من قبل أطراف ثالثة والمحاكم المقبلة لمنظمة التجارة العالمية، مثل لوحات وهيئة الاستئناف، التي ترغب في تقديم وتعزيز حججهم الخاصة والتفكير من خلال تكرار ما يفسرون فإن التقارير الأصلية كانت تعني. بعد ذلك، فإن الاستخدام الفقهي لبعض المفاهيم

(1)- Wendt, Alexander op cit pp 347

(2)- Walter W. Powell, "The New Institutionalism," *The international encyclopedia of organization studies*, 2007, pp144-145

(3)- Wendt, Alexander, op cit p 347

(4)-

القانونية، مثل حسن النية والإجراءات القانونية الواجبة، كنقاط مرجعية متكررة هو بمثابة استخدام المعاني المعترف بها على نطاق واسع.

وكثيرا ما تحتج محكمة منظمة التجارة العالمية بالمعايير البيئية، وهي المبادئ العامة للقانون، وليس بالضرورة لأنها ملزمة في حد ذاتها، بل أكثر لأنها ضرورية لمعالجة التعليل القانوني⁽¹⁾. وبالتالي، فإن استخدام هذه المبادئ العامة للقانون لا يؤدي إلى تيسير التواصل القانوني بين المحكمة والأطراف المتنازعة فقط، وأيضا بين المحكمة وأعضاء منظمة التجارة العالمية الآخرين. وبهذه الطريقة، فإن أي قرار خاص من محكمة منظمة التجارة العالمية يمكن أن يشكل عنصرا هاما في الفقه القانوني الأوسع لمنظمة التجارة العالمية. وهي طريقة فعالة لزيادة الطبيعة المشتركة بين التفكير المنطقي للمحكمة في أن هذه المبادئ الأساسية تنقسم وتقبل على نطاق واسع في أي مجتمع من القوانين، مثل مجتمع منظمة التجارة العالمية.

رابعا، يجب وجود آلية معينة لفحص المعاني التي لا تتفق مع المعايير. يجب رفض المرفقات التي تتناقض مع القواعد اللغوية ولغة معينة. وهذه الانتقائية الموثوقة هي عامل رئيسي في ضمان الاتساق الذي قد يتطلبه أي نوع من أنواع الجهاز القضائي. وعلى سبيل المثال، رفضت هيئة الاستئناف، بصفتها محاور رسمية لمنظمة التجارة العالمية، بصورة قاطعة تفسيراً بديلاً عن تفسير قانون مكافحة الإغراق، الذي تشير إليه أقلية من أعضاء منظمة التجارة العالمية، بما في ذلك الولايات المتحدة، ومع ذلك فهي غير متسقة مع وهي الفقه القانوني الراسخ لمنظمة التجارة العالمية. وانتقدت هيئة الاستئناف أيضا خروج اللجنة الثائر من الفقه القانوني الراسخ المناهض للصدفة، حيث أكدت أن هيئة الاستئناف هي وحدها التي يمكنها أن "تؤيد أو تعدل أو تعكف" التفسيرات القانونية للأفرقة⁽²⁾.

وبطبيعة الحال، فإن هذا الاستقرار لا يساوي بالضرورة عدم القدرة على التكيف. كما قواعد اللغة وبناء الجملة قد تتغير مع مرور الوقت، وكذلك قواعد منظمة التجارة العالمية. وفي الواقع، فإن المسار الغامض الذي لا يمكن إنكاره الذي تتبعه منظمة "غات" ومنظمة التجارة العالمية تجاه الحكم القضائي يعطي مصداقية لهذا التطور. وقد تعرضت المعاني المحددة لمختلف مفردات الغات / منظمة التجارة

(1) - ibid

(2) - ibid

العالمية، التي تتراوح بين "إبطال أو ضعف" إلى "منتجات مثل"، للتغيير التفسيري، خاصة عندما تحول العقد الأولي لمجموعة الجات إلى مجتمع محلي.

الفرع الثاني: إعادة تفسير عملية منظمة التجارة العالمية: ثلاث طرق من الخطاب

إن معايير منظمة التجارة العالمية بوصفها لغة خطاب منظمة التجارة العالمية ليست متجانسة. ويمكن أن توجه أشكال مؤسسية مختلفة أنواعا مختلفة من أنماط الممارسة الاجتماعية المفيدة، التي تبلور في نهاية المطاف إلى معايير مقبولة اجتماعيا. ومن هذا المنظور، يمكن فهم ثلاثة أشكال مؤسسية تقليدية من عملية منظمة التجارة العالمية، أي التحكيم، واستعراض الأقران، والتفاوض، والتشاور، على أنها ثلاثة أنماط مختلفة من خطاب منظمة التجارة العالمية. ويوفر كل وضع طريقة مميزة تتفاعل فيها مختلف الجهات الفاعلة وتواصلها كما تستخدمها وفي الوقت نفسه تطوير قواعد منظمة التجارة العالمية المشتركة⁽¹⁾. ومن الأهمية بمكان أن هذه الأشكال المختلفة من خطاب منظمة التجارة العالمية تولد في وقت لاحق العديد من الخطابات المشتقة. وهذا يعني أن العديد من الاتصالات والتفاعلات في مجالات التجارة والمجالات المتصلة بالتجارة في الحياة اليومية تقوم على أنواع مختلفة من المعرفة الاجتماعية، مثل تقارير الفرق، ومحاضر اجتماعات اللجان، وتقارير فرق العمل، وتاريخ التفاوض.

ومن خلال هذه المشتقات الخطابية، يشارك العديد من المشاركين المتناهي الصغر في مجتمع منظمة التجارة العالمية، مثل المنتجين والمستوردين والمنظمات غير الحكومية، وخطاب منظمة التجارة العالمية في نهاية المطاف⁽²⁾. وقد يقلل الخطاب المشتق من الأهمية النسبية للأشكال المؤسسية الرئيسية لخطاب منظمة التجارة العالمية. وعلى سبيل المثال، أصبح أعضاء منظمة التجارة العالمية في الآونة الأخيرة أقل تقيدا، مما قد يشهد على زيادة مستوى فهم قواعد منظمة التجارة العالمية وروتينها في الحياة اليومية.

وبوصفها منتديات اجتماعية - خطابية، فإن هذه الأساليب المؤسسية الثلاثة لخطاب منظمة التجارة العالمية تؤكد وتُعدل وتُولد معايير مشروعة (مقبولة اجتماعيا). والأهم من ذلك، أن الديناميكية المتعددة الوسائط بين هذه الأساليب الخطابية الثلاث تضيف طبقة حاسمة من التعقيد في العملية

⁽¹⁾- Sungjoon Cho. "Beyond Rationality: A Sociological Construction of the World Trade Organization",

Virginia journal of international law, V 52, N 2, P 321.

⁽²⁾- ibid

المعيارية للمجتمع التجاري العالمي، على النحو المبين أدناه. ومن خلال هذه الديناميكات المتعددة الوسائط كيف يمكن للمجتمع التجاري العالمي أن يحافظ على تضامن معياري متماسك إلى حد كبير على الرغم من التباين الفوري في تفسيرات أعضاء منظمة التجارة العالمية⁽¹⁾.

أ - التحكيم

ويشكل التحكيم شكلا مميزا من أشكال خطاب منظمة التجارة العالمية، فيما يتعلق باستعراض الأقران والتفاوض - التشاور، حيث ينطوي على حكم، مثل هيئة أو هيئة الاستئناف، التي تدير الخطاب بطريقة هرمية لا أفقية. والدور الرئيسي لهذا المحاور المحايد هو حل النزاع عن طريق إصدار قرار مستقل ملزم ال لمتنازعين. القواعد الإجرائية المتطورة تحت إشراف دسو ترمز إلى الطبيعة الخطيرة لهذا النمط من الخطاب. ويشارك جميع المشاركين في الخطاب القضائي، مثل الأحزاب التي تقدم الشكاوى، والدفاع عن الأحزاب، وأمانة منظمة التجارة العالمية، وحتى أعضاء هيئة التحكيم (أو أعضاء هيئة الاستئناف)، أسس اتصال غنية وثابتة تقدمها لغة منظمة التجارة العالمية، وهي معايير موضوعية تستند إلى مختلف منظمة التجارة العالمية والوثائق القانونية والفقهاء والمعايير الإجرائية التي تقوم عليها دسو وقواعدها التكميلية. ووفقا لأسس التواصل هذه، يشكو هؤلاء المشاركون ويستجيبون ويجادلون ويجادلون ويحضون ويثبتون ويبررون ويفسرون ويحكمون. وحتى بعد أن تصدر هيئة التحكيم أو هيئة الاستئناف قرارا، يستمر الخطاب إذا رفض حزب خاسر الامتثال وحزب فائز يطعن في عدم الامتثال بموجب المادتين 21 و 22 من دستور المنظمة.

ويلاحظ أن الحكم الصادر عن منظمة التجارة العالمية بوصفه طريقة كاملة من الخطاب القانوني لم يبرمج في بداية الغات. في الواقع، فقد برز على مدى فترة طويلة من الزمن. وكانت الغات في أصلها متحيزة لصالح التسوية النهائية للمنازعات، بدلا من الفصل الكامل. وقد أدت طبيعتها التعاقدية إلى أن تكون الأطراف المتعاقدة في مجموعة "الجات" مهووسين باستعادة أي خرق للتوازن الدقيق بين الامتيازات الجمركية التي أنشئت بعد مفاوضات تعريفية شاقة. وكان المقياس القانوني لهذا التوازن هو الإلغاء أو الانهيار بموجب المادة 23 من الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (غات)⁽²⁾.

(1) - ibid

(2) - ibid

غير أن التراكم اللاحق للحالات أدى إلى مجموعة من الاجتهادات القضائية التي أعادت تشكيل نظام تسوية المنازعات في إطار الغات من التحكيم الخاص إلى التقاضي العام. وقد تم تهميش الشرط الجوهري الذي يدعو إلى إبطال أو انخفاض القيمة، والذي كان سمة من سمات علاجات الغات. وأصبح الانتهاك في حد ذاته مهما حقا، بدلا من عواقبه التجارية. من حيث الخطاب القانوني، وليس بالضرورة التخلص منه، أي فإن نتيجة معينة من التقاضي، سواء كان قرارا من هيئة التحكيم أو حكم هيئة الاستئناف، أصبحت الآن جزءا من مجموعة متماسكة من الخطاب في شكل سابقة. ومن الناحية الفنية، فإن هذا الحكم لا يربط إلا المتنازعين بتلك الحالة بالذات، مما يدل على وجود شكل قوي للتحكيم. ومع ذلك، فإن هذه الأحكام بوصفها وحدات سابقة من الخطاب توجه قرارات منظمة التجارة العالمية اللاحقة. وبعد جولات من هذه الأحكام الموجهة، تتحول "المعيارية غير الرسمية" الأصلية إلى "قاعدة معيارية قانونية" أكثر رسوخا، مثل السوابق القضائية أو الاجتهاد القضائي.

يثبت جون جاكسون وضعا أقوى وأكثر مباشرة بشأن هذا التأثير الإيجابي للسوابق. ويلاحظ أن لجنة من هيئات منظمة التجارة العالمية أو قرار هيئة الاستئناف، بمجرد اعتمادها، تلزم عموما جميع أعضاء منظمة التجارة العالمية بتغيير سياساتهم بما يتفق مع القرار⁽¹⁾. وبالمثل، فإن التسوية بين أعضاء منظمة التجارة العالمية تتم في ظل الفقه القانوني لمنظمة التجارة العالمية. وبهذا المعنى، فإن التسوية هي أيضا نتيجة خطابية تسترشد بها السوابق.

والأهم من ذلك أن هذا البعد الاجتماعي من الخطاب القضائي يختلف عن حل النزاعات التقليدي الثلاثي، الذي يرى بعض الباحثين أنه قد يمثل "كائنا فقيرا اجتماعيا". ويدعي أوين فيس أن بنية الحزب الفردية تساوي قاضيا بحكم سلبي. ووفقا له، فإن هذا الدور السلبي يحرم القاضي من الديناميات الاجتماعية الهيكلية الأوسع وراء أي نزاع معين يحتمل أن يؤثر على أطراف متعددة. وعلى النقيض من ذلك، يمكن وصف قرار منظمة التجارة العالمية باعتباره حكما دستوريا يتطلب معالجة القضاء على التهديدات التي تتعرض لها القيم الأساسية لمنظمة التجارة العالمية، بدلا من التركيز كليا على التعويض الفردي. وهنا يجوز للقاضي أن يتجاوز المصالح الخاصة مثل استعادة الوضع على سبيل المثال، وبدلا من ذلك يعلن لمعايير بالمعنى المرتقب⁽²⁾. ومن ثم، فإن النظر في قضية منظمة التجارة العالمية، بالنظر

(1)- Owen M. Fiss, The Social and Political Foundations of Adjudication, **Human behavior**, 1982, pp121-124

(2)- *ibid*

إلى أنها شكل من أشكال الخطاب، لا يترجم بالضرورة إلى آلية عدائية. وعضوا عن ذلك، يعتمد الفصل في منظمة التجارة العالمية على الواجبات العامة المفترضة للتعاون بين المشاركين في الفصل⁽¹⁾. وفي هذا الصدد، فإن "المصلحة القانونية" هي أكثر ليبرالية مما هي عليه في التقاضي المحلي النموذجي. ويستفيد مجتمع منظمة التجارة العالمية ككل من المشاركة في خطاب منظمة التجارة العالمية (الحكم)، وهو ما يؤكد فرضية "توحيد" معايير منظمة التجارة العالمية⁽²⁾.

وفي الواقع، فإن سياسة التدخل "الفريدة" التي تتبعها منظمة التجارة العالمية تشهد على البعد الاجتماعي للخطاب القضائي. وفي تناقض صارخ مع هيكل التقاضي العادي المحلي، فإن نظام تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية هو ليبرالي تماما في السماح لغير المتنازعين (أطراف ثالثة) بالمشاركة في أعمال هيئة الاستئناف. فعلى سبيل المثال، تيسر المادة 4-11 إمكانية وصول الأطراف الثالثة إلى التشاور من خلال شرط متسامح، بينما تمنح المادة 10-2 الأطراف الثالثة اهتماما كبيرا بتقديم تعليقاتها إلى الفريق. لاحظ الطبيعة العامة الفطرية للخطاب القضائي الذي تثبته سياسة الطرف الثالث الليبرالية لمنظمة التجارة العالمية. ويمكن تحفيز أطراف ثالثة للتدخل لأن نتائج قضائية معينة تؤثر عليها بمعنى اقتصادي. ومع ذلك، حتى وإن لم يكن هناك مصالح تجارية مباشرة، فإن طرفا ثالثا قد يشارك في خطاب لمنظمة التجارة العالمية يبدأ به أعضاء منظمة التجارة العالمية الآخرين من أجل المصالح النظامية العامة. ويميل هذا الوصول إلى إتاحة الفرصة لأطراف ثالثة للمساهمة في تشكيل الخطاب نفسه الذي يشاركون فيه. وبطبيعة الحال، فإن هذه القناة المؤسسية لأطراف ثالثة توسع وتعمق خطاب منظمة التجارة العالمية فيما بين أعضائها.

ولذلك، فإن تدخلات الطرف الثالث تلعب دورا حاسما في رعاية المعايير في مجتمع منظمة التجارة العالمية. فالأطراف الثالثة لا يحق لها فقط تبادل الطلبات مع أطراف النزاع، بل ينبغي أيضا أن تعكس محكمة منظمة التجارة العالمية طلبات الأطراف الثالثة في قرارها. وهنا، يمكن لأعضاء منظمة التجارة العالمية أن يوسعوا بشكل فعال ما كان يمكن أن يكون له خلاف ذلك خطابا ثنائي الأطراف واحد. ويمكن لمحكمة منظمة التجارة العالمية أن تنشئ اتصالا خطيرا قيما مع العضوية الموسعة في منظمة التجارة

(1)- Pascal Lamy, *The Place of the WTO and Its Law in the International Legal Order*, 17 EUR. *J. international law revue*, 17 EUR, 2006, p 969

(2)- Marc L. Busch, and Eric Reinhardt and Gregory Shaffe", *Three's a Crowd: Third Parties and WTO Dispute Settlement*, *World politics*, 58, 2006, pp 446- 451

العالمية خارج الأطراف المعنية مباشرة في نزاع معين. هذه التدخلات قد تساعد حتى على إضفاء الصبغة الشرعية على لجنة أو استنتاج جهة الاستئناف التي تشير إليها. وباختصار، تساعد الأطراف الثالثة بوصفها الجهات الراعية للمعايير على الحفاظ على السلامة المعيارية لمجتمع منظمة التجارة العالمية. ويقومون بتحويل تبادل خاص بين طرف يشكو والدفاع إلى خطاب علني. ولعل الطبيعة العامة (المتعددة الأطراف) لقرارات منظمة التجارة العالمية قد تفسر أيضا السبب في أن نسبة التسوية في وضع منظمة التجارة العالمية أقل بكثير مما هي عليه في الوضع المحلي⁽¹⁾. وفي نظام تسوية المنازعات التابع لمنظمة التجارة العالمية، فإن الحصص التجارية والاعتبارات المعيارية الطويلة الأجل تحفيز خطاب قضائي. وغالبا ما تشجع الحكومات نفسها في نزاعات معينة لإنشاء سوابق قانونية حتى بدون اعتبارات تجارية خطيرة⁽²⁾.

ب - استعراض النظراء

وفي حين أن الحكم يبقى شكلا قضائيا، وجزءا هرميا من خطاب منظمة التجارة العالمية، فإن استعراض الأقران في مختلف السبل، مثل لجان منظمة التجارة العالمية وآلية استعراض السياسات التجارية، يمثل نمطا إداريا وأفقيا من الخطاب. وهي إدارية أو عبر حكومية في تلك الوكالات الإدارية الخاصة بالقطاعات، بدلا من الدبلوماسيين التجاريين، وتشارك مباشرة في الخطاب. والأمر الأفقي هو أنه لا توجد سلطة أعلى، مثل هيئة الاستئناف التابعة لمنظمة التجارة العالمية، توجه خطاب الأطراف. ومن أبرز سمات نظام منظمة التجارة العالمية الذي أنشئ في جولة أوروغواي إضفاء الطابع المؤسسي على استعراض النظراء هذا، كما هو مبين في اتفاق العوائق الفنية أمام التجارة، واتفاق الصحة والصحة النباتية، واتفاق تبرم. وتتطلب هذه الاتفاقيات الجانبية من أعضاء منظمة التجارة العالمية الأنخراط في الخطاب المبرر. من خلال وسائل خاطبة مختلفة، مثل الإخطارات والإستفسارات والعتاء. ومن خلال صياغة استفساراتهم وردودهم في سياق وشروط معايير منظمة التجارة العالمية، يقوم كل من المستفسر والمجيب بإحالة معايير منظمة التجارة العالمية إلى بعضها البعض⁽³⁾.

(1) - Ibid pp446- 451 .

(2) - Ibid p454.

(3) - Ibid p459

على سبيل المثال، يوفر اتفاق تبرم منتدى استعراض النظراء المنتظم حيث يراقب أعضاء منظمة التجارة العالمية بشكل جماعي ما إذا كانت السياسات والممارسات التجارية لكل فرد متسقة مع معايير منظمة التجارة العالمية. وفي كل استعراض للسياسة التجارية، يتاح لأعضاء منظمة التجارة العالمية بيان للسياسة أعده العضو المراقب في منظمة التجارة العالمية وتقرير أمانة منظمة التجارة العالمية المستقل. واستناداً إلى هذه الوثائق، يعقد أعضاء منظمة التجارة العالمية عدة اجتماعات تحت رعاية هيئة استعراض السياسات التجارية حيث يناقش أعضاء منظمة التجارة العالمية طائفة واسعة من التدابير المتصلة بالتجارة والتجارة من جانب عضو منظمة التجارة العالمية. وبما أن عضو منظمة التجارة العالمية المرصود يرد على استفسارات الأعضاء الآخرين في منظمة التجارة العالمية في تلك الاجتماعات، فإنه يبرر تدبيره لامتثالها لمعايير منظمة التجارة العالمية.

ويتيح الخطاب التمهيدي لأعضاء منظمة التجارة العالمية توليد "التعلم التنظيمي والتكيف"، وهو ما قد لا يتم استيعابه بشكل كامل من خلال الروايات العقلانية⁽¹⁾. يميل هذا العنصر الاجتماعي للحوار التنظيمي إلى توعية الدول المنظمة (المستوردة) بالأثر الخارجي (التجاري) لأنظمتها على الدول المتضررة (المصدرة)، وبالتالي تحفيز الدول المنظمة على تعديل أو إلغاء اللوائح الأصلية⁽²⁾. ومن الجدير بالذكر أن التوضيح حول معنى بعض أحكام الصحة والصحة النباتية غالباً ما ينتج عن مناقشات غير رسمية بين المسؤولين الحكوميين على مستوى العمل، وليس من تقارير هيئة الاستئناف.

وتفسر هذه الطبيعة الذاتية للتفاعل الاجتماعي بين المنظمين المحتملين "الفهم الذاتي المعياري" فيما بينهم، الذي يشكل في نهاية المطاف هويتهم الجماعية.

وقد يكون نظام إدارة معلومات الصحة والصحة النباتية الذي بدأ مؤخراً (سبس إمس) بمثابة تأكيد تجريبي للأطروحة الاجتماعية المذكورة أعلاه لاستعراض الأقران. وسبس إمس هو مصدر شامل يمكن المستخدمين، الحكومات والجمهور على حد سواء، من تحديد وضبط المعلومات عن الإجراءات المبلغ عنها، والشواغل التجارية المحددة، ووثائق لجنة الصحة والصحة النباتية، ونقاط الاستفسار المحلية، والسلطات التي تتعامل مع الإخطار. وليس فقط أعضاء منظمة التجارة العالمية ولكن أيضاً الشركات الخاصة بتحديد مختلف المعلومات سبس بطريقة تخدم احتياجاتهم الخاصة. وهو نظام سهل الاستعمال

(1) - Ibid

(2) - Ibid

يوفر مجموعة متنوعة من معايير البحث مثل "المجموعات الجغرافية، رموز المنتج، فترات التعليق، الكلمات الرئيسية، الخ"

وهذا النوع من الإبداع المبتكر يُيسر إلى حد كبير خطابا إداريا تنظيميا من البلدان الأعضاء في منظمة التجارة العالمية من خلال توسيع قاعدة المعلومات المشتركة بشأن تدابير الصحة والصحة النباتية للأعضاء. وبإمكان أي عضو من أعضاء المنظمة الآن أن يحدد بسهولة أي تدبير مشكوك فيها من تدابير الصحة والصحة النباتية من عضو آخر قد يؤثر على المصدرين السابقين. ومن ثم، يمكن أن يعينه الشخص السابق باعتباره "شاغلا تجاريا محددًا" مشفرا رقميا لأغراض تحديد الهوية، مثل "ستك 229". وفي إطار لجنة تدابير الصحة والصحة النباتية، يناقش الأعضاء ويناقشون هذه الشروط والأحكام الموحدة عند تحديدها أو الدفاع عنها. في ظل ظروف معينة، يمكن لأعضاء منظمة التجارة العالمية بسهولة نزع فتيل النزاعات التجارية عن طريق الحوار قبل أن يتم تصعيدها إلى شكاوى كاملة للفصل فيها⁽¹⁾.

ومن الممكن أن لا يؤدي استعراض الأقران بالضرورة إلى تحقيق النتيجة المرجوة، مثل الامتثال المعزز. وهناك عدد من العقبات المحتملة التي قد تعرقل مظاهرها الكاملة. نظرا لطبيعة لينة، غير ملزمة، قد ينتهي استعراض الأقران مع محادثات رخيصة مقلدة. وعلاوة على ذلك، فإن مشاركة البلدان النامية في هذه الاجتماعات محدودة بسبب افتقارها إلى القدرات التقنية والمالية. وتؤدي هذه العقبات إلى طرح أسئلة بشأن شرعية خطاب منظمة التجارة العالمية. ومع ذلك، تشير الدراسات التجريبية المختلفة إلى أن الجهات الفاعلة الاجتماعية أكثر عرضة لتغييرها والسلوكيات عندما تتاح لهم بانتظام فرصة لدراسة والدفاع عن موقفهم الأصلي في مواجهة المعلومات الجديدة⁽²⁾.

وهذا هو الحال بوجه خاص عندما يتمكن أعضاء اللجان من إنتاج "قانون ثانوي" مثل القرارات والتوصيات، نتيجة لمداولاتهم. ومن المفارقات أن هذه الطبيعة غير الرسمية والمؤقتة لاستعراض الأقران تميل إلى "فتح المجال أمام الجهات الفاعلة الأقل قوة في التعبير عن موقفها"⁽³⁾. وكما يلاحظ نيكو

⁽¹⁾- Petros C. Mavroidis, "No Outsourcing of Law?: WTO Law as Practiced by WTO Courts," J. INT'L L. 1, 9 2008. P112.

⁽²⁾- ibid

⁽³⁾- Gregory Shaffer, "A Structural Theory of WTO Dispute Settlement: Why Institutional Choice Lies at the Center of the GMO Case," INT'L L. & POL., 41. 1, 2008, pp 64-65 .

كريشش على نحو ملائم، من المرجح أن يتعرض الوضع الرسمي لصنع القرارات التنظيمية المركزة وتفاوتات القوة، وبالتالي عرضة للاستيلاء التنظيمي. وعلى النقيض من ذلك، يمكن استعراض الأقران الجهات الفاعلة الأقل قوة، مثل البلدان النامية، من الاعتراض على المناصب التنظيمية المهيمنة وبالتالي الحفاظ على هيكل تعددي للحكم التنظيمي.

ج - التفاوض - التشاور

بالمعنى التقليدي، قد يكون التفاوض مرادفا للمساومة. والمفاوضة تميل إلى أن تكون استراتيجية: فهي تعكس منطق السوق وتتطوي على التبادلات الاقتصادية بين الأطراف. ويمكن أن تعقد الاجتماعات الوزارية التي تجري فيها مفاوضات تخفيض التعريفات على أفضل وجه لتعريف التقليدي للتفاوض. غير أن التفاوض قد يخدم في الوقت نفسه أغراضا أخرى، مثل تقصي الحقائق أو الإقناع. ومن خلال التقارب والتداول حول الوقائع المتنازع عليها، قد تتحول المفاوضات إلى مشاوره، مما يمكن من إجراء تقييم محايد للوضع، وبالتالي يضيق الخلافات الأصلية بين الأطراف⁽¹⁾.

ولهذا السبب، فإن معايير منظمة التجارة العالمية لا تشجع فقط، بل تشترط أيضا على طرفا معنيا المشاركة في مشاورات عندما تواجه أي نزاعات. وفي الواقع، فإن معظم النزاعات قد تم حلها في مرحلة التشاور⁽²⁾. وفي الوقت نفسه، قد لا تشارك الأطراف في خطاب حقيقي في مرحلة التشاور إذا ما قررت بالفعل الانتقال إلى المرحلة التالية، والفصل فيها. وقد يحاولون تقليل أي نقاش جوهري حول نزاع معين إلى أدنى حد، وذلك عند استجابتهم لإجراءات اللجنة اللاحقة

ومن الجدير بالملاحظة أن التفاوض - التشاور هو أقل رسمية بكثير من الأساليب الأخرى لخطاب منظمة التجارة العالمية، مثل التحكيم أو استعراض الأقران. وعلى الرغم من أن المرونة قد تكون فضيلة، فإن التشاور - التشاور لا يزال عرضة لخطر فطري من عدم الإنصاف. ولحث الطرف الآخر على قبول موقفه، يمكن لحزب أكثر قوة من الناحية السياسية أن يحشد أنواعا مختلفة من التهديدات ضد قوة أقل قوة⁽³⁾. وتتمتع القوى العظمى، مثل الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، بمزايا هائلة في صياغة قواعد منظمة التجارة العالمية لأنها يمكن أن تنشر قواعد غير مسبوقه عشرة اجتماعات لكل يوم عمل في

(1) - WTO DSU, arts. 4.2, 4.6

(2) - ibid

(3) - ibid

منظمة التجارة العالمية. كيف يمكن للبلدان الفقيرة أن تتابع بفعالية جميع تلك الاجتماعات وأن تعكس مواقفها في مشاريع السياسات النهائية؟

ولكن الأهم من ذلك أن البعد التقليدي للتفاوض الذي تمثله الصفقة المتبادلة أصبح على نحو متزايد مفارقة تاريخية، بل ومضلة. وكان أسلوب العمل التقليدي للتفاوض التجاري هو تخفيض التعريفات الجمركية على أساس المعاملة المتبادلة. غير أنه في ظل الواقع التجاري الجديد، ينبغي للمرء أن يأخذ الطبيعة المتغيرة للحوافز التجارية على محمل الجد. وقد حلت الحوافز الإدارية، مثل اللوائح المحلية، مؤخرا محل النمط التقليدي للحوافز التجارية، مثل التعريفات الجمركية التي تنخفض عموما بعد سلسلة من الجولات التجارية في الماضي⁽¹⁾. ولا يمكن للدول التجارية أن تتفاوض ببساطة على هذه الحوافز غير التعريفية الجديدة. ومن أجل معالجة هذه الحوافز، ينبغي أن يفهموا أولا طبيعة اللوائح التنظيمية لبعضهم البعض، وأن يتعلموا توسيع أسهم التنظيمية المشتركة من خلال الممارسات الخطابية، مثل الجدل والإقناع والتداول.

وبمجرد أن ينبذ أعضاء منظمة التجارة العالمية أنفسهم من الزئبقية التي عفا عليها الزمن ويعتقدون واقع الترابط الاقتصادي، تتحول طبيعة المفاوضات من التفاوض (المفاوضة المتبادلة) إلى التشاور (الحوار التعاوني). ويشكل النجاح الذي حققته مؤخرا "اتفاقية تكنولوجيا المعلومات" لمنظمة التجارة العالمية مثالا على ذلك، لا سيما في تناقض صارخ مع الفشل الملحني لمحادثات جولة الدوحة. سلاسل الإنتاج العالمية تميز منتجات تكنولوجيا المعلومات، بدءا من أشباه الموصلات إلى شاشات العرض المسطحة (فد) إلى معدات الإنترنت اللاسلكية. وينقسم إنتاجها إلى مراحل متعددة في بلدان متعددة بطريقة تقلل من تكاليف المعاملات. وهذا التناقص المعاصر للتقسيم التقليدي للعمل بين البلدان المشاركة يعود بالنفع على البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية التي تساهم بعوامل إنتاج مختلفة، سواء كانت عمالة أو رأس مال أو تكنولوجيا، لتصنيع منتج واحد. وعلاوة على ذلك، تميل منتجات تكنولوجيا المعلومات إلى توليد صفقات مشتقة هائلة في الخدمات، مثل تطوير البرمجيات وحجز السفر عبر الإنترنت. بدأت مجموعة مختارة من أعضاء منظمة التجارة العالمية، التي أثارها لحظة نادرة من التنوير الجماعي، في عام 1996 لتسهيل التدفق العالمي لمنتجات تكنولوجيا المعلومات عن طريق إلغاء التعريفات الجمركية. وقد أثبتت هذه المبادرة أنها من أعظم النجاحات في تاريخ منظمة التجارة العالمية.

(1) - ibid

وقد زاد عدد الأعضاء الأصليين البالغ عددهم 28 عضواً إلى 74 عضواً حالياً؛ تضاعف إجمالي صادرات العالم من منتجات تكنولوجيا المعلومات ثلاث مرات منذ إنشائه.

وحضنت لجنة إيتا بشكل دقيق التحول الذي يحفز التعاون من التفاوض إلى التشاور. وتحت رعاية اللجنة، توفر اللجنة منتدى استرشادياً للمشاركين في إيتا لحل شواغلهم المحددة الناشئة بموجب قانون التجارة الدولية. فعلى سبيل المثال، في عام 2000، تشاورت الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي مع تايلند في إطار اللجنة فيما يتعلق بشروط شهادات المنشأ الأخيرة المفروضة على بعض واردات تكنولوجيا المعلومات. وفي نهاية المطاف، أقرت الولايات المتحدة وتفسير الاتحاد الأوروبي لرابطة التجارة الدولية تايلند بالتراجع عن هذا الشرط⁽¹⁾. وكلما قيل، فإن التفاوض كوسيلة من وسائل خطاب منظمة التجارة العالمية، لأغراض هذه المادة، يعرف على نطاق واسع إلى حد ما، لا يعني المساومة التقليدية التقليدية فحسب، بل أيضاً الخصائص الاستشارية الاستشارية⁽²⁾. في الواقع، فإن البعد الأخير من المفاوضات غالباً ما يطغى على السابق. وقد تشكل هذه الأخيرة الأخيرة من منظور معياري نظراً لأن كل صفقة قد لا تنشأ عن فراغ معياري نقي. في الواقع، فإنه يظهر في ظل معايير منظمة التجارة العالمية.

وحتى المستوطنات الثنائية لا تزال في المجال العام: فقد تخضع لمزيد من المراقبة والرصد من جانب مجتمع منظمة التجارة العالمية. ويجب الكشف عن جميع الحلول المقبولة للطرفين ورهنا بالتدخل المحتمل من بقية أعضاء منظمة التجارة العالمية. وفي هذا السياق، توفر معايير منظمة التجارة العالمية للأطراف للتفاوض مع "السلطة المؤسسية" التي يمكن أن تحقق "القوة الإلزامية" بفعالية⁽³⁾.

وفي نفس السياق، لا ينبغي أن تكون المفاوضات لعبة صفرية. ويمكن للأطراف المتفاوضة أن تعدل تفسيراتها المختلفة باستمرار وأن توسع في نهاية المطاف أسسها المشتركة. وبهذا المعنى، يمكن فهم التفاوض على أنه إقناع متقاطع: إذ أن إقناع أحد الطرفين مرهون بإقناع الطرف الآخر⁽⁴⁾. والنتيجة الدينامية لمثل هذا التفاوض مثل الإقناع المتقاطع تتطوي على إمكانية تحقيق مبلغ إيجابي في شكل

(1)- Ibid. 27.

(2)- Sungjoon Cho , Claire R. Kelly, "Promises and Perils of New Global Governance: A Case of the G20," 12 *CHI. J. INT'L*, 12, 2012, p491

(3)- Michael Barnett ,Raymond Duvall, Power in Global Governance, op cit, pp13-17

(4)-Claire R. Kelly, op cit, p493

تقارب تنظيمي. بعد كل شيء، التفاوض كطريقة من الخطاب المعتمد في هذه المادة يحمل طابع عام حيث أعضاء منظمة التجارة العالمية الحفاظ على الخطاب بمعنى جماعي.

الفرع الثالث: الديناميكية المتعددة الوسائط لخطاب منظمة التجارة العالمية

وقد تكون هذه الأساليب الثلاثة لخطاب منظمة التجارة العالمية مميزة، إذ لا ينبغي للمرء أن يفهم كل منها بمعزل عن الآخر. وفي الواقع، فإن كل وضع مترابط بطريقة أو بأخرى. وقد تكون هذه الديناميكية إيجابية أو سلبية.

أ - الحكم ضد استعراض الأقران

وقد يستعرض استعراض النظراء بعض القيود الجوهرية على الفصل. على سبيل المثال، قد يمنع استعراض الأقران الحكم من توليد ظروف غير مرغوب فيها بسبب أحد الخصائص الهيكلية الأخيرة، مثل النهاية الخصومية. وفي بعض القضايا المثيرة للجدل، مثل تنظيم الأغذية، كثيرا ما ينقسم الاستيراد والتصدير على حد سواء إلى مواقف لا تتعارض مع الظواهر التي لا يمكن التوفيق بينها. وتشمل هذه القضايا مواقف اجتماعية وثقافية متباينة وغالبا ما تكون متضاربة في مختلف الولايات القضائية التنظيمية⁽¹⁾. وغالبا ما تتصاعد النزاعات حول هذه القضايا بشكل عاطفي مع المصالح التجارية المكتسبة والسياسة الموسمية.

وفي هذه الحالة، من المرجح أن يطرح المتنازعون ادعاءاتهم في خطاب طاغية لإنتاج روايات تخدم مصالحهم الذاتية بدلا من الانخراط في خطاب يشبه العامل. إن نزاع الهرمونات بين الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي هو مثال على ذلك. هذا النزاع، الذي يعود أصله إلى عهد الغات في الثمانينات، تم الحكم عليه في إطار منظمة التجارة العالمية مرتين، في عامي 1998 و2008. ولا يزال هناك حل. هنا، الموقف الأمريكي، الذي يدعم سلامة لحوم البقر المعالجة بالهرمونات للاستهلاك البشري، وموقف الاتحاد الأوروبي، والتي تشكك في سلامة نفس المنتج، هي معارضة تماما لبعضها البعض. وما نشهده في كثير من الأحيان في هذا النوع من الخلافات هو حلقة مفرغة من عدم الامتثال وما أعقب ذلك من إعادة التقاضي⁽²⁾.

(1)- Sungjoon Cho, "Of the World Trade Court's Burden," J. INT'L L. 20 EUR, 2009.p 675

(2)- ibid

وعند التعامل مع تلك النزاعات الناجمة عن الاختلافات الاجتماعية والثقافية الأساسية، ينبغي أن تسفر الأحكام إلى الحوار التنظيمي عن طريق استعراض الأقران أو التشاور. هنا، فإن اختراق عام 2001 بين كندا والبرازيل بشأن نزاع مرض جنون البقر يوفر مثال على ذلك. يذكر ان الحظر الكندي على استيراد لحوم البقر البرازيلية خوفا من مرض جنون البقر في فبراير 2001 دعا الى احتجاج شديد من البرازيل التي هددت بمقاضاة كندا امام محكمة منظمة التجارة العالمية.

ومع ذلك، سرعان ما انتخبت الأطراف لمعالجة هذه المسألة في لجنة الصحة والصحة النباتية بدلا من متابعة الفصل. وأثناء المداولات التي جرت في إطار لجنة الصحة والصحة النباتية، اقترحت البرازيل ولاية جديدة للبلدان المتقدمة لإخطار منظمة التجارة العالمية بإدخال تدابير الصحة والصحة النباتية التي قد تؤثر سلبا على الفرص التجارية للبلدان النامية⁽¹⁾.

واعتمدت لجنة الصحة والصحة النباتية في نهاية المطاف هذا الاقتراح في شكل "إجراءات موصى بها لتنفيذ التزامات الشفافية في اتفاق الصحة والصحة النباتية (المادة 7)"⁽²⁾. واتفق كل من البرازيل وكندا على حل النزاع باعتماد التوصية المنقحة. والمثال المذكور أنفا ليس حكاية معزولة. وفي الواقع، تم حل عدد متزايد من مخاوف الصحة والصحة النباتية من خلال الخطاب التنظيمي من خلال لجنة الصحة والصحة النباتية بدلا من الحكم الصادر عن منظمة التجارة العالمية. وتم تناول ما يقرب من 30% من "الشواغل التجارية المحددة" التي أبلغت بها لجنة الصحة والصحة النباتية من خلال المناقشات والمشاورات التي جرت في إطار اللجنة⁽³⁾.

ومن المسلم به أن مثل هذا الحوار التنظيمي للبحث عن النفس لا ينبغي أن يكون أمرا مفروغا منه. وهو يتطلب بناء الثقة، وبالتالي يستغرق وقتا. وأي نتيجة للحوار التنظيمي، إذا ما نفذت بالكامل، تتطلب من الطرفين المعنيين أن ينخرطوا في جهود جدية في مجال الإبلاغ عن المخاطر داخل ولاياتهم القضائية المحلية⁽⁴⁾. ونادرا ما تكون هذه الجهود مرئية وقابلة للتقدير. وكثيرا ما يكون السياسيون الخاضعين لدورات انتخابية قصيرة الأجل غير صبور بهذه الرؤية الغامضة الطويلة الأجل. وتضغط

⁽¹⁾- WTO Committee on Sanitary and Phytosanitary Measures, Implementation Proposal under Paragraph 21: Proposal by Brazil, G/SPS/W/108 (June 22, 2001)

⁽²⁾- WTO Committee on Sanitary and Phytosanitary Measures, Recommended Procedures for Implementing the Transparency Obligations of the SPS Agreement (Article 7): Revision, G/SPS/7/Rev.2 (Apr. 2, 2002).

⁽³⁾- WTO Committee on Sanitary and Phytosanitary Measures, Review of the Operation and Implementation of the Agreement on the Application of Sanitary and Phytosanitary Measures, G/SPS/36, Jul. 11, 2005.

⁽⁴⁾- See generally World Health Organization, Food Safety: Risk Communication, available at <http://www.who.int/foodsafety/micro/riskcommunication/en/>.

عليهم جماعات المصالح، وغالبا ما يميلون إلى اللجوء إلى استراتيجية أسرع وأكثر مباشرة، مثل التقاضي. وبالنظر إلى هذا الوضع، فبمجرد أن يطلب بلد المصدر إجراء مشاورات مع بلد مستورد، قد تكون هذه المشاورات خطوة تحضيرية لمقاضاة كاملة تالية، بدلا من بذل جهد حقيقي نحو المصالحة.

كما أن مراجعة الأقران قد لا تمنع أي نزاع من الفصل في الأحكام. على سبيل المثال، لا يتم حل جميع النزاعات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات في لجنة إيتا. ولم تتمكن اللجنة من حل نزاع وقع مؤخرا بشأن رفض الاتحاد الأوروبي منح بعض منتجات تكنولوجيا المعلومات، مثل شاشات العرض المسطحة، والصناديق العلوية، والمعالجة المعفاة من الرسوم الجمركية بموجب قانون التجارة الدولية. وقد سقطت لجنة منظمة التجارة العالمية في نهاية المطاف على التعرفة الجمركية للاتحاد الأوروبي على منتجات تكنولوجيا هذه المعلومات⁽¹⁾. ويكتسي هذا التقرير أهمية كبيرة في أنه يؤيد الطبيعة التطورية للتكنولوجيا من خلال إعطاء الأولوية للوظائف على خصائص منتجات تكنولوجيا المعلومات. يمكن للمرء أن يتصور بشكل معقول أن هذه النتيجة ستعزز السلطة الخطابية لأولئك الذين يدعون إلى توسيع ITA.

ب - الحكم ضد التفاوض - التشاور

أولا وقبل كل شيء، قضائية لديها كلية فريدة من نوعها للتفاوض. فعلى سبيل المثال، عندما يكافح المفاوضون التجاريون لصياغة قرار أو اتفاق، نادرا ما يخلقون معاني جديدة لكل حكم من الصفر. إن خطابهم (التفاوض) يتم بوساطة، وفي الوقت نفسه بناء على نتائج الخطابات التي سبق إنشاؤها، سواء كان الحكم أو استعراض الأقران، والتي شكل بشكل جماعي أشباه الغات⁽²⁾.

لاحظ أن عددا من أحكام وحدة حماية الجراد هي مجرد تدوين لممارسات الغات السابقة. ولم يختر المفاوضون التجاريون في جولة أوروغواي أعمال اللجنة بموجب المواد 6-16 من قانون مكافحة الإرهاب لأول مرة. في الواقع، استوردوا هذه الممارسة الشائعة من الخطاب الماضي في ظل الغات القديمة. وبالمثل، شكل قرار سوبرفوند في عام 1987 مبدأ افتراض "الإبطال أو الإضمحلال" مع بيان الانتهاكات، على النحو المنصوص عليه في المادة 3 من قانون مكافحة الإرهاب. كما يمكن للمرء أن يلاحظ بسهولة

(1)- Panel Report, European Communities and its Member States — Tariff Treatment of Certain Information Technology Products, WT/DS375/R, Aug. 16, 20 15

(2)- Fiona Smith, Law, "Language and International Trade Regulation in the WTO," in 63 CURRENT LEGAL PROBLEMS 2010, p 458

أن عددا من المبادئ الرئيسية بموجب اتفاق الصحة والصحة النباتية، مثل "أقل تقييدا للتجارة" يعني (المادة 5.6)، تتبع من الفقه القانوني السابق لمجموعة غات، مثل قرار القسم 337 في (1) 1989.

وعلى النقيض من ذلك، غالبا ما يلغي الفصل والتفاوض بعضهما البعض. لتسوية أو التقاضي هو دائما قرار صعب للأطراف المتنازعين. وتنظم معايير منظمة التجارة العالمية أساسا بطريقة تجعل التشاور نحو التسوية شرطا مسبقا للتقاضي الكامل. تنص المادة الثانية والعشرون من الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (غات) على أن "يمنح كل طرف متعاقد" اعتبارا كافيا للتشاور مع طرف متعاقد آخر فيما يتعلق بأي نزاع ينشأ في إطار الغات. حتى أن منظمة دسو التابعة لمنظمة التجارة العالمية تفضل التسوية من خلال التشاور للفصل فيها. وتنص المادة 3-7 من قانون الأمن العام على أنه "من الواضح أن الحل الذي يحظى بقبول متبادل بين أطراف النزاع وبما يتماشى مع الاتفاقات المغطاة هو الأفضل".

هؤلاء العلماء الذين يتبنون نهجا عقلانيا لا يأخذون هذه الأولوية للتشاور على محمل الجد. ووفقا لهم، فإن التسوية من خلال التشاور والفصل هي ببساطة مسألة اختيار عقلاني مستتيرة بالحسابات الاستراتيجية. على سبيل المثال، أندرو غوزمان وويرى بيث سيمونز أن أعضاء منظمة التجارة العالمية ينتخبون في تلك النزاعات حيث تكون مدفوعات التحويل سهلة نسبيا (مثل المنازعات المتعلقة بمعدلات التعريفات الجمركية)، وتنتظر في المنازعات الأخرى التي تكون فيها مدفوعات التحويل صعبة (مثل المنازعات التي تتعلق بقضايا الصحة والسلامة)⁽²⁾.

طالما أن الاختيار بين التسوية والفصل يملئ من خلال حساب عقلاني، لا يمكن للمرء أن يفسر تماما الأولوية الهيكلية للتشاور.

بيد أنه من السهل، من إطار اجتماعي مقترح في هذه المادة، فهم أولوية التشاور هذه. وطبيعة المنطوق للفصل هي خصومة، وبالتالي لا بد أن ترافق تكلفة اجتماعية معينة، مثل تصاعد العداء، في مسارها. هذا الهيكل المواجهة للمقاومة قد يزيد من مستوى العداء بين الدول التجارية، وبالتالي يسمح الجو للمفاوضات اللاحقة. وفي هذا السياق، حذر المدير العام السابق لمنظمة التجارة العالمية باسكال لامي من أن الاستعاضة عن المفاوضات والتقاضي يمكن أن تقوض التوازن الدقيق بين تفسير النصوص

(1) - ibid

(2) - ibid

القائمة وإنشاء نصوص جديدة⁽¹⁾. وفي نفس السياق، تحذر المادة 3.7 من قانون الأمن العام من أن " في حالة ما إذا كان الإجراء في إطار هذه الإجراءات سيكون مثيرا ". ومن وجهة النظر المعيارية، ينبغي أن يسبق الخطاب الاستشاري الخطاب القضائي.

وعلاوة على ذلك، فبمجرد أن يدخل المتنازعون في نظام قضائي، فإن عوامل معينة خارجة عن إرادتهم قد تزيد من تعقيد التسوية. فعلى سبيل المثال، قد يكون إضفاء الطابع المؤسسي على وصول أطراف ثالثة إلى آلية تسوية المنازعات التابعة لمنظمة التجارة العالمية نعمة مختلطة. وفي الوقت الحالي، تشارك أطراف ثالثة في نحو ستين في المائة من جميع منازعات منظمة التجارة العالمية⁽²⁾. وكما يحذر ويليام ديفي، فإن مثل هذه التدخلات من جانب أطراف ثالثة يمكن أن تكون ضارة بتسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية لأنها غالبا ما تكون وجهات نظر مختلفة جدا من المتنازعين.

وحتى عندما تثير أطراف ثالثة قضايا قانونية نظامية قد تكون ذات أهمية لعضوية منظمة التجارة العالمية برمتها، فإن تعقيد النزاع الأصلي يميل حتما إلى تقليص مساحة التسوية بين الأطراف المعنية. ولذلك، من المرجح أن تعوق مشاركة الطرف الثالث بشكل عام الاستيطان المبكر⁽³⁾. وفي حين أن مثل هذا الحكم الكامل يظهر وظيفة لتوليد القانون لخطاب منظمة التجارة العالمية، فإنه قد يلغي أيضا شكلا آخر من أشكال الخطاب يمكن أن يساهم في حل النزاعات بطريقة أكثر ودية.

لكن من ناحية أخرى، فإن الطريق المسدود في طريقة الحوار التشاوري للمفاوضات يميل إلى تحفيز أسلوب الفصل في الخطاب، مما يؤدي إلى خطر الإفراط في التفاوضي. ومع إغلاق مسار المفاوضات بانتهاء محادثات جولة الدوحة، فإن عددا أكبر من أعضاء منظمة التجارة العالمية يخططون لتقييد طريقهم إلى تعزيز الوصول إلى الأسواق الأجنبية. وعلى وجه الخصوص، قد يكون بعض أعضاء منظمة التجارة العالمية عازمين على حل تلك القضايا التي لم تعالج في مفاوضات الدوحة عبر منظمة التجارة العالمية) آلية تسوية المنازعات. يبدو أن هذه الدعاوى القضائية لا مفر منها الآن. ومنذ فشل صفقة الدوحة، تعتزم البرازيل مقاضاة الولايات المتحدة على إعانات القطن وتعريفاته على الإيثانول البرازيلي⁽⁴⁾. وكانت البرازيل تتوقع أصلا أن تقوم الولايات المتحدة بتخفيض دعمها لمجموعة واسعة من

(1)-ibid

(2)- Marc L. Busch, Eric Reinhardt, Gregory Shaffe (2006), op cit p446

(3)- Ibid. p 448.

(4)- Jonathan Wheatley, "Brazil to Dispute US Subsidies", FIN. TIMES, Aug. 3, 2008.

المنتجات الزراعية مثل القطن، الإيثانول؛ إلا أن فشل المفاوضات دفع البرازيل إلى اللجوء إلى التقاضي في منظمة التجارة العالمية في نفس المسألة. وباختصار، في حين أن وفرة التقاضي قد تكون علامة مبشرة على سيادة القانون في منظمة التجارة العالمية لنظام، إقبال نظام تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية مع أكثر وأكثر صعوبة الحالات قريبا التعب النظام واختبار سلامته⁽¹⁾.

ج - استعراض النظراء ضد التفاوض - التشاور

وكما نوقش أعلاه، تحولت طبيعة المفاوضات مؤخرا من صفقة تقليدية إلى مشاورات أو حوار تعاوني. وإلى هذا الحد، يشبه التفاوض على نحو متزايد استعراض الأقران. والواقع أن هذا المنظور الجديد يستحق المزيد من النظر في طبيعة واجبات منظمة التجارة العالمية في المستقبل، مثل الخدمات والأمن الغذائي والحواجز غير الجمركية. ويبدو أن ما تبقى من الصواميل الصعبة التي تواجهها في المستقبل لا تتوقف على الصفقات العرضية والوقت الكبير، بل أيضا على الحوار التنظيمي النهاري الذي يمكن أن يوسع من الأساس المشترك بين الأعضاء: وليس بين عشية وضحاها المفاوضات، ولكن بشكل تدريجي فقط من خلال التفاهم المتبادل. وفي هذا الصدد، فإن تداعيات اختراق بالي مؤخرا، ولا سيما اتفاق تيسير التجارة، الذي أعاد إحياء المفاوضات التجارية التي جرت في جولة الدوحة، لم تكن تافهة، وإن كانت مخيبة للأمال لبعضها في نطاقه. ولحظة، علق أعضاء منظمة التجارة العالمية التزاما ضمينا إلى موقف المرتزقة الممنوح⁽²⁾. ومن المفارقات أن مندوبي منظمة التجارة العالمية في بالي لم يتمكنوا من تنفيذ الصفقة إلا بوقف المساومة. في تلك اللحظة، على الأقل، هم بدأ أن ندرك أن نموذج المساومة القديم القائم على عقلية فورية، قد لا يعمل دائما. واتفقوا على الافتراض الحاسم بأن التجارة ليست لعبة للفوز أو الخسارة، وأن الأمة التجارية قد لا تحتاج دائما إلى التغلب على شريكها التجاري للحصول على صفقة أفضل.

وبمجرد أن يعيد أعضاء منظمة التجارة العالمية تركيز مفاوضاتهم في إطار العمل الاجتماعي هذا، سيدركون قريبا أن كل مفاوضات تجارية بشأن موضوع معين يجب أن تسترشد بعملية استعراض الأقران

(1) - JOHN H. JACKSON.opci 295-56

(2) - كما عزا المدير العام لمنظمة التجارة العالمية روبرتو أزيفيدو نجاح اتفاق تيسير التجارة إلى "وعي جماعي" بين أعضاء منظمة التجارة العالمية: " (1) أن الاتفاق الذي تم السعي إليه مرغوب فيه للجميع، وقيل كل شيء، (2) أن النتيجة الإيجابية لن تنتج الفائزين والخاسرين، ولا الفجوة بين الشمال والجنوب (تحتاج البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية إلى العمل من أجل الاتفاق)؛ (3) يجب إعادة تنشيط النظام التجاري المتعدد الأطراف لفائدة الجميع، ولا سيما أصغر البلدان والأقل قدرة على إدارة تعقيدات المفاوضات التجارية الواسعة النطاق ". منظمة التجارة العالمية، " بالي هو مجرد بداية " - أزيفيدو ،

في إطار لجنة مناظرة لمنظمة التجارة العالمية بشأن الموضوع نفسه. وعلى سبيل المثال، يجب أن تكون المفاوضات المتعلقة بالإعانات الزراعية متوازنة مع عمليات استعراض النظراء المتزامنة في إطار لجنة الزراعة، واللجنة الفرعية للقطن، ولجنة الإعانات والتدابير التعويضية. وبناء على ذلك، يجب ألا تكون المفاوضات مدفوعا بعقلية صفقة صارمة، على نحو ما يتبين ببلاغة في مفهوم "التعهد الوحيد"، بل يجب أن تكون مرنة ومرنة.

وهذا الاعتراف الرصين بهذه المرونة العملياتية الحيوية، التي تترك مجالا للحديث، وبالتالي التعلم بين أعضاء منظمة التجارة العالمية، هو الإنجاز الحقيقي لاتفاق بالي. ومن المؤكد أن اتفاق تيسير التجارة يخرج عن الصلابة القانونية التي يرمز إليها مبدأ التعهد الواحد. وكاتفاق إطاري، يتطلب تنفيذه من أعضاء منظمة التجارة العالمية ملء عدد من التفاصيل غير المعروفة. هذه الغرفة للحديث ضروري في الإطار الاجتماعي المقترح في هذه المادة. فالتعلم، ومن ثم فهم أفضل لنظام كل منهما الآخر وحالته، وليس المفاوضات، أمر أساسي للتغلب على الحواجز الجديدة التي لا تتحملها الحمائية، بل أيضا الاختلافات في كل من الثقافة الإدارية ومستوى التنمية الاقتصادية

إن الإطار المجتمعي الجديد، إذا ما تمت مشاركته على نطاق واسع بين الدول التجارية، قد يمكنهم من تبني أفكار جديدة ظلت غير متوقعة إلى حد كبير في ظل التصورات القديمة. ولهذا الغرض، يجب أن تصبح منظمة التجارة العالمية ومعاييرها منفردة لمجتمعها الواسع، بما في ذلك ليس فقط أعضاءها، بل أيضا لاعبين اقتصاديين منفردين، مثل المنتجين والمستوردين والموزعين وتجار التجزئة وتجار الجملة ووكلاء الشحن والشاحنين والمصرفيين والمستهلكين. هذا التسويق الاجتماعي لمنظمة التجارة العالمية قد يزعزع الجمهور من هذه الخرافات ميركانتيليست بشرت من قبل المصالح الخاصة والسياسيين الذين يخدمون تلك المصالح. كما سيشارك الجمهور المستتير في مداولات أفضل، مما سيشكل بدوره سياسة تجارية أفضل. وفي هذا الصدد، يعمل علماء التجارة وأمانة منظمة التجارة العالمية معا من أجل التوصل إلى فكرة يمكن الوصول إليها بشأن منظمة التجارة العالمية وتشغيلها. ومن شأن هذا الاستدلال أن يمنح الجماعة التجارية العالمية لغة خاصة بها كحاجة ماسة إليها.

المطلب الثاني: المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع

الفرع الأول: متغيرات بناء مجتمع منظمة التجارة العالمية

على الرغم من اختلاف الأدوات الإدارية المعتمدة في التطبيق لتعزيز الرفاه العالمي، وطبيعة الشركة العالمية *the global Gesellschaft* -جيسيلزشافت العالمي- الذي يميل إلى ترسيخ الطبقات بين الأغنياء والفقراء هذه الظاهرة المقلقة، والتي وصفها جون راولز John Rawls بأنها "غير عادلة" ولها تأثير إضافي لوصم الدول الفقيرة بوجه عام. وهذا يشكل مسألة ما إذا كان ينبغي توسيع نطاق الشركة *Gesellschaft* وتعزيزه إلى الحد الذي يمكن أن يقدم ويدعم السلطة مع آلية الإنفاذ، وفعالية (إعادة) العدالة التوزيعية في نهاية المطاف، بالإضافة إلى كونها غير قابلة للتطبيق عمليا، هذه الحكومة العالمية أوستينيان *Austinian World Government* باعتبارها شركة عظمى- وقد رفض العديد من الفلاسفة منذ فترة طويلة⁽¹⁾، بما في ذلك إيمانويل كانط وإمريخ دي فاتيل. فقد حذر كانط، ويتبع جون راولز، أن تتحول الحكومة العالمية إلى طغيان عالمي أو كتلة من الفوضى. لقد اعترض فاتيل أيضا على نموذج المدينة الكبرى *the civitatis maximae* الذي اقترحه المسيحي وولف Wolff، لأنه كان يخشى أن الدول الصغيرة سوف تتضاءل لصالح الجمهورية الكبيرة في مثل هذه الحالات.

هذه المعضلة تستدعي النظر في مفهوم المجتمع *Gemeinschaft* كحل لمشكلة الشركة *Gesellschaft*. كما أن الطريقة الوحيدة لإنقاذ الشركة من الاضمحلال هو إحياء بذور المجتمع *Gemeinschaft*⁽²⁾. ويتم طرحها كبديل، وليس انحدارا،⁽³⁾. ويحاول ستيفن برينت Steven Brint التغلب على هذا القصور النظري من خلال تحديد أفضل الإحداثيات المناسبة لبناء المجتمع *Gemeinschaft*. وقدم برينت بتوظيف التصنيفات المنهجية لإميل دوركهايم لإدراك المجتمع وليس ككيان مادي، ولكن كمجموعة من الخصائص المتغيرة للتفاعل البشري والتي يمكن اكتشافها في أي بناء اجتماعي، وتم بناء أربعة متغيرات هي وثيقة الصلة بشكل خاص ومفيد في بناء مجتمع منظمة التجارة العالمية من نموذج الشركة إلى نموذج المجتمع:

(1)- Reimer, op cit, p 229

(2)- Steven Brint, "Gemeinschaft Revisited: A Critique and Reconstruction of the Community Concept," 19 SOC.

THEORY 1, 2 2001, p98

(3)- ibid

المتغير الأول الروابط الاجتماعية الكثيفة والمطلوبة" بطريقة تدريجية في المشهد التجاري العالمي المعاصر والتي فيحد ذاتها مترابطة ومتكاملة للغاية. وعلى الرغم من أن هذا الترابط والتكامل يرتكز أساسا على الاقتصاد والجوانب المادية المتأصلة في السوق المتوسع باستمرار، بالإضافة إلى النظرة المتشائمة من فشل الشركة Gesellschafian في معالجة المشاكل الاجتماعية مثل الفقر، كما أن التفاوت في التنمية يتطلب المزيد من الروابط الاجتماعية لاحتضان وإصلاح الفشل. وتبين الهندسة الأصلية لمنظمة التجارة العالمية مثل الوعي الاجتماعي في ديباجتها. فالمبادرة اللاحقة التي تمثلها جولة الدوحة للتنمية (DDR) تعزز بعض الترابط الاجتماعي ضمن النظام الكلي. وتسלט منظمة التجارة العالمية الضوء اجمالا عن طريق الإنذار ضد ظاهرة تهميش أفقر أفرادها، كما تحت الأعضاء الآخرين على استيعاب أفقر الأعضاء من خلال برامج التنمية. وحتى خارج النطاق المؤسسي لمنظمة التجارة العالمية، هناك مجموعة متنوعة من بناء القدرات أو محاولات أخرى موجهة نحو التنمية مثل "الاتفاق العالمي" Global Compact، يتم العمل على بناء هذه الشبكات الاجتماعية من خلال وساطة المنظمات الحكومية الدولية أو المنظمات غير الحكومية.

المتغيران الثاني والثالث، "مناسبات الطقوس" ritual occasions" و"تصورات التشابه مع الخصائص الفيزيائية، النمط المعبر، طريقة الحياة، أو التجربة التاريخية للآخرين"⁽¹⁾، يمكن العثور عليها في بنية عضوية منظمة التجارة العالمية. ويحق للأعضاء، وبمعنى آخر، أن يشاركوا في مجموعة متنوعة من المناسبات الطقوسية، مثل مختلف اللجان واجتماعات المجلس تحت رعاية منظمة التجارة العالمية. هذه المناسبات الطقوسية تغذي احساس الانتماء والهوية الجماعية. وبالمثل، فإن أسلوب العمل المشترك داخل نظام منظمة التجارة العالمية يوفر للأعضاء "هويات اجتماعية" ترتبط بقوة بمشاعر الرضى والراحة". هذا التماثل الاجتماعي يقدم تفسيراً لسبب استمرار العديد من البلدان في التواؤم، تأتي عضوا في منظمة التجارة العالمية، وبالتالي الوصول إلى الحفاظ على استمرارية نظام التجارة العالمي⁽²⁾.

المتغير الرابع والأخير، "المعتقدات المشتركة في فكرة النظام، أوالنظام الأخلاقي، المؤسسة، أو المجموعة،" هو غائي teleological، وفي الواقع العودة إلى جينات بروتكول الشركة (غات 1947 GATT) وأن بناء مجتمع السلام والازدهار عبر السندات التجارية هي بذور المجتمع الكانتي النهائي

(1)- Steven Brint, op cit, p 207.

(2)- Sungjoon cho, 2003, op cit 11-13

Kantian communitarian telos، ومن المثير للاهتمام أن هذه المعتقدات المشتركة يمكن أيضا إعادة ترجمتها إلى نتائج منطقية ملاحظة قائمة على الاهتمامات. هذا العنصر وليد المجتمع قد ينجم عن المصالح الذاتية المستنيرة التي تربط بين أيدي السيادة البلدان إلى الصاري من الغات ضد صفارات الإنذار من التدمير المتبادل أو قد تكون نتيجة طبيعية "للتسيق لعبة" للتغلب على معضلة السجناء من نظرية اللعبة⁽¹⁾، أو إعادة بناء مؤسسات النظام التجاري العالمي عبر الغات قد تكون ببساطة متوافقة مع المصالح السياسية للحلفاء، ولا سيما الولايات المتحدة. وهذه وجهات نظر متشائمة بل وحتى مزعجة "مناهضة للمجتمع"، تميل فقط إلى إعادة فرز الأصوات، وبالتالي تسليط الضوء على خصائص جدا الشركة، مثل السلطة والفائدة، والتي نسعى جاهدين للتغلب عليها من خلال بناء مجتمع لمنظمة التجارة العالمية.

واستنادا إلى التفاعلات البشرية، تشكل هذه المتغيرات الأربعة المفاهيمية مجتمع منظمة التجارة العالمية. هذه التفاعلات البشرية المجتمعية، والتي يمكن إعادة صياغتها "التواصل" أو "الخطاب" يتم تشغيلها وتسهيلها من قبل "التعاون"⁽²⁾. فقط من خلال هذا التواصل التعاوني أو الخطاب بين مختلف الأعضاء، الأغنياء والفقراء، سيتم تأسيس التعاطف العالمي، وبذلك أزمة التنمية إلى اهتمام الجميع. فقط من خلال هذا التعاطف العالمي يمكن أن تكون تناقضات واضحة من القيم في زوايا مختلفة من العالم بوساطة والتوفيق. فالأغنياء لن يجبروا الفقراء على الامتثال للوائح الانفرادية التي وضعتها الأول، بدلا من الأغنياء سوف يضع نفسه في موقف الفقراء ويدركون أن هذه الانفرادية التنظيمية قد تدمر تنمية اقتصاد تنمية الفقراء. وهكذا، نحن في مجتمع منظمة التجارة العالمية يُمكن أن يفهم حقا، في مأمّن من التحيز الضيق، من جانب واحد مثال: حماية "الزعانف" (الدلافين) في البلدان الغنية قد تهدد وسبل العيش لصيادي سمك التونة المكسيكيين الصغار في غياب ما يناسبهم (إعادة) العدالة التوزيعية على نطاق عالمي. ثم ننتقل أخيرا من البلاغة إلى العمل. هذا التعاطف العالمي لا يتولد فقط عن طريق المساواة الخالصة أو الدافع الخيرية. بل هو في حقيقة الأمر، ثمرة من العقل البشري أو العقلانية. على الرغم من أنه غالبا ما يرتبط مع المصلحة الذاتية بدلا من التعاطف، والسبب البشري ليس بالضرورة نوع من السلوك الحسابي والاستراتيجي يذكرنا القاضي هولمز "رجل سيء" 230 على العكس من ذلك، "التواصلية

(1)- Robert E. Hudec, "The New WTO Dispute Settlement Procedure: An Overview of the First Three Year's", *MINN. J. GLOBAL TRADE*, 8 1, 10, 1999, pp67-78

(2)- GATT Dispute Panel Report on United States, Restrictions on Imports of Tuna, unadopted, DS21/R-39S/155 (Sept. 3, 1991), available at <http://www.worldtradelaw.net/reports/gattpanels/tunadolpinI.pdf>.

العقلانية "231 يمكن أن تمتد تعاطفنا من خلال تمكين الإسقاط من تجارب الحياة الفردية في المجال العام (أي منظمة التجارة العالمية جيمينشافت) حيث يتم اختبار العقلانية البشرية باستمرار وإثراء من خلال الترابط والترابط بين الوجود الإنساني. في سوم، أخلاقيات الخطاب جيمينشافتيان، كما كانتين أعيدي بناؤها "السبب العملي"، ولاية منا لممارسة "منظور أخذ" وبناء لحظة التعاطف.

الفرع الثاني: المنظمة العالمية للتجارة ضمن السياق المجتمعي-الثقافي والبناء القانوني

من المسلم به أن منظمة التجارة العالمية كمجتمع هي فكرة، وليس ظاهرة. لسد الفجوة بين هذه الفكرة والواقع، والقيادة في كثير من الأحيان محبط ما هو ما ينبغي أن يكون، ونحن بحاجة إلى قاعدة⁽¹⁾. ولدى إنشاء منظمة جيمينشافت التابعة لمنظمة التجارة العالمية، القانون هو جهاز التواصل لا غنى عنه أو اللغة، واستخدام منها يزيد باستمرار من إمكانيات الحقائق المقبولة، التي توجهها معادلة التعاطف العالمي. لذلك، كما يقدم رونالد دوركين، القانون هو "بناء" من حيث أنه "يظهر أفضل طريق لمستقبل أفضل" وبالتالي "توحيد" الاختلافات على الرغم من المصالح والمشاريع المتباينة المنتشرة في المنظمة، إن طبيعة القانون هذه كجهاز اتصال ضروري جدا في سياق مجتمع لمنظمة التجارة العالمية، وهو أمر يصور المجتمع حيث التشابه الداخلي للمداولات السياسية بشكل كبير⁽²⁾. ولذلك، فإن الأعضاء يعتمدون اعتمادا كبيرا على القانون كوسيلة للتفكير والسلوكيات الأخرى، وتصميم خاصة بهم، وبالتالي التواصل معا. وعلاوة على ذلك، فإن اللاعبين الذين مثل المستهلكين والمنتجين، بالإضافة إلى الدول، وإعطاء واتخاذ الإشارات عن طريق ترجمة (وبالتالي وظيفة التواصل)، التي تستند إلى مجتمع منظمة التجارة العالمية على القيم المنهجية مثل الاستقرار والقدرة على التنبؤ حتى في المعنى البراغماتي، هذا الجهاز التواصل غير المرئي متفوق على آليات اتخاذ القرارات الأخرى المؤسساتية في منظمة التجارة العالمية، مثل المجلس العام، الذي تفرض قيوده المادية، بما في ذلك التصويت غير الواقعي القواعد وغيرها من المضايقات المادية⁽³⁾، تميل إلى تثبيط أي كفاءة وخطاب هادف داخل المجتمع عندما نفسر القانون باعتباره جهاز تواصل أساسي إلى حد كبير مكمل، أو حتى يحل محل المداولات السياسية، لدينا فورا يميل الانتباه إلى أن يكون موجها نحو الاتفاقيات القائمة أو القانونية المكتوبة مستندات. وفيما يتعلق بالتشريعات الأساسية في مجال التنمية، يمكن للمرء أن يرى بمراجعة "إعلان الحق في التنمية" الذي كان

(1) - Cover, op cit, pp, 9-10

(2) - steven Brint, op cit, p207

(3) -

اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 4 ديسمبر 1986⁽¹⁾. على الرغم من ذلك (بمعنى أنه يرفع قضية التنمية إلى مجال حقوق الإنسان)، فإن الإعلان يعاني من تجريدية وبنية غامضة. فهو يترك عددا لا يحصى من المسائل القانونية، مثل التصميم، من المستفيدين من التنمية ومن يجب عليهم حماية التنمية، عن قابليتها للتنفيذ⁽²⁾. ويشارك برنامج عمل الدوحة في نفس المشكلة. كما سبق فإن برنامج العمل نفسه سيواجه صعوبة في تقديم أي شيء ذو قوة قانونية فورية من تلقاء نفسها.

في هذا السياق، بعض العلماء حتى تشير إلى أن المساعدة التقنية على أساس "أفضل المساعي" إلى التزامات ملزمة يكون فشلها في نظام تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية يبدو مثيرة للإعجاب، وصعوبة عملية للتعديل وكذلك الحساسية السياسية لهذه المسألة، ولاسيما من وجهة نظر البلدان المتقدمة النمو، تقوض جدواها. بدلا من اشتقاق على عجل وذلك مباشرة من الوثيقة التأسيسية، مثل إعلان الدوحة (برنامج العمل)، ينبغي للمجتمع التجاري العالمي النظر في وثيقة "الاتفاقية الإطارية" (كما يتضح في العديد من المعاهدات البيئية) التي تُولد شبكة من الاتفاقات الفرعية أو البروتوكولات اللاحقة التي هي ضرورية لتنفيذ فعال على المستوى الجزئي⁽³⁾. ولا ينبغي لهذه الاتفاقات الفرعية أو البروتوكولات أن تفعل ذلك بمجرد إعلان خطاب النوايا الحسنة الذي تكرر بشكل فاشل طوال تاريخ الغات؛ ينبغي أن تتضمن المنظمة على جملة معايير وقيم، ومعايير مفصلية فيما يتعلق بما ينبغي عمله لتوفير المساعدة الإنمائية وكيفية القيام بذلك مع إيلاء ضرورة لتمويل هذه المبادرات. ومع ذلك، ليس من السهل الحصول على هذه الاتفاقات الفرعية أو البروتوكولات فإن معظم التشريعات الرسمية في سياق منظمة التجارة العالمية يجب أن تتخذ الشكل الذي يصعب إنشاؤها في ظل الآلية الحالية لمنظمة التجارة العالمية. حتى لو كانت منظمة التجارة العالمية مجهزة بعملية صنع القرار آلية، وعمق لوائحها من المرجح أن يكون الحد الأدنى في الإطار التقليدي هو وضع المعاهدات لعدة أسباب. أولا، إبرام معاهدة طويلة ومضنية للمنظمة. ويتم التفاوض على معظم المعاهدات والتوقيع عليها وتتم المصادقة عليها بطريقة بطيئة ومتعبة.. وعلاوة على ذلك، نظرا لشرعيتها الصارمة، من المرجح أن المعاهدة أن تعاني من الإفراط في

(1)- ibid

(2)- Isabella D. Bunn, "The Right to Development: Implications for International Economic Law", 15 AM. U. INT'L L. Revu. 15 AM, 2000, pp1425-1434

(3)- John H. Jackson, "International Economic Law in Times That Are Interesting", . INT'L ECON. L. 38, 2000, pp33-36

البيروقراطية والروتين في جميع أنحاء العملية بأكملها. وبالتالي، في النهاية، جوهر أن الدول قد تتفق على أنه قد لا يكون مفيدا، على الرغم من الأسلوبية واللغوية⁽¹⁾.

ثانياً، عملية وضع المعاهدات هي أساسا عملية سياسية. فإنه يتطلب قدرا كبيرا من رأس المال السياسي الذي يمكن أن يستوعب تكلفة كل من البدء والحلول التوفيقية. ضف إلى ذلك، فإن العملية برمتها تميل إلى أن تكون تحت ضغوط شديدة ومتواصلة من مجموعات المصالح أو الدوائر المحلية-الدول-، مما أدى حسب المثل إلى رسم قط بدلا من أسد.

ثالثاً، لأن البلدان لا تريد أن تكون من "المخالفين"، كما أنهم لا يميلون إلى الالتزام بالالتزام الرسمي⁽²⁾. وعليه، فإن معظم البلدان حريصة على الاحتفاظ بقدر كبير من المساحة الممكنة للمرونة في المستقبل، مما يؤدي بالدول إلى التقليل من نطاق الالتزامات في أي معاهدة ملزمة رسميا. وفي كثير من الأحيان، والمعاهدات "العملية والآثار هي أيضا مؤهلة من قبل التحفظات صريحة.

رابعاً، نصوص المعاهدات عادة ما تكون غامضة ومبهمة بما يكفي لرفع إمكانية خدمة الذات والتفسيرات من قبل الموقعين، وبالتالي مستوى غير مرض من الامتثال.

خامساً، معظم المعاهدات ثابتة ويصعب تعديلها. حتى لو كان الأولي كان نطاق التنظيم كافيا، والافتقار إلى الدينامية المتأصلة في المعاهدات تميل إلى منعهم من مواكبة التطور المتزايد في وقت لاحق حفز.

وعلى الرغم من أن منظمة التجارة العالمية تحتفظ بعدد كبير من الاتفاقات والأحكام، التي تعتبر حقيقة تطور قانوني للغات من نواح كثيرة، فمثل هذه الهيئة القضائية وحدها لا تزال تفشل في الوفاء بتطلعات منظمة التجارة العالمية كمجتمع تحت سياسة سلطة الشركة. حتى في ظل وجود مساعدة إنمائية مؤسساتية في داخل المنظمة، كما أن السياسة المحلية من طرف الأغنياء تتجاهل بشكل صارخ الاحتياجات التنموية الأساسية للفقراء⁽³⁾. ولذلك، فإن هذا الفشل يتميز على نحو أفضل بأنه نقص عام من الوعي المعياري من مجرد انتهاك أو عدم كفاية القواعد فقط من خلال الخطابات المجتمعية والتعاطف العالمي، وما يترتب على ذلك يمكن أن يعكس هذا الفشل.

(1)- ibid

(2)- John H. Jackson, " Appraising the Launch and Functioning of the WTO", GERMAN Y.B. INT'L L. 20, 39 1996, p98

(3)- Supachai Panitchpakdi and Keynote Address: "The Evolving Multilateral Trade System in the New Millennium", 33 GEO. WASH. INT'L L. REV. 419, 2001, pp439-440

إن قواعد منظمة التجارة العالمية الحالية مشتقة من سلسلة النتائج التفاوضية. وبناء على ذلك، فإن هذه القواعد تشجع حتما التفضيلات السياسية للأغنياء والأقوياء؛ كما أنها غالبا ما تتعارض مع القاعدة الأساسية للتجارة الحرة أو المضادة للحماية. ونتيجة لذلك، وبعد نصف قرن من التطور المؤسسي، فإن منظمة التجارة العالمية لا تزال أقل أداء في أدوارها. ولذلك، فإن منظمة التجارة العالمية يجب أن تعمل كمجتمع بمحتوى قيمي معياري للسماح لآلية التجارة الحرة أن تتحمل العدالة التوزيعية الأصلية دون تدخل سياسي لا مبرر له ووتجنب التلاعب. كما ينبغي لمنظمة التجارة العالمية الحالية أن ترتفع فوق تلك السلبية، وبناء قاعدة مرجعية معيارية في نهاية المطاف، والتي لا تقتصر على توجيه وتنظيم سلوكيات الأعضاء بل تشكل أيضا مجتمع. وهذا هو السبب الحقيقي الذي ينبغي أن نتبعه "قانون الأمم" *jus gentium* ليس فقط كمصدر للقانون⁽¹⁾، ولكن أيضا كتناسق المركزي ينبغي أن يُكتشف، من خلال التفسيرات، تاريخ مجتمع منظمة التجارة العالمية.

الفرع الثالث: منظمة التجارة العالمية بوصفها جماعة للقوانين

إن النموذج الجديد-المنظمة العالمية للتجارة بوصفها مجتمع- يركز على بعض الخصائص المعرفية للتفاعل الاجتماعي - مثل الأفكار والمعايير والثقافة - بين (الدول). فمنظمة التجارة العالمية ليست مجرد جانب من جوانب أعضائها، أو جملة من الإجراءات والتفاعلات مثل العقد (شركة)، وإنما نظامية-معيارية كمجتمع تُنسب إليها القيم المعرفية (المعاني). وفي هذا الصدد، لا يمكن تخفيض منظمة التجارة العالمية إلى "الأنشطة المضطع بها باسمها" مثل المؤتمرات الوزارية والتجارة المفاوضات: "فهي تتألف أيضا من قواعد ومعايير دائمة نسبيا هذه الإجراءات تعتمد على، تتكاثر، وتحول" وكما ذكر أعلاه، فإن النظام الجديد لمنظمة التجارة العالمية قد سبق أثبتت، وإن كانت لا تزال في مرحلة إنشائية، هذه السمات البنائية في سجل التنمية المؤسسية في مجموعة الجات ومنظمة التجارة العالمية. وبعد كل شيء، لا تزال منظمة التجارة العالمية مؤسسة قانونية، لا يمكنها أن تنفصل تماما عن تنظيمات سلوكيات المشاركين عن الأهداف الاجتماعية.

ومن الواضح أن تكنولوجيا التوسعية والتكاملية لمنظمة التجارة العالمية تتطابق بشكل وثيق مع التحول الموجه نحو التحول الواضح في إطار المعاهدة الجديدة. على سبيل المثال، تفاهم تسوية المنازعات الجديد لمنظمة التجارة العالمية (DSU) يحد سلطة حق النقض-الفييتو- من أجل ضمان

(1) - ibid

الفعالية المعيارية داخل النظام. وبموجب الآلية القديمة لتسوية المنازعات في الغات، وفي محكمة منظمة التجارة العالمية لم يكن قرار الفريق ملزماً قانوناً إلا عند تعاقد مجموعة الغات ويتفق الأطراف،⁽¹⁾ بما فيهم الطرف الخاسر، على اتخاذ القرار. لم يكن هذا إلا مظهر آخر من الشركة التي تحركها السلطة، ومما لا يثير الدهشة، فإن الأعضاء الأقوياء مثل الولايات المتحدة غالباً ما يستخدمون حق النقض ضد اعتماد قرارات الغات عندما كانوا الطرف الخاسر. لمعالجة هذا النقض عمدت اتفاقية DSU الجديدة لمنظمة التجارة العالمية إلى إلغاء نظام النقض هذا جعل عملية الاعتماد التلقائي. ومن المفارقات أن الأزمة المالية العالمية الأخيرة لم تضخم إلا الضرورة المشروعة لإقامة رابطة جماعية داخل النظام التجاري العالمي. وبينما أثرت الأزمة تأثيراً سلبياً على البلدان النامية وعلى شعوبهم، فوضع ما بعد الأزمة ("الطبيعي الجديد") وضع بشكل مثير للسخرية والبلدان المتطورة والجهات الفاعلة الاقتصادية فيها في وضع من "الحل" بسبب إمكانات النمو الهائلة التي تتفوق على البلدان النامية التي تعاني من أزمات الإنجاز⁽²⁾. ويجب أن تكون البلدان النامية لتحقيق إمكانات التنمية من خلال التواصل بنشاط مع مجتمع منظمة التجارة العالمية أي عن طريق تعميم التجارة الدولية، وهو ما سيؤدي بدوره لتوليد نمو عالمي. وفي هذا الصدد، على الرغم من أن النموذج الجديد وحده لا يمكن القضاء على العجز في التنمية في المستقبل القريب، فإنه مع ذلك يمكن أن يحفز عدداً من الأفكار والمشاريع الجديدة التي ستشكل مسار مؤسساتي أكثر مرغوب فيه لمنظمة التجارة العالمية من خلال تغيير الطريق أين يتم فهم نظام التجارة العالمي.

هذا التحول المعياري لمنظمة التجارة العالمية يستدعي ضرورة الاتجاه نحو التفسير البنائي. وتحت البنائية، يفهم أعضاء منظمة التجارة العالمية كيف أن مصالحهم الوطنية تعتمد على معايير منظمة التجارة العالمية والبنية الاجتماعية. "إن الهياكل الاجتماعية لها بعد خطابي بمعنى أنها لا تتفصل عن الأسباب وفهم الذات". وبعبارة أخرى، فإن معايير منظمة التجارة العالمية والبنية الاجتماعية تشكل مصالح أعضاء منظمة التجارة العالمية والتفضيلات. إن كون الدولة عضواً في منظمة التجارة العالمية ليست مجرد حقوق وامتيازات بموجب اتفاقات المنظمة. حيث أن عضوية منظمة التجارة العالمية تعني أيضاً بعض الفوائد الاجتماعية مثل الانتماء، والضمان، وحتى المكانة المستمدة من وضع اجتماعي معين

(1)- March James and Olsen Johan., **rediscovering institutions the organizational basic of politics**. collier macmillan canada, .1989p 741

(2)- Sungjoon Cho, ,2012 opci, pp56-58

في النظام التجاري العالمي⁽¹⁾. هذا ما يُفسر سبب قيام عدد كبير من البلدان - ولا سيما البلدان النامية - بذلك مثل الصين وفيتنام وروسيا، على أن تكون حريصة جدا على أن تصبح عضوا بالمنظمة.

إن التفسير البنائي للغات / منظمة التجارة العالمية يركز على المعايير الاجتماعية -المعرفية والبيداتانية الذي يولد الصور الجماعية (Gemeinschaftian)) للغات / منظمة التجارة العالمية، مثل متطلبات الروابط الاجتماعية "و" المعتقدات المشتركة في نظام الفكرة⁽²⁾ ". أولا وقبل كل شيء، تعزيز رؤية الأهداف المشتركة (التجارة الحرة وتكامل الأسواق) في نص منظمة التجارة العالمية ويساعد اجتهادها القضائي أعضاء منظمة التجارة العالمية على التقاء توقعاتهم المعيارية، وهو شرط أساسي لبناء الهوية الجماعية للمجتمع. ربما تكون منظمة التجارة العالمية المنظمة الدولية الأكثر نجاحا في فترة ما بعد الحرب، كقياس بفاعليتها العملية المستمرة فضلا عن توسع نطاقها وجداول الأعمال والعضوية.

الأهم من ذلك، هذا التضامن المجتمعي يتكرر، وفي نفس الوقت، يتعزز كمجموعة متطورة ومتقدمة من المعايير كجهاز التواصل. وتعد قواعد منظمة التجارة العالمية أداة اتصال تشير إلى "منطق ملاءمة" بالمعنى الاجتماعي، الذي يُستمد من بعض "أنماط الممارسة" وكذلك "التفاهم المشترك أو التوقعات السلوكية". وباختصار، يرى أعضاء منظمة التجارة العالمية أنفسهم على أنهم "نحن" وملزمون بالقواعد المشتركة باعتبارها "وسيلة رمزية للاتصال" لذلك، في هذا مجتمع المنظمة، يجب أن يكون الشركاء التجاريين ينظرون إليها أكثر على أنهم "العملاء والموردين والمتعاونين المحتملين بدلا من التهديدات التنافسية"⁽³⁾. وبمجرد أن يتقاسم الشركاء التجاريون نفس التشكيل الاتصالي، يمكن أن تكون علاقاتهم أكثر تعاونا على التنافس لأن هذا التشكيل يوفر "بنية المعاني التي تُحدد العمل" في عالمنا المشترك.

وبما أن خطاب منظمة التجارة العالمية يفترض وسيلة قانونية (مثل الخطابة، والحجج، والروايات) لتوجيه الأفكار الفردية إلى أفعال الجماعية، فمنطق الاتصال " لمنظمة التجارة العالمية أو " العمل الاتصالي" للأعضاء لا يمكن أن يكون إلا من خلال القانون. هنا، تشبيه اللغة مفيد للفهم البنائي لمجتمع منظمة التجارة العالمية كمجتمع قانوني، فبعض "الانتظامات الدلالية"، مثل السوابق القضائية و، وإدارة مجتمع منظمة التجارة العالمية في ذلك فإن هذا الفقه القانوني للمنظمة يتميز بالجوانب "المعجمية -

(1)- ibid

(2)- Steven Brint, (2001).op cit

(3)- ibid

النحوية"، وبالتالي تشكيل معاني نص ضمن منظمة التجارة العالمية كخاصية اجتماعية وثقافية⁽¹⁾. إن الحديث عن معايير منظمة التجارة العالمية كـ "ظواهر لغوية" هي "جزء لا يتجزأ" في تاريخ منظمة التجارة العالمية، والتطور المؤسسي، والديناميكية الداخلية. وبالتالي، فإن أعضاء منظمة التجارة العالمية "يعملون معا بشكل خلاق لإعادة تشكيل الرموز المنظمة لغويا للتلاحم الاجتماعي، والتي هي بمثابة موارد للتجربة المشتركة، بهدف تحفيز العمل". وفيما يتعلق بمنظمة التجارة العالمية، فإن عملية بناء مجتمع المنظمة هي عملية بناء للقواعد. لذا، فإن معايير منظمة التجارة العالمية تعقد "ازدواجية التطبيق العملي في أنها تستخدم لنقل المطالب المتعمدة والحجج أعضاء، وفي الوقت نفسه، فإنها تنتج نفسها ويصبح يصبح أمرا مفروغا منه.

إن تزايد أهمية القانون التجاري الدولي، سواء أكاديميا أو عمليا يساعد في تعميم اللغة المشتركة للقانون التجاري الدولي، فعلى سبيل المثال، البروفسور جون جاكسون، John Jackson، الرائد في القانون التجاري الدولي والذي لعب نفوذه النقدي دورا حاسما في بناء الشكل الحالي لنظام منظمة التجارة العالمية، وأطلقت مجلة القانون الاقتصادي الدولي *the Journal of International Economic Law*

(JIEL) في عام 1998 لقيادة وتطوير الخطابات الأكاديمية حول قضايا القانون التجاري الدولي. وبعد سنوات قليلة، شرعت أمانة منظمة التجارة العالمية نفسها في نشر مجلة التجارة العالمية *the World Trade Review* (WTR) لغرض مماثل⁽²⁾. والأهم من ذلك، هذه الأكاديمية لم تساعد المبادرات على نشر خطابات القانون التجاري الدولي فقط ولكن أيضا لصناع السياسات، ودوائر الأعمال، وعمامة الأفراد كموظفي أمانة منظمة التجارة العالمية، وأعضاء الهيئة، والتجار والمحامين، وعلماء القانون التجاري والذين يمكن وصفهم "بوكلاء الخطاب" *discursive agents* " لذلك فإنهم يحافظون جماعيا على الأفكار وخطابات القانون التجاري ويطورونها وهو ما يطلق عليه فيفيان شميدت Vivien Schmidt "مجال السياسة التنسيقية" *coordinative policy sphere*. " كوكلاء داعمين، فإنهم، فإنهم لا يطبقون ميكانيكا النصوص القانونية الموجودة مسبقا ميكانيكا ولكن بانتقاد خلاق، ومتعمد، مع بناء السياسات والمعايير. وقد يواجه هؤلاء الأفراد الخطابيون في البداية بعضهم بعضا بـ "مصطلحات" الخطاب كبنيات للمعنى لتوجيه أفكارهم وأفعالهم. ومع ذلك، فإن التفاعلات الجدلية فيما بينهم، والتي هي متوطنة في الخطاب، حيث يميلون إلى أن يقودهم نحو نقطة التقارب. ومن الجدير بالذكر أن الخطابات التي تجرى داخل منظمة التجارة العالمية من قبل هؤلاء العاملين الخطابين لا تتعلق فقط بسياسات أو برامج معينة؛ كما أنها تلمس أعماق "الفلسفة العامة" التي غالبا ما تركت غير مفصلة كخلفية للمعرفة "لمعظم الفاعلين في منظمة التجارة العالمية (مثل أعضاء هيئة الاستئناف التابعة لمنظمة التجارة العالمية) القواعد التجارية عن

(1) - Sungjoon Cho, 2012 opci, pp56-58

(2) - ibid

طريق الحكم "الدستوري" ضد المصالح الضيقة، فإنها تشارك صراحة أو ضمنا في خطاب الهدف النهائي لمنظمة التجارة العالمية⁽¹⁾.

ومن هذا المنطلق، لم تعد المعايير التجارية تعطي خارجيا باعتبارها مجرد سجلات لعقد سيادي. وبدلا من ذلك، أصبحت المعايير التجارية الآن تتطور طبيعيا وبالتالي تتولد ذاتيا عبر الخطاب البيذاتاني، والتواصل، والثقافي بين المشاركين في المجتمع التجاري العالمي، والتي لا تعني فقط الجهات الفاعلة الحكومية بل أيضا الجهات الفاعلة الاقتصادية الفردية، مثل المنتجين والمستثمرين والمستوردين والمستهلكين وحتى العلماء صانعي السياسات. فعدد كبير من الممارسات والطقوس الخطابية، والتي معظمها تم إضفاء الطابع المؤسسي عليها كقواعد - جوهرية (مثل الفقه) والإجرائية (مثل DSU) - فعلى مدى العقود الماضية، كان هناك انعكاسات للنظام الاجتماعي في سياق منظمة التجارة العالمية، وهي إشارات ورموز لملاءمة الأحداث، وليس بمعنى أن ما حدث يحتاج إلى أن يُنظر إليه على أنه مرغوب فيه، ولكن بمعنى أن ما حدث يمكن أن يُنظر إليه على أنه وجود حدث بالطريقة التي تحدث بها الأشياء "ومن المفارقات أن بعض الحوافز المادية تسهم أيضا في تطوير الخطابات القانونية الذاتية"⁽²⁾. وكما لاحظ يورغن هابيرماس على نحو ملائم، فإن معايير الخطابات يمكن أن "تحول ذهنيات" المسؤولين الحكوميين والمواطنين، وبالتالي استيعاب بناء المجتمع القانوني الجديد الدولي. "

من الناحية الحاسمة، والوجهة النهائية لهذا البناء التواصلي - المعرفي للقانون التجاري الدولي منذ زمن هو "أن المساواة محتواة في القانون". ويحتفظ الخطاب القانوني بطبيعته القائمة على المساواة إلى حد كبير من الواقعية، التي بموجبها القانون هو مجرد "انعكاسات وعدم استقرار وتغيير لمجموعات المصالح بين القوى". وقد أظهر نظام منظمة التجارة العالمية الحالي بعض الشيء من إمكانيات لنوع من الخطاب القانوني القائم على المساواة. فعلى سبيل المثال، المحكمة العليا للمنظمة - هيئة الاستئناف - تسلط الضوء على حيوية اتخاذ القرار مع مراعاة المآزق التي تواجهها التجارة في تنفيذ سياساتها الخاصة عندما تكون لهذه السياسات آثار خارجية -سلبية -. وتُحول هيئة الاستئناف إنشاء بعض الترتيبات التعاونية لتجنب هذه الآثار السلبية (المقيدة للتجارة)⁽³⁾. فالتعاون، الذي يمكن تعريفه بتغيير سلوك أحد الطرفين "متوقف على" الآخرين، فهي حميدة، إن لم تكن حتمية،⁽⁴⁾ وعلى سبيل المثال، فإن الاتفاقات الجانبية

(1) - ibid

(2) - March James and Olsen Johan, op cit p17.

(3) - Wendt, alexander, op cit, pp 336, 348

(4) - Kohene, Robert op cit, p380

لمنظمة التجارة العالمية، مثل الاتفاق المتعلق بتطبيق الصحة وتدابير الصحة النباتية، تفرض على أعضاء منظمة التجارة العالمية عددا كبيرا من الإجراءات المتخصصة، مثل الإخطار والشفافية، والعقلانية. هذه وتهدف الإجراءات لتسهيل الحوار التنظيمي والتعاون بين لبلدان المنظمة.

باختصار، هذه التغييرات القانونية والتفسيرية على حد سواء في ظل البيئة الجديدة، حيث يشير نظام منظمة التجارة العالمية إلى تحول نموذجي من السيطرة إلى الاتصالات ويرمز خطاب التجارة القائم على المساواة إلى نضج مؤسساتي يمكن من خلاله أن تنمو منظمة التجارة العالمية من إطارها الضيق والتحيز المؤيد للتجارة، واحتضان "دستور التجارة" داخل المنظمة.

ومن المسلم به أن البنائية لا يمكن أن تفترض ببساطة منافسة هوبزية. فقد تستمر الحماية الدائمة في تفويض الوضع الناشئ للخطاب المجتمعي ضمن مجتمع منظمة التجارة العالمية من القانون. وقد لا تزال هناك بعض الثغرات بين الهيكل المثالي لتصور النموذج الجديد (البنائية) ونوع معين من حقيقة أن النموذج التقليدي (الواقعية) قد يفسر بشكل أفضل. كما وقد لاحظ مسؤول سابق في مجموعة "الغات" جان توملير أن أعضاء منظمة التجارة العالمية قد يكونون على ما يرام فيميلون إلى تجاهل أي طريقة جديدة للتفكير في مواجهة الحماية، كما أن النموذج الجديد يوفر لنا مسارات الإبداع نحو مستقبل أفضل. إن الطرح البنائي لمجتمع منظمة التجارة العالمية على أساس الخطاب القانوني يوفر قوة في إعادة بناء الأعضاء لمنظمة التجارة العالمية بطريقة يمكن أن تكون فعالة وتُحول السياسة التجارية⁽¹⁾. كما يمكن لمجتمع المنظمة أن يرفع تكلفة الحفاظ على النزعة الحماية من خلال تغيير الطبيعة القومية للمصالح في العلاقات التجارية الدولية. لذلك، فمصالح الدول التجارية واللاعبين الاقتصاديين تتفاعل وتتواصل مع بعضها البعض عبر لغة (التجارة الدولية) القانون، والميركنتالية - الحماية.

وخلاصة القول، إن مجتمع منظمة التجارة العالمية كمجموعة من القوانين يمكن أن يساعد في تعديل طبيعة الشركة للسلطة والفائدة. كما أنها يمكن أن تخدم دائرة أوسع من المشاركين الاقتصاديين داخل النظام التجاري العالمي من خلال تصور أفق موسع للمكاسب الجماعية من التجارة التي تستخدم على أن يخفيها النموذج القديم للحماية.

(1) - Steven Brint, op cit, (2001).pp 3-4

الخاتمة

خاتمة:

إن البحوث في مجال هوية وثقافة المنظمات الدولية يواجه العديد من التحديات، فالمسائل التنظيمية للمنظمة الدولية، ينبغي أن تدرج جنباً إلى جنب مع العوامل الرئيسية الأخرى التي لها التأثير على البنية والمقاصد، والسلوك، وديناميكيات التغيير في مهام المنظمات الدولية في صنع السياسة العالمية. ومع ذلك، فمجال البحوث، في دراسة الأطر التنظيمية هي جديدة وحديثة نسبياً. وبالتالي نحن عمدنا على أخذ مساحة لهذه الأطروحة لتوضيح ما نفكر به في بعض الأسئلة المثيرة للاهتمام، والتي تعنى بالجانب التنظيمي للمنظمة الدولية، والتي يمكن أن تستفيد منها ولقد تمكنا من الوصول إلى جملة من النتائج:

أولاً، نحن نعتقد أن هناك فرصة لاستكشاف التباين في المنظمة الدولية، نوع، وقضية وكيف تؤثر تبني المنظمة هويتها وثقافتها التنظيمية. على سبيل المثال، ماهي المنظمة الدولية وما هي خصوصية الثقافة بها. وكيف تؤثر على شخصية وقوة وفعالية الثقافة التنظيمية؟ كيف يمكن تصميم أو يؤثر ذلك على تصميم هيكل خاص بكل منظمة، ومدى درجة المركزية، وشكل الثقافة، أو كيف تصنع الثقافة التكيف الهيكلي داخلها .

ثانياً، إن الدراسات الأكاديمية للمنظمات الدولية والسابقة وضعت مختلف فروع للتفكير في هذا التعقيد بطرق مختلفة. وتم الوصول إلى ثلاثة سياقات في هذه الأطروحة، فالنهج الأول يركز على معالجة التوتر بين الدول والقواعد بشكل مختلف. ويؤكد التعاقد على الصلاحيات المفوضة التي تجلب المنظمات الدولية ومن ثم فإنها تركز تحليلها على أفعال الدول وموافقتها ووكالاتها أنفسهم. أما النهج الثاني وهو نهج النظام والذي يتخذ وجهة نظر معاكسة، مما يعطي المركز الأساسي للقواعد في المنظمات الدولية والقانون، ويدرس تاريخها وتنميتها وعواقبها على الدول وغيرها. أما ثالثاً وهو النهج البنائي فيسعى جاهداً لفهم كل جانب في هذا الاقتران من خلال التركيز على التفاعل بين الاثنين: وهو يتناول العمليات التي من خلالها الدول والمنظمات الدولية تتفاعل، ويقترح أن هذه العمليات تحدد كل من صلاحيات وحدود الممارسة العملية والتفكير التجريبي، وهذه المسارات الثالث يمكن أن تأخذ تصنيف آخر لتحليل منظمات الدولية: الفاعل، المنتدى أو النادي، والموارد. هذه العدسات المختلفة لدراسة المنظمات الدولية، استناداً إلى تفسيرات مختلفة من وظائفهم في السياسة العالمية. ففي بعض الأحيان، تتصرف

المنظمات الدولية مثل الجهات الفاعلة المستقلة في العلاقات الدولية، كإصدار القرارات، واتخاذ الإجراءات، وويمارسون وظائفهم كما لو كانوا لاعبين لذاتها. أما في بعض الأحيان، فأنها توفر مساحة كمنتدى حيث تقوم الدول (أو غيرها) بمفاوضاتها ودبلوماسيتها. والمنتدى هو مكان بدلا من الفاعل، كما أنه في بعض المرات تصبح مجرد وضع للمساومة بين الدول.

ثالثا: ضرورة لتقديم منهجية جديدة إضافة لمنهجية للبحوث القائمة أو النهج النظري. وبدلا محاولة تبني تبني أنطولوجيا جديدة للمنظمات الدولية تكون في سياق أكثر ملاءمة من الناحية التحليلية من الحقل الفرعي لأنطولوجيا الدولة-المركز (مركزية الدولة) للمنظمات الدولية. من خلال ربط بوضوح نظرية التنظيم ونظرية المنظمات الدولية، فدارسو المنظمات الدولية سوف يستفيدون أكثر مع الانتقال بسلاسة إلى أنطولوجيا التنظيم والمنظمة للمنظمات الدولية

أما أخيرا، فالمنظمات الدولية هي أيضا موارد أو أدوات تحاول الدول من خلالها تحقيق أهدافها. هذا هو الغالب على الدراسات الأكاديمية من ظرف باحثي العلاقات الدولية حيث تستخدم الدول المنظمة كمصدر للمركزية أو الشرعية. وتسعى الدول جاهدة إلى الانضمام إلى المنظمات والتي يعتقدون أنها ستمنحهم مركزا في المجتمع الدولي، يعملون على تحقيقه وأسبابها مشروعة للإرتباط بتلك المنظمات.

ثالثا، تتميز دراسات المنظمات الدولية التي بصفحة سياسية واقعية من خلالها، لا يمكن أن يتم استيعاب الحقائق الاجتماعية الجديدة حول المنظمات الدولية المعاصرة التي أصبحت العوامل الأيديولوجية، مثل الأفكار والقيم والثقافة والمعايير. وكبديل لذلك، تحاول هذه الأطروحة تقديم نموذجا جديدا يسترشد بالمدرسة البنائية والتي سلطت الضوء على التواصل العاكس بين عناصر المنظمة الدولية، وما يترتب على ذلك من عملية بناء للقواعد والقيم. في إطار هذا النموذج الجديد، يمكن للمرء أن يفهم المنظمة الدولية كمجتمع (جيمينشافت)، وليس مجرد صك تعاقدى لدوله الأعضاء. وتطبق الأطروحة النموذج الجديد على منظمة التجارة العالمية، حيث تفسر التطور المؤسسي لمنظمة التجارة العالمية بانتقالها وتحولها المؤسسي من الداخل -صفة العقد- والمتمثل في اتفاقية العامة للتعريف الجمركية إلى مجتمع تجاري عالمي موجه نحو بناء المعايير.

رابعاً، إن النقلة النوعية المقترحة في هذه الأطروحة تحمل دلالات وصفية ومعيارية. فمن ناحية، تسلط الأطروحة الضوء على تزايد عدم فعالية النموذج القديم لأنه لا يشرح الواقع الاجتماعي الجديد حول المنظمات الدولية. على سبيل المثال، تجادل الأطروحة بأن الفهم البنائي لنظام منظمة التجارة العالمية يمكن أن يفسر، أفضل من الواقعية، لماذا النزاعات التجارية، وإن كانت في كثير من الأحيان تتصاعد، ولكن لا تتطوي على حروب تجارية أقرب إلى البلقان الاقتصادي بين الحرب. ويعزز الترابط الكامل بين أعضاء منظمة التجارة العالمية، الذي تحدده سماتها العالية الكثافة المميزة لتفاعلاتها، والقضايا المتعددة المعنية، وقنوات الاتصال المتعددة (الخاصة والعامة، الرسمية وغير الرسمية)، والرابطة المجتمعية المتينة المسخرة. وهذا الترابط المعقد في العلاقات التجارية، والأدلة التي تثبتتها ظواهر مثل سلاسل التوريد والإنتاج العالمية، وعمليات الاندماج والشراء عبر الحدود، والاستثمارات المباشرة، والتمويل التجاري الدولي، حول وجهات نظر الأعضاء في منظمة التجارة العالمية من عالم خال من الصفر إلى عالم إيجابي. وفي ظل هذا الشرط الفريد، يميل أعضاء منظمة التجارة العالمية إلى تحديد مصالحهم الذاتية بشكل مختلف عما سيفعله الواقعيون.

في الختام، فإن الأطروحات البنائية للنموذج الجديد تجاه مجتمع المنظمة الدولية (جيمينشافت) توفر سبيلاً قوياً في إعادة بناء المنظمة الدولية بطريقة يمكن أن تُعالج بشكل فعال أوجه القصور في التعاون المزمع التي تعاني منها معظم المنظمات الدولية. بعد كل شيء، الرسالة الرئيسية للنموذج الجديد هو أطروحة -الورقة، التي تطمح إلى تبني - التقدم الإنساني "عن طريق المنظمة الدولية.

ضف إلى ذلك وما تعلق بالشق الثاني من الدراسة هو أن عملية تشكيل الهوية بالنظر إلى استقلالية ومجمل المعايير الثقافية للمنظمة الدولية. يخضع لتغيرات مؤسساتية مختلفة، إن المنظمة الدولية يمكنها تحقيق مؤسساتية متماسكة ذات من خلال الموازنة بين هذه الهجين هوياتي تحت القيود والمعايير المختلفة، مثل البيئة والتكنولوجيا، والفرص. ومع ذلك فقد تقشلت أيضاً في تحقيق هويتها من خلال عزل ذاتها عن محيطها (عملية المراهنة). هذه النظرية لهوية المنظمات دولية قد يجد في منظمة التجارة العالمية تجريب أكيد. كمؤسسة عضوية تتفاعل باستمرار مع بيئتها، ومنظمة التجارة العالمية تطورت من أوائل الجات والتي كانت تعرف إلى حد كبير كشخصية موالية للتجارة إلى منظمة التجارة العالمية لها هويتها وقد تأثرت بتشكيل هويتها وبنائها من الطلب الخارجي القوي الجديد للمحاكاة مع القيم غير التجارية (المجتمعية)، مثل حماية البيئة وصحة الإنسان. إن تشكيل هوية منظمة التجارة العالمية هو

تحقيق للتوازن المؤسسي بين القيم التجارية التقليدية وهذه القيم غير التجارية المطلوبة والمرغوب فيها. إن هذه الأطروحة حاولت تقديم الديناميات الداخلية لكيفية عمل الفاعلين الاجتماعيين (الدول) للمنظمة الدولية وكيف يؤثر أو يساهم في عملية تشكيل هويتها. وينبغي أن تكون لهذا السؤال إجابة عليه في البحوث المستقبلية التي سوف تعيد اكتشاف نظريات العلاقات الدولية كمحاولة لبناء أكثر شمولاً، وإحاطة، وبناء نظرية لفهم واستيعاب التغييرات مؤسسية للمنظمات دولية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أ- المصادر:

1. the General Agreement on Tariffs and Trade [GATT] Oct. 30, 1947, TIAS No. 1700, 55 U.N.T.S. 188
2. The WTO Appellate Body has rejected calls to determine rights and obligations under other international law in WTO dispute settlement. See Appellate Body Report, Mexico – Tax Measures on Soft Drinks and Other Beverages, WT/DS308/AB/R (6 March 2006).
3. European Communities – Trade Description of Sardines, WT/DS231/AB/R, adopted 23 Oct. 2002.
4. General Agreement on Tariffs and Trade, Oct. 30, 1947, T.I.A.S. No. 1700, 55 U.N.T.S. 187, art. XX(g) (“relating to the conservation of exhaustible natural resources if such measures are made effective in conjunction with restrictions on domestic production or consumption”)
5. Agreement on the Application of Sanitary and Phytosanitary Measures, Apr. 15, 1994, Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, Annex 1A, art. 3.5, 1867 U.N.T.S. 493 (1994).
6. Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, Apr. 15, 1994, 1867 U.N.T.S
7. Body Report adopted on November 1 1996, WT/DS8/AB/R, WT/DS10/AB/R, WT/DS11/AB/R
8. WTO Appellate Body, Turkey—Restrictions on Imports of Textile and Clothing Products, WT/DS34/AB/R, paras. 64-66 (Nov. 19, 1999) [hereinafter Turkish QRs], available at http://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dispu_e.htm.
9. WTO Appellate Body, United States—Transitional Safeguard Measure on Combed Cotton Yarn from Pakistan, WT/DS192/AB/R (Oct. 8, 2001) [hereinafter U.S.—Combed Cotton Yarn], available at http://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dispu_e.htm

قائمة الكتب:

1- كتب باللغة العربية

1. السيد، عزمي طه وآخرون، الثقافة الإسلامية: مفهوما، مصادرها، خصائصها، مجالاتها، ط 4، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2002، ص26
2. إربد: دار عالم الكتاب الحديث، 2002.
3. البداينة، ذياب موسى والعضايلة، علي محمد، "إقيم المدير كمؤشر لثقافة المنظمات"، دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، مجلة الملك سعود، العلوم الإدارية، م8، عدد1، 1996،

4. حريم، حسن، **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**، عمان: دار ومكتبة الحامد، 2004،
5. السالم، مؤيد سعيد، **تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام**، ط 6. عبد الاله، سمير يوسف: "واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على التطوير التنظيمي للجامعات: دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، 2006
7. العميان، محمود سلمان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، ط1، عمان: دار وائل للنشر، 2002، ص311
8. القريوتي، محمد قاسم، **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، عمان: دار الشروق، 2000، ص296
9. هيجان، عبد الرحمن أحمد، " أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منطمتين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابيل"، مجلة الإدارة العامة، العدد74، 1992

2- الكتب باللغة الأجنبية

1. Adler, Emmanuel and Michael Barnett. **Security Communities** (Cambridge: Cambridge University Press; 1998)
2. Alexande Wendt, *Social Theory of International Politics* (1999).
3. Barnett, Michael and Martha Finnemore . **Rules for the World: International Organizations in World Politics**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004
4. Finnemore, Martha ,*National Interests in International Society*, Ithaca (NY), Cornell University Press., 1996
5. Ford, Jane, *A Social Theory of the WTO: Trading Cultures*. New York: Palgrave Macmillan. (2003),
6. Gioia, Dennis.A. **Identity in organizations: building theory through conversations**, (/London/ New Dehli: Sage Publications 1998)
7. G. Hodgkinson and W. Starbuck (eds.), **The Oxford Handbook on Organizational Decision-Making** ,Oxford University Press, Oxford, 2008

8. Haas, Peter, Keohane, Robert O. and Levy, Marc A. **Institutions for the Earth: Sources of Effective International Environmental Protection**, Cambridge, MA, MIT Press. 1993
9. Hasenclever, Andreas, Mayer, Peter and Rittberger, Volker ,**Theories of International Regimes**, Cambridge, Cambridge University Press. 1997
10. Haslam, S. A. ,**Psychology in organization: the social identity approach**. London: Sage, 2001,
11. Hatch, Mary Jo. **Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives**. New York: Oxford University Press, 1997.
12. Hersey, P. and K. Blanchard ,**The management of organizational behavior**. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1993
13. Hofstede, G. ,**Culture's consequences: international differences in workrelated values**. London, 1984, Sage
14. Hogg, M. A. and D. J. **Social identity processes in organizational contexts**. (Philadelphia, Psychology Press 2001)
15. Karnes, Margaret and Mingst, Karen ,**International Organizations: The Politics and Processes of Global Governance**, Lynne Rienner Publishers THIRD EDITION. 2015
16. Keohane, Robert O. and Ostrom, Elinor, **Local Commons and Global Interdependence: Heterogeneity and Cooperation in Two Domains**, Thousand Oaks, California, Sage. 1995
17. Michael J. Trebilcock & Robert Howse, **The Regulation of International Trade**, 21 (2d ed. 1999)
18. Ostry, Sylvia, *The Post-Cold War Trading System: Who's on First?* Chicago: University of Chicago Press(1997),
19. Schneider, B. ,**Organizational climate and cultures**. San Francisco, Jossey- Bass., 1990
20. Scott, W. R. **Organizations: Rational, Natural, and Open systems**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 5th ed, 2003
21. Waltz, Kenneth N. **Theory of International Politics**, Reading, MA, Addison-Wesley, 1979.

الدوريات:

1. Albert, S. D. A. Whetten , "**Organizational Identity ."** **Research in Organizational Behavior (7)**, (1985).
2. Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), (2006)
3. Albert, S.; Ashforth, B. E & Dutton, J. E. "Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges". **Academy of Management Review**, Vol. 25, No1, 2000,
4. Albert, S., & Adams, E. (2002). The hybrid identity of law firms. In B. Moingeon & G. Soenen (Eds.), *Corporate and Organizational Identities* London and New York: Routledge.
5. Albert, S., Godfrey, P. C., & Whetten, D. A. (1999). *Hybrid Identity Organizations*. Provo, Utah: Brigham Young University Marriott School of Management
6. Alvesson, Mats (2000). "Social identity and the problem of loyalty in knowledge – intensive companies". **Journal of Management Studies**, 37: 8, 2000
7. Alvesson, M., & Empson, L. (2008). The construction of organizational identity: Comparative case studies of consulting firms. *Scandinavian Journal of Management*, 24(1)
8. Ashforth, B. E. F. Mael , "Social Identity Theory and the Organization," **Academy of Management Review**, 14(1): 1989
9. Ashforth, B.E. and Mael, F.A, "The double-edge of organizational legitimation ," **Organizational Science**, 1, 1989
10. Balmer, J.M.T. & Van Riel, C.B.M. "Corporate Identity: the concept, its measurement and management," **European Journal of Marketing**, May–June 1997, 31(5–6), pp. 340–356.
11. Barnett, Michael and Martha Finnemore.. "The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations" **International Organization** ,53(4), 1999

12. Barnett, Michael and Liv Coleman. "Designing Police: Interpol and the Study of Change in International Organizations." **International Studies Quarterly** 49, 2005
13. Barnett, Michael. **Eyewitness to a Genocide: The United Nations and Rwanda.** Ithaca, NY: Cornell University Press, 2002
14. Barley, Stephen R., Gordon Meyer, and Debra C. Gash "Cultures of culture: Academics, practitioners, and the pragmatics of normative control", **Administrative Science Quarterly**, 33:1988
15. Birkbeck, Carolyn Deere (2009), "Reinvigorating Debate on WTO Reform: The Contours of a Functional and Normative Approach to Analyzing the WTO System", in Steger 2009
16. Brown, A. D. and K. Starkey, "Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective." **Academy of Management Review** , 25(1) 2000.
17. Brown, A.D., Humphreys, M. and Gurney, P.M.. Narrative identity and change: A case study of Laskarina Holidays. **Journal of Organizational Change Management**, 18, 2005,
18. Brown, A. D. and Starkey, K. "Organizational identity and learning: A psychodynamic perspective ,"**Academy of Management Review**, 2000, 25,
19. Busch & Eric Reinhardt, Three's a Crowd: Third Parties and WTO Dispute Settlement, 58 WORLD POLITICS 446, 451 (2006)
20. Calhoun, Craig. "The Virtues of Inconsistency: Identity and Plurality in the Conceptualization of Europe", in Lars-Erik Cederman **Constructing Europe's Identity: The External Dimension** (London: Lynne Rienner Publications, 2001
21. Carrillo, Juan D. and Denis Gromb. "Cultural Inertia and Uniformity in Organizations," **The Journal of Law, Economics & Organization**, 23(3), 2006
22. Chios Carmody, A Theory of WTO Law 11 J. INT'L ECON. L. (2008)
23. Chriem, S.. "The continuity-change duality in narrative texts of organizational identity ". **Journal of Management Studies**, 42, 2005

24. Collier, Mary Jane "Cultural Identity and Intercultural Communication". In Samovar, L. A. & Porter, R. E (eds.) "**Intercultural Communication: a Reader**". Wadsworth: Belmont CA, (1994)
25. Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. T. "Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patternings and Products". **British Journal of Management**, 18,(2007).
26. Cooley Corley, K. G. and D. A. Gioia (2004). "Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off," **Administrative Science**, Quarterly
27. Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., Hatch, M. J. Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence. **Journal of Management Inquiry**, 15(2), (2006).
28. Dhalla, R. "The construction of organizational identity: key contributing external and intra-organizational factors". **Corporate Reputation Review**, 10(4), (2007).
29. Debra P. Steger, Afterword: The "Trade and . . ." Conundrum-A Commentary, 96 AM. J. INT'L L. 96, (2002)
30. Dutton, J. E. and J. M. Dukerich, "Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation." **Academy of Management Journal**, 34(3), 1991
31. Diamond, M.A. and Allcorn , S, "The cornerstone of psychoanalytic organizational analysis: Psychological reality, transference and counter-transference in the workplace". **Human Relations**, 56, 2003.
32. Dutton, J. E., J. M. Dukerich and C. V. Harquail , "Organizational Images and Member Identification " **Administrative Science Quarterly** ,39(2): 1994
33. Dukerich, J., B. Golden and S. Shortell, "Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians", **Administrative Science Quarterly**, 47, 2002
34. Foreman, P., & Whetten, D. A. Members' Identification with Multiple- Identity Organizations. **Organization Science**, 13(6), (2002).

35. Gioia, D.A., Schultz, M. and Corely K. G . ,“ Organizational Identity, Image and Adaptive Instability”, **Academy of Management Review**, Vol. 25 (1), (2000)
36. Gioia, D. A. and J. B. Thomas. "Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia", **Administrative Science Quarterly**, 41(3): 1996,
37. Grieco, Joseph ,‘Anarchy and the Limits of Cooperation: A Realist Critique of the Newest Liberal Institutionalism’, **International Organization**, 42 ,3, Summer, 1988
38. Gregory Shaffer, A Structural Theory of WTO Dispute Settlement: Why Institutional Choice Lies at the Center of the GMO Case, 41 N.Y.U. J. INT'L L. & POL. 1, (2008)
39. Gutner, Tamar and Alexander Thompson. "The Politics of IO Performance: a Framework". **Review of International Organizations** ,5, 2010
40. Hardy, C., T. Lawrence and D. Grant, "Discourse and Collaboration: The Role of Conversations and Collective Identity", **Academy of Management Review** ,30(1), 2005.
41. Hatch, M. J. and M. Schultz ."The dynamics of organizational identity." **Human Relations** 55(8), (2002).
42. Hatch, M.J. and Schultz, M ,“Relations Between Organizational Culture, Identity and Image” ,**European Journal of Marketing**, Vol. 31(5/6), 1997,
43. Hatch, M. J., & Yanow, D. (2008). Methodology by Metaphor: Ways of Seeing in Painting and Research. *Organization Studies*, 29(1) . (2008).
44. Howse and Nicolaidis, ‘Enhancing WTO Legitimacy: Constitutionalization or Global Subsidiarity’, 16 *Governance* (2003)
45. Hurrell, Andrew , **International Society and the Study of Regimes: A Reflective Approach**’, in Rittberger, Volker (ed.), **Regime Theory and International Relations**, Oxford, Oxford University Press, 1993
46. Joel P. Trachtman THE DOMAIN OF WTO DISPUTE RESOLUTION Harvard International Law Journal Spring, 1999 40 Harv. Int'l L.J. 333

47. JOHN H. JACKSON, THE WORLD TRADE ORGANIZATION: CONSTITUTION AND JURISPRUDENCE 101-04 (1998)
48. John H. Jackson, Appraising the Launch and Functioning of the WTO, GERMAN Y.B. INT'L L. 20, 39 (1996)
49. Judith Goldstein, International Institutions and Domestic Politics: GATT, WTO, and the Liberalization of International Trade, in INTERNATIONAL ORGANIZATION
50. Kahler, Miles. "Rationality in International Relations". **International Organization** 52,4, 1998
51. Keohane, Robert O. and Nye, "Joseph ,Power and Interdependence: World Politics in Transition Revisited", **International Organization**, Vol. 41, No. 4 (Autumn, 1987)
52. Kym Anderson, Environmental and Labor Standards: What Role for the WTO?, in THE WTO AS AN INTERNATIONAL ORGANIZATION
53. Mael, F. A. and B. E. Ashforth , "Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers" ,**Personnel Psychology** 48,(2) ,1995
54. Martin, J. & Siehl, C. Organizational culture and counter -culture: an uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12(2), . (1983).
55. Mearsheimer , "The False Promise of International Institutions", **19 International Security**, ([1994/95
56. Melaku Geboye Desta, The Law of International Trade in Agricultural Products: From GATT 1947 to the WTO Agreement on Agriculture 4 2002
57. Miner, M. and A. Petocz, "Moral Theory in Ethical Decision Making: Problems, Clarifications and Recommendations from a Psychological Perspective", **Journal of Business Ethics**, 42, 2003
58. Milner, Helen "The Assumption of Anarchy in International Relations Theory", **17 Review of International Studies**, 1991
59. Nelson, Stephen C. "Playing Favorites: How Shared Beliefs Shape the IMF's Lending Decisions". **International Organization** 68, 2 (Spring), 2014

60. Ness, Gayl D. and Steven R. Brechin. 1988. "Bridging the Gap: International Organizations as Organizations," **International Organization**, "42(2):
61. Nielson, Daniel L. and Michael J. Tierney. "Delegation to International Organizations: Agency Theory and World Bank Environmental Reform". **International Organization** 57, 2 , 2003
62. Norman and Trachtman, 'The Customary International Law Game , 99 AJIL (2005)
63. Ouchi, William G. and Alan L. Wilkins, "Organizational Culture." **Annual Review of Sociology**, 11, 1985
64. Ogbonna, E. and L. Harris "Managing organizational culture: compliance orgenuine change." ,**British Journal of Management**, 9,(4) ,1998
65. Pascal Lamy, The Place of the WTO and Its Law in the International Legal Order, 17 EUR. J. INT'L L. (2006).
66. Peter M. Gerhart, The Two Constitutional Visions of the World Trade Organization, 24 U. PA. J. INT'L ECON. L. 1, 19-20 (2003)
67. Peter M. Gerhart, Slow Transformations: The WTO as a Distributive Organization, 17 AM. U. INT'L L. REV. 1045, 1085-93 (2002).
1. Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities. *The Academy of Management Review*, 25(1), 18-42, p. 20).
68. (Pratt & Foreman, 2000,
69. Pratt, M.G. and Foreman, P.O, The beauty of and barriers to organizational theories of identity. **Academy of Management Review**, 2000, 25(1),
70. Ravasi, D., & Canato, A. (2013). How Do I Know Who You Think You Are? A Review of Research Methods on Organizational Identity. *International Journal of Management Reviews*, 15(2)
71. Ravasi, D. & Schultz, M, "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture". **Academy of Management Journal**, 49(3), 2006,
72. Richard Warner, Does Incommensurability Matter? Incommensurability and Public Policy, 146 U. PA. L. REV. 1287 (1998)

73. Robert O. Keohane, International Institutions: Two Approaches, INT'L STUD. 32 ,(1988)
74. Rindova, V.P. ,“**The Identity of Organization** ”, in Whetten, D.A. and Godfrey P.C. (Eds.), **Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998,
75. Robert E. Hudec, The New WTO Dispute Settlement Procedure: An Overview of the First Three Years, 8 MINN. J. GLOBAL TRADE 1, 10 (1999)
76. Robert E. Hudec, The Adequacy of WTO Dispute Settlement Remedies: A Developing Country Perspective, in HANDBOOK,
77. Rochester, J. Martin ",The Rise and Fall of International Organization as a Field of Study", **International Organization**, **40(4)** ,May 2009
78. Rumelili Bahar. "Constructing Identity and Relating to Difference: Understanding the EU's mode of Differentiation" in **Review of International Studies** (2004)
79. Tajfel, H. and Turner, J. C. . **The social identity theory of intergroup behavior** . In S. Worchel and W. G. Austin (Eds.), Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, (2nd ed. 1986pp
80. Schein, Edgar H " ,Three cultures of management: The key to organizational learning", **Sloan Management Review**, Vol 38, no 1, 1996
81. Schein, Edgar H .Three cultures of management: The key to organizational learning. Sloan Management Review: Vol 38, no 1, 1996
82. Snidal, Duncan , **International Political Economy Approaches to International Institutions**, in Bhandari, Jagdeep S. and Sykes, Alan O. (eds), **Economic Dimensions in International Law: Comparative and Empirical Perspectives**, Cambridge, Cambridge University Press, 1997
83. Steinberg, ‘Judicial Lawmaking at the WTO: Discursive, Constitutional, and Political Constraints, 98 AJIL (2004) 247
84. Steve Charnovitz, Triangulating the World Trade Organization, AM J INTL L, (2002);
85. Steven Brint, Gemeinschaft Revisited: A Critique and Reconstruction of the Community Concept, 19 SOC. THEORY 1, (2001

86. Sungjoon Cho, The Nature of Remedies in International Trade Law, 65 U. PITT. L. REV. 763, (2004)
87. Sungjoon Cho, Linkage of Free Trade and Social Regulation: Moving Beyond the Entropic Dilemma, 6 CHI. J. INT'L L. (2005)
88. Sungjoon Cho, The WTO's Gemeinschaft, 56 ALA. L. REV. 483 (2004)..
89. Sungjoon Cho, The Demise of Development in the Doha Round Negotiations, 45 TEX. INT'L L.J. 573
90. Sungjoon Cho, Reconstructing an International Organization: A Paradigm Shift in the World Trade Organization 20 (Apr. 26, 2010)
91. Tajfel, H. and Turner, J.C, **The social identity theory of intergroup behavior** , In: S. Worchel and W.G. Austin, eds. Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall,
92. Trachtman, 'Trade and . Problems , Cost-Benefit Analysis and Subsidiarity', 9 EJIL (1998)
93. Trachtman, 'Book Review: Conflict of Norms in Public International Law: How WTO Law Relates to Other Rules of International Law. By Joost Pauwelyn', 98 AJIL (2004)
94. Voss, Z., D. Cable and G. Voss, "Organizational Identity and Firm Performance: What Happens When Leaders Disagree About "Who We Are"", **Organization Science**, 17(6), 2006
95. Van Riel, C. and J. Balmer, "Corporate Identity: The Concept, Its Measurement and Management", **European Journal of Marketing** ,31(5/6), 1997
96. Wendt, Alexander. "Collective Identity Formation and the International State", in **The American Political Science Review** 88(2) (June 1994)
97. Yarbrough, Beth V. and Yarbrough, Robert M. "International Institutions and the New Economics of Organization", **International Organization** 44(2), 1990

ملخص الدراسة:

إن تزايد العدد الهائل للمنظمات الدولية، مع اختلاف مهامها وأدوارها، وحتى تصميمها المؤسساتي تلعب دورا هاما في تأمين السلام والنظام العالميين ورسم السياسة العالمية، وباعتبارها أحد مواضيع العلاقات الدولية فدراستها تستحق تماما أن تصبح أهم مواضيع الدراسات البحثية في المجال الأكاديمي والعلمي سواء من باحثي علم السياسة أو العلاقات الدولية. فيميل باحثو العلاقات الدولية التقليديون للنظر إلى المنظمات الدولية كأجهزة سلبية وإبداعات الدول وفواعل ثانوية في العلاقات الدولية. كما أنها مجرد احتياجات وظيفية، وتحت هذا الموقف، فالمنظمات الدولية قد تسهل التعاون بين الدول وتحد من معاملات التكاليف دون أن تكون لها الاستقلالية ومن دون اعتبارها فاعل رئيسي إلى جانب الدول. إن النظريات التقليدية للعلاقات الدولية بالكاد تقدم تفسيراً مرضياً لهذه الظاهرة المميزة من "الديناميكيات المؤسساتية للمنظمات الدولية، كوحدة منفصلة وكيان عضوي مستقل ينمو ويتطور وفي النهاية من المنطقي إيجاد تفسير لوجودها..

بالتالي، فقد تُنشئ الدول المنظمات الدولية لخدمة وظيفة محددة. وهكذا، فإن المنظمات الدولية تأخذ شكل تعاقدية في بداية تواجدها كشكل حدده المبدعون (الدول) والمبرمج لها. ولكن في مراحل لاحقة قد تعمل المنظمة الدولية على تشكيل هويتها التنظيمية خلال مسار تطورها المؤسساتي من الداخل. وبذلك تكتسب هويتها التنظيمية بعد أن تحقق المستوى اللازم من النضج المؤسساتي كنتيجة للتفاعلات المتواصلة والاتصالات مع البيئة الداخلية والتي تتمثل في جملة العناصر الثقافية المحتواة فيها والمتمثلة في تاريخها تكنولوجيتها وطريقة عملها بخلق لغة خطابية تمكنها من تحقيق جملة من التفاهات الثقافية التي تنتهي ببناء هويتها. كما يمكنها بناء ذلك كمحاولة لإعادة تكوين الإطار المؤسساتي من خلال صقل الغائية الأصلية كاستجابة للبيئة الخارجية، عندها فقط سوف يستمر وجودها المؤسساتي وتتمكن من بلوغ هويتها التنظيمية. وهذا ما حدث على مستوى منظمة التجارة العالمية بتحولها من الجات -عقد- إلى منظمة -مجتمع- بشكل ملحوظ، كما يوفر القانون والخطاب القانوني منطلقاً هاماً في تحقيق، فهم وتوضيح تشكيل الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية. ومثل هذه الهوية الغائية لتشكيل الهوية قد تساعد في إطلاق أجنداث الإصلاح المختلفة كما يمكنها من تحديد شروط معينة تحت ما يمكن للمنظمات الدولية تقديمه كأداء فعال في مراحل معينة من التطور المؤسساتي على أساس هذه الخلفية.

Study Summary :

The increasing number of international organizations, with their different functions and roles, and even their institutional design plays an important role in securing global peace and order and global policy-making. As one of the subjects of international relations, their study is worth to become the most important topic of research studies in the academic and scientific fields, whether Politics or international relations. Traditional international relations scholars tend to view international organizations as passive organs and the creativity of countries and secondary acts in international relations. It is also a functional requirement. Under this position, international organizations may facilitate cooperation between countries and limit cost transactions without being independent and without being a major actor beside the countries. The traditional theories of international relations hardly provide a satisfactory explanation for this characteristic phenomenon of "the institutional dynamics of international organizations, as a separate unit and an independent organic entity that grows and develops and ultimately makes sense of its existence.

Subsequently, countries may establish international organizations to serve a specific function. Thus, international organizations take a contractual form at the beginning of their existence as a form defined by the creators (countries) and the programmers. However, in later stages, the international organization may shape its organizational identity while continuing its institutional development from within. Thus gaining its organizational identity after achieving the necessary level of institutional maturity as a result of continuous interactions and communication with the internal environment, which consists of the cultural elements contained in it, represented in its history, technology and method of work by creating a speech language that enables it to achieve a number of cultural understandings that end in building its identity. It can also build this as an attempt to reshape the institutional framework by refining the original teleology as a response to the external environment, and only then will its institutional presence continue and be able to reach its organizational identity and This is what happened at the World Trade Organization level in its transformation from GATT - contract - to a community - significantly, as such law and legal discourse provide an important starting to realize an understanding and clarify the formation of organizational identity of international organizations. Such a teleological identity may help to launch various reform agendas and it can also specify certain conditions under what international organizations can offer as effective performance at certain stages of institutional development on the basis of this background.

فهرس المحتويات:

| | |
|----|--|
| 1 | مقدمة |
| 14 | الفصل الأول: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري للدراسة |
| 15 | مقدمة الفصل: |
| 16 | المبحث الأول: الهوية التنظيمية: دراسة في المفهوم والمقاربة |
| 16 | المطلب الأول: الهوية التنظيمية: مصطلح واحد ودلالات متعددة |
| 16 | الفرع الأول: تطور وطبيعة الهوية التنظيمية: الهوية ضمن السياق النفسي -اجتماعي |
| 20 | الفرع الثاني: الهوية التنظيمية: قراءة وإعادة قراءة في المفهوم التأسيسي |
| 24 | الفرع الثالث: العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة |
| 28 | المطلب الثاني: مقاربات دراسة الهوية التنظيمية |
| 28 | الفرع الأول: المقاربات التقليدية: |
| 35 | الفرع الثاني: المقاربات الحديثة: |
| 45 | المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية: ضبط مفاهيمي وتأصيل نظري |
| 45 | المطلب الأول: الثقافة التنظيمية: التعريف، الخصائص، والوظائف |
| 45 | الفرع الأول: مفهومي الثقافة والثقافة التنظيمية |
| 47 | الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية: |
| 50 | الفرع الثالث: وظائف الثقافة التنظيمية |
| 56 | المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية: المكونات، العناصر، التصنيفات |
| 56 | الفرع الأول: مكونات الثقافة التنظيمية |
| 58 | الفرع الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية |
| 59 | الفرع الثالث: تصنيف الثقافة التنظيمية |
| 63 | الفرع الرابع: الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية |
| 65 | المطلب الثالث: منظورات الثقافة التنظيمية |
| 65 | الفرع الأول: الثقافة التنظيمية: منظور الثقافة الواحدة |
| 67 | الفرع الثاني الثقافة التنظيمية: المنظور المتعدد الثقافات |
| 68 | الفرع الثالث: المنظور التقليدي للثقافة التنظيمية |

| | |
|-----|--|
| 70 | المبحث الثالث: المنظمة الدولية: تعددية في المفاهيم والمقاربات..... |
| 70 | المطلب الأول: المقاربة المفاهيمية للمنظمة الدولية..... |
| 70 | الفرع الأول: تعريف وخصائص المنظمة الدولية..... |
| 76 | الفرع الثاني: المنظمة الدولية: بين النظام والمنظمة..... |
| 81 | الفرع الثالث: المنظمات الدولية كفاعل - شركة |
| 85 | الفرع الرابع: المنظمات الدولية كمجتمعات مولدة للمعرفة ومنتجة للخطابات..... |
| 88 | المطلب الثاني: المقاربات النظرية للمنظمات الدولية..... |
| 88 | الفرع الأول: الواقعية: المنظمات الدولية كوحدات وكالاتية للدولة:..... |
| 94 | الفرع الثاني: المؤسساتية الجديدة: المنظمات الدولية ميكانيزمات لتسهيل التعاون |
| 99 | الفرع الثالث: المنظور البنائي-الإجتماعي: المنظمات الدولية: كحقائق اجتماعية..... |
| 102 | المطلب الثالث: المنظمات الدولية ضمن السياق الأنثروبولوجي: بين الثقافة والهوية..... |
| 102 | الفرع الأول: الهوية في العلاقات الدولية..... |
| 108 | الفرع الثاني: الثقافة في المنظمات الدولية: المعيارية في التنظيم الدولي..... |
| 118 | الفرع الثالث: أربع معلمات ثقافية لتشكيل الهوية التنظيمية للمنظمة الدولية..... |
| 121 | الفصل الثاني: دور العناصر الثقافية في بناء هوية المنظمة الدولية..... |
| 122 | مقدمة الفصل..... |
| 123 | المبحث الأول: الإطار النظري لبناء الهوية التنظيمية..... |
| 123 | المطلب الأول: بناء الهوية التنظيمية: بين التعددية الهوياتية ومواجهة التهديدات..... |
| 123 | الفرع الأول: خصائص البناء الاجتماعي للهوية التنظيمية..... |
| 126 | الفرع الثاني: بناء الهوية التنظيمية في المنظمات متعددة الهوية..... |
| 129 | الفرع الثالث: بناء الهوية التنظيمية في مواجهة مطالب الهوية عند مواجهة التهديدات..... |
| 131 | المطلب الثاني: منظورات بناء الهوية التنظيمية..... |
| 132 | الفرع الأول: المنظور الاتصالي لبناء الهوية التنظيمية..... |
| 135 | الفرع الثاني: المنظور الزمني: الذاكرة والتاريخ لبناء الهوية التنظيمية..... |
| 139 | الفرع الثالث: منظوري الفاعل الاجتماعي والبنائية الاجتماعية..... |
| 144 | المبحث الثاني: دور الثقافة التنظيمية في بناء هوية المنظمة..... |
| 144 | المطلب الأول: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية ثلاثية الترابط: الثقافة والهوية والصورة..... |
| 144 | الفرع الأول: علاقة الصورة التنظيمية بالهوية التنظيمية..... |
| 147 | الفرع الثاني: العلاقة بين الثقافة والهوية التنظيمية: رؤى ومسارات بحثية مختلفة..... |

- 153..... الفرع الثالث: عمليات الهوية التنظيمية وديناميكياتها
- 157..... المطلب الثاني: نماذج عكسية وانعكاسية لدور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية التنظيمية
- 158..... الفرع الأول: النموذج الانعكاسي: تضمينات الهوية تتعكس في الثقافة التنظيمية
- 160..... الفرع الثاني: النموذج التعبيري-الإنطباعي: الهوية تعبير عن التفاهات الثقافية
- الفرع الثالث: النموذج التشاركي: العناصر الثقافية المشاركة في بناء الهوية التنظيمية- اللغة
والزمن-.....
- 163.....
- 166المبحث الثالث: إعادة النظر في هوية المنظمات الدولية**
- 166..... المطلب الأول: استقلالية وقوة المنظمات الدولية كمصدر لهويتها
- 166..... الفرع الأول: البيروقراطيات الدولية كيانات تتمتع بالاستقلالية
- 169..... الفرع الثاني: سلطة البيروقراطيات الدولية
- 173..... الفرع الثالث: قوة المنظمات الدولية: دعم للاستقلالية
- 181..... الفرع الرابع: السند القانوني: أو الشخصية القانونية للمنظمة الدولية
- 186..... المطلب الثاني: منظورات استقلالية المنظمة الدولية:
- 186.. الفرع الأول: المنظور التقليدي للمنظمات الدولية كيانات غير عضوية -فاقدة للاستقلالية-
- 190..... الفرع الثاني: المنظور البنائي -الاجتماعي: المنظمات الدولية ككيانات عضوية-استقلالية-
- 196..... المطلب الثالث: التنظير لأزمة هوية المنظمات الدولية
- 196..... الفرع الأول: النموذج القديم: عقد، معاهدة وشركة Gesellschaft
- 199..... الفرع الثاني: في محاولة للبحث عن نموذج بديل: بين مقترب النظام والمقترب الليبرالي
- 204..... الفرع الثالث: النموذج الجديد: المنظمة الدولية باعتبارها "مجتمع"
- 209الفصل الثالث: بناء الهوية التنظيمية لمنظمة التجارة العالمية**
- 210مقدمة الفصل:**
- 211المبحث الأول: الأطر الثقافية وأزمة الهوية للمنظمة العالمية للتجارة**
- 211..... المطلب الأول: المنظمة العالمية للتجارة: التاريخ، الدستور البنية التنظيمية - معالم ثقافية-
- 211..... الفرع الأول: تاريخ المنظمة العالمية للتجارة: مفاوضات لبناء نظام تجاري دولي تعددي
- 214..... الفرع الثاني: إنشاء منظمة التجارة العالمية وبنيتها التنظيمية
- 221..... الفرع الثالث: دستور المنظمة العالمية للتجارة: كلغة خطابية
- 227..... المطلب الثاني: أزمة الهوية داخل المنظمة العالمية للتجارة
- 227..... الفرع الأول: أصل وطبيعة منظمة التجارة العالمية كشركة Gesellschaft
- 235..... الفرع الثاني: نحو بناء هوية المنظمة العالمية

| | |
|---|------------|
| المطلب الثالث: تحديات المنظمة العالمية للتجارة لبناء هويتها | 240 |
| الفرع الأول: التحديات القانونية والمؤسسية | 240 |
| الفرع الثاني: التحديات السياسية | 242 |
| الفرع الثالث: التحديات الاقتصادية | 244 |
| المبحث الثاني: بناء هوية منظمة التجارة العالمية: بين مقترح الخيار المؤسسي والمقترح البنائي | |
| 246 | |
| المطلب الأول: : مقترح التحليل المؤسسي المقارن: الإطار الأصلي | 246 |
| الفرع الأول: المؤسسات والخيارات والعقود | 246 |
| الفرع الثاني: العجز البراديمي لعقلانية الإختيار المؤسسي | 249 |
| المطلب الثاني: سوسيولوجية منظمة التجارة العالمية : الإطار البديل | 257 |
| الفرع الأول: النموذج البنائي-الاجتماعي لتحليل المنظمة العالمية للتجارة | 257 |
| الفرع الثاني: التطور المؤسسي-الاجتماعي من الداخل | 259 |
| الفرع الثالث: قضائية الخطاب | 263 |
| المبحث الثالث: مرتكزات هوية المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع | 268 |
| المطلب الأول: طريقة عمل جماعة التجارة العالمية: الخطاب المعتمد على القواعد | 268 |
| الفرع الأول: مميزات وقواعد منظمة التجارة العالمية كلغة: - التقاسم والبلاغة والاستساخ | 268 |
| الفرع الثاني: إعادة تفسير عملية منظمة التجارة العالمية: ثلاث طرق من الخطاب | 275 |
| الفرع الثالث: الديناميكية المتعددة الوسائط لخطاب منظمة التجارة العالمية | 285 |
| المطلب الثاني: المنظمة العالمية للتجارة كمجتمع | 292 |
| الفرع الأول: متغيرات بناء مجتمع منظمة التجارة العالمية | 292 |
| الفرع الثاني: المنظمة العالمية للتجارة ضمن السياق المجتمعي-الثقافي والبناء القانوني | 295 |
| الفرع الثالث: منظمة التجارة العالمية بوصفها جماعة للقوانين | 298 |
| الخاتمة | 304 |
| قائمة المصادر والمراجع | 309 |
| فهرس المحتويات: | 323 |