

سوسيولوجيا المنظمات الدولية: المنظمات الدولية كفاعل بيروقراطي

أ. ليندة لفحل، باحثة بجامعة باتنة - 1-

ملخص:

اهتمت كل من نظريات العلاقات الدولية ونظرية التنظيم بدراسة نفس الظاهرة وهي المنظمات الدولية لكن مع افتراضات ضمن واقع تأسيسي مختلف لكل نظرية. مختلفة لكن الدراسات التي قدمها علم الاجتماع التنظيمي كانت مهمة في صعود وانتشار النموذج البيروقراطي الحديث للمنظمات. كما فتحت المجال نحو رؤى جديدة في دراسة المنظمات الدولية باعتماد انطولوجيا الشركة الذي قدم عددا من المزايا للحقل الفرعي للمنظمة الدولية.

الكلمات المفتاحية: المنظمة، المنظمة الدولية، فاعل بيروقراطي، أمراض البيروقراطيات، أنطولوجيا الشركة.

Abstract:

Theories of international relations and organization theory studying the same phenomenon which is international organizations, has different assumptions of the reality. But studies presented by the organizational sociology were important in the rise and spread of modern organizations bureaucratic model. This field has also opened some new insights in the study of international organizations, the adoption of the corporate anthology, which offered a number of advantages for sub-field of the international organization.

Key words: Organization, International Organization, actor bureaucrat, pathologies of bureaucracies, corporate anthology

مقدمة:

شهد حقل المنظمات الدولية اهتماما أكاديميا واسعا وسيطرة من طرف باحثي حقل العلاقات الدولية، وسيطر هذا الحقل على معظم المخرجات الأكاديمية لفترة زمنية طويلة. لكن مع أواخر الثمانيات برز التنظير السوسيوتنظيمي لدراسة المنظمات الدولية. وافترضت المقاربات التنظيمية على أنها تقدم خدمة أفضل للحقل الفرعي للمنظمة الدولية بالموازاة مع أنطولوجية مركزية الدولة. فكل من نظرية علاقات الدولية و نظريات التنظيم تدرسان على حد سواء ظاهرة المنظمات الدولية، لكن مع افتراضات مختلفة تماما، ففي حين اعتبرها نظريات مركزية الدولة أنها وكالات للدول، أعتبرتها نظريات التنظيم أنها شركات وعلى هذا الأساس تملك وكالة أصيلة وإستقلالية عن مؤسسها. وعلى إثره يتم طرح الإشكال التالي: ماهي المنظمات الدولية كفاعل بيروقراطي وفق أنطولوجية الشركة؟

تعالج هذه الدراسة أولا مفهوم المنظمات الدولية وفقا لنظرية التنظيم. ثم تستعرض الاتجاهات في مدرسة المنظمة الدولية، والتي تشير إلى وجود حركة نحو أنطولوجيا الشركة للمنظمات الدولية. وفي الأخير تربط الدراسة كيفية استخدام منهجيات المنظمات الدولية القائمة عبر مستويات التحليل في نظرية التنظيم مع الإشارة إلى أن لدى بعض المناهج التنظيمية امكانية الإطلاع بمستقبل دراسة المنظمة الدولية.

وهذا يتم تأكيده في هذا المقال أن السبب يكمن في الأنطولوجيا، وأن أنطولوجيا الشركة للمنظمات والمبنية على نظرية المنظمة هي في كثير من الحالات أكثر فائدة لباحثي المنظمات الدولية من أنطولوجيتهم حول مركزية الدولة. وعلاوة على ذلك فإنه يظهر في الأدبيات أن دراسي المنظمات الدولية يُقدمون ببطء على هذا الإعتراف لأنفسهم، مما يؤدي إلى منعطف تنظيمي في نظرية المنظمة الدولية (نظرية التنظيم الدولي).

أهمية الموضوع:

اعتماد أنطولوجيا الشركة في دراسة للمنظمات الدولية وطرحها في اطار سوسيوتنظيمي يقدم عددا من المزايا للحقل الفرعي للمنظمة الدولية منها:

أولا: يزيل النقاش حول وكالة المنظمة الدولية والإستقلالية عن عالم الإستيمولوجيا والميتودولوجيا إلى علام الأنطولوجيا.

ثانيا : يساعد كذلك في حل التناقض الفكري في دراسة العلاقات الدولية التي تنظر للدول فقط وليس للمنظمات الدولية كفواعل وحدوية ، و اعتمادها ككيانات شركة للتوفيق بين هذا التناقض مع الإهتمام بالسياسات البيروقراطية للمنظمات الدولية.

ثالثا: بناء على ذلك يمكن أن تفترض أن المنظمات الدولية لديها وكالة، مصلحة واستقلالية، بالتالي لها الرغبة في صنع السياسات التي تؤثر في بيئاتها الداخلية والخارجية.

أولا : مفهوم المنظمة الدولية في الدراسات السوسيوتنظيمية

1- المرجعية التاريخية في دراسة المنظمة الدولية

البدايات الأولى للبحث في موضوع للمنظمات الدولية ضمن الدراسات التنظيمية كانت في سنوات الثمانينات مع غاي نيس Gay Ness الذي كان يعمل في منظمة دولية تعنى بالمساعدة السكانية في الدول النامية الأكثر فقرا، في حين كان ستيف بريشن Steve Brechin تحت إشراف Ness and Patrick في إعداد أطروحته البحثية وهي دراسة مقارنة لثلاث منظمات دولية، وفي عملية مراجعة للأدبيات وجد ستيف بريشن Steve Brechin القليل من الأبحاث السوسولوجية عن المنظمات الدولية، وبالمثل واجه غاي نيس Gay Ness نفس المشكل حول قلة الدراسات التنظيمية التي تعنى بنفس الظاهرة (Ness & Brechin, 1988, p. 250). وبعد جملة من الأبحاث والدراسات الميدانية التي قام بها كلا الباحثان والمرتبطة بالإطلاع على جهود المساعدة السكانية الدولية خصوصا المتعلقة منها بالجهود التنظيمية لصندوق الأمم المتحدة توصل الباحثان إلى نتيجتين:

النتيجة الأولى: وجود فجوة في الأكاديميات التنظيمية للمنظمات الدولية، مع قلة الأبحاث التي تعاطت مع البيئة الداخلية لها وأثر ذلك على مخرجاتها.

النتيجة الثانية: عدم استفادة بحوث المنظمات الدولية ودارسي العلاقات الدولية ذوي الصلة بها من أبحاث ودراسات علم الاجتماع التنظيمي ليساعدهم على فهم طبيعتها وسلوكها.

وعلى إثره ركزت أبحاث أطروحة ستيف بريشن Steve Brechin حول كيف أن هناك اختلاف بين ثلاث منظمات دولية مع موضوع الحراجة الاجتماعية في الدول النامية وهي: البنك الدولي، هيئة الأمم المتحدة، والمنظمات الزراعية خصوصا منظمة الأغذية والزراعة لاسيما إدارة الغابات. فكل منها تملك مجموعة معينة من نقاط القوة والضعف في متابعة مهام مماثلة من خلال فهم نوع المخرجات التنظيمية وفعاليتها (Ness & Brechin, 1988, p. 252-254). وما توصل إليه بريشن هو أن المنافسة بين المنظمة وبينها الداخلية وخصائص مهمة الحراجة الاجتماعية تؤدي إلى أنواع مختلفة جدا من برامج الغابات حسب كل منظمة وأن نجاحه النسبي يتوقف على منفذي المشاريع.

كما وجد بريشن أن الخصائص الداخلية وخاصة طبيعة تكنولوجيا المنظمة ودرجة مرونة البيروقراطية فيها تؤثر بشكل كبير في تشكيل بيئتها. باختصار فالبنك العالمي، منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة كير منظمات مختلفة جدا وبقدرات متباينة وقيود متفاوتة والتي تؤدي إلى سلوكيات تنظيمية ومخرجات مختلفة حتى لو كانت في بيئات إجتماعية متشابهة (Steven Brechin, 2000, p. 255-258). فمثلا ساعدت منظمة الفاو الحكومات ببرامج الحراجة الاجتماعية والتي نادرا ما وصلت لفقراء الريف، أما البنك العالمي فأوجد مزارع الأشجار الممولة للإستخدام التجاري عبر القروض والتي غالبا ما فشلت أو لم تمس إلا النخبة في الدول النامية، في حين كان لكير -منظمة دولية غير حكومية- بفضل مرونتها الكبيرة النجاح الكبير في زراعة الأشجار وتوفير برامج للمجتمعات الريفية الفقيرة والزراعين مباشرة في تلك البلدان.

مع هذا التحليل فإن مفهوم أداء المنظمة يأخذ بناء أكثر تعقيد ومتعدد الجوانب، وأكدت النتائج على أهمية عمل المنظمات معا في شبكات متكاملة لتحقيق أقصى قدر ممكن من القوة مع التقليل من نقاط الضعف في متابعة المهام المعقدة والموكلة لها.

2 - المنظمات الدولية : ضبط مفاهيمي

نبدأ بتعريف نظرية المنظمة لأنها أقل إشكال مقارنة بتعريف المنظمة الدولية، بالنسبة لنظرية المنظمة: المنظمة هي أهداف موجهة، حماية الحدود وأنظمة نشاط (Aldrich, 1979, p. 4)، بمعنى ربط الأفراد معا لتحقيق هدف مشترك مع فصل نفسها عنهم (الأعضاء) من أجل التصرف ككيانات مستقلة (Ahrne, 1994, p. 3). إذ تفترض نظرية المنظمة أن تكون المنظمات فواعل مستقلة ووكيلة على الرغم من اعتمادها في وحداتها على الموارد والموظفين. علاوة على ذلك يؤكدون عليها كجماعات، المنظمات هي أقوى وأكثر استمرارية من الأفراد، كما تستطيع تجاوز الزمان و المكان. فالمنظمات تتطلب تعاون الأفراد من أجل تحقيق أهدافها للمساهمة في بقائها التنظيمي (Pfeffer, 1997, pp. 6-7)

لكن رغم ما يبدو عليه تعريف المنظمة من وضوح إلا أن هذا طرح لدى بعض دارسها تعقد والتباس في تصور مفهومها تطلب ذلك منهم إعادة طرحها ضمن عدة مستويات. وعلى إثره قدم ريشارد سكوت W. Richard Scott ثلاث تعاريف للمنظمة:

- المنظمة كنظام رشيد (نظام عقلائي): هي جماعات (وحدات) موجهة للسعي وراء أهداف نسبية، دقيقة، ومشكلة هيكل إجتماعية.
 - المنظمة كنظام طبيعي: هي جماعات أين يتقاسم المشتركون مصالح مشتركة في بقاء النظام، مع الإنخراط في نشاطات جماعية بشكل غير رسمي لتأمين هذه الغاية. (Baum Rowley, 2005, pp. 2-3 and)
 - المنظمة كنظام مفتوح: هي أنظمة من الأنشطة المترابطة التي تربط تحالفات المشتركين وتتحول بالإستناد إلى البيئة التي تعمل ضمنها.
- من التعريفات السابق ذكرها كانت النقطة التي انطلق منها ارنست هاس Ernest Hass في تعريفه للمنظمة الدولية، فينظر في هذه المسألة ويفترض تحليلا أكثر دقة (Ernst B. Haas 1994 , pp 40-43)، وبالاعتماد على عمله مع والدي دوایت Dwight waldi سعى إلى تحديد فهم واضح لها يتكون من العناصر التالية :

- أن تدار المنظمة الدولية بشكل صحيح.
 - أن تحتوي المنظمة الدولية على عملية مركبة لاتخاذ القرارات العقلانية مع تحديد الأهداف.
 - أن تحافظ على التوازن السليم للسلطة والتسلسل الهرمي.
 - أن تدار المنظمة الدولية على نحو فعال في البيئة الخارجية وعلاقتها بها للحفاظ على الإستقرار والإستمرار والتكيف مع التغيير (John Gerard Ruggie . Friedrich . Kratochwil) (pp 30-34, 1994).
- ومن هنا حدد إرنست هاس Ernst B. Haas أربعة جوانب مشتركة بين جميع المنظمات الدولية:
- 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 (Ernst B. Haas) p 44, 1994.

وكامتداد لهذه الجوانب الأربعة اشترط إرنست هاس أن تتمتع المنظمات الدولية بالاستقرار والاستمرارية على البقاء معتمدا في ذلك على نموذج تالكوت بارسونز Talcott Parsons " البقاء للمنظمة هو ثابت في الأساس" إذا كان ضمن تحقيق أهدافها وتنفيذ الخدمات التي هي وظيفة النظام ككل (Ernst B. Haas ,P 45, 1994 . وبالتالي سوف تزدهر وتبقى أما إذا لم يكن كذلك فإنها سوف تمر من على المسرح". يستشهد هاس أيضا بعمل بارنارد تشيستر Chester Barnard الذي يعزز أهمية البقاء التنظيمي في بيئة متغيرة ومعادية في بعض الأحيان من أجل الحفاظ على الأهداف الوظيفية. ولكن في تشخيصه لبقاء المنظمة الدولية عمل شيستر بارنارد Chester Barnard على التمييز بين "الفاعلية" و"الفاعلية" وعلاقتها بالبقاء وهما مهمتان:

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

* الفعالية: هي قدرة المنظمة على الحفاظ على نفسها من خلال الرضا الفردي الذي تتيحه لموظفيها (Ernst B. Haas , pp 46-47, 1994). إذا الفعالية تشير إلى علاقة المنظمة مع البيئة أما الفعالية فمرتبطة بالالتزام وتحقيق سعادة موظفي المنظمة وكلاهما يهدف بقائهما. باختصار فهي تعتمد على تلبية رضا كل من العملاء والموظفين في نمط تكييفي مستمر، ورأى أن عملية التكيف المثالي للمنظمة الدولية يجب أن تكون لها الخصائص التالية :

- ضرورة العمل بحساسية خاصة ضمن البيئة الداخلية .
- يجب أن تتميز المنظمة الدولية بنماذج حل النزاعات الداخلية مع الأخذ في الاعتبار أنها تتعامل مع مدخلات بيئية معادية كما تشارك في التكيف بإعادة تحديد أهدافها.
- يجب على المنظمة الدولية أن تطور ديناميكيات خاصة بها للبقاء مع دعم خارجي كاف لذلك.
- كما يجب عليها أن تضع الخيارات و تدفع لتنفيذ برامجها وتوسيع تأثير مهماتها على عملائها سواء من الحكومات أو الجماعات الأخرى.

واستمر مارتن كوخ في تحريك النقاش قدما إلى حد كبير من خلال رؤية المنظمات الدولية الحكومية أكثر من أنها إبداع دول (إنشاء دول)، كما تبني الفصل القوي بين المنظمات الدولية الحكومية والدول بالقول أنهم منظمات عالمية مع وكالات واسعة وإجراءات وأثار (P22 1997 Steven R. Brechin). وعلى إثره بدأ التركيز في تحديد المنظمة الدولية على الجوانب التنظيمية ، فعلى سبيل المثال عرفها كل من كوهن و ناي " هي روابط متعددة المستويات ، فهي نوع آخر من البنية السياسية، وفي كتاب لهما ما بعد الهيمنة تطرقا للمنظمات الدولية بوصفها مجموعة فرعية من المؤسسات الدولية ذات هدف وقادرة على رصد النشاط و التفاعل . وبالتالي يمكن القول على أنها البدايات الأولى لدراسة المنظمات الدولية كأنظمة مفتوحة في إطار نظرية التنظيم.

3 - القيود المشتركة للمنظمات الدولية: وفقا للتحليل السوسيولوجي تشتمل المنظمة الدولية على جملة من القيود صيغت على أنها خصائص مشتركة وهي كالأتي :

* 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 حسب رأيه، كما أن بقاءها يعتمد على إرضاء عملائها وليس على فاعلية مخرجاتها (Haas, Ernest 1994, pp23-25) . وهذا ما سبق الحديث عنه حول استمرارية المنظمة الدولية 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 شيستر بارنارد Bernard بين الفاعلية والفعالية المذكور سابقا (Haas, Peter and Ernst B. Haas 1995, pp 4 30,433). 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. كما أضاف معوقات سلوكية Behavioral Constraints: أخرى وهي:

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

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

* المنظمات الدولية تعاني بالإجماع من مجال التقلب فالأعضاء غالبا 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 Satisfaction powers " (Lisa L. Martin . Beth A. Simmons 1998, p56).

* القيود الظرفية: Situational constraints ينطلق هاس 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 وكثيرا 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 .

* القيود الهيكلية: 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 دورا قويا في تأسيس منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها كما أن العديد من موظفي الخدمة المدنية الدولية تلقوا تعليمهم في الكليات والمعاهد الغربية. (Haas, Ernest, 1994 p,26).

ثانيا : دارسي المنظمات الدولية وعلم الاجتماع التنظيمي: بإتجاه نظرية سوسيولوجية

انطلقت دراسات عدد من باحثي العلاقات الدولية بالتركيز على المنظور سسيوتنظيمي في تحليل المنظمات الدولية مثل ميشال بارنيت، مارتا فينمور Dikjzeul and Michael Barnett and Martha Finnemore and Beigbeder and Jonsson هم من أوائل الباحثين الذين أشاروا للفقوة بين علم الاجتماع التنظيمي و

دراسة المنظمات الدولية بتركيزهم على الشبكات التنظيمية، ومع ذلك فالنقطة الأساسية التي طرحها كل من بارنيت و فينمور Michael Barnett and Martha Finnemore هي الحاجة إلى دراسة المنظمات الدولية بتركيز الإهتمام أكبر على إدارة القضايا الحالية، مع ضرورة البحث (التحقيق) في الأدبيات والنظريات الموجودة في علم الاجتماع التنظيمي وأيضاً في الإدارة العامة.

في هذا السياق، وضع كل من بارنيت و فينمور خاصة في كتابهما الصادر سنة 2004 قواعد للعالم (قواعد لأجل العالم) بيانا أكثر تفصيلا وإقناعا لتطبيق المنظور السوسيولوجي في دراسة المنظمات الدولية. فشرحا فيه بنجاح كيفية نشوء المنظمات الدولية الحكومية وإستقلاليتها عن الدول القوية. وبدأ البيان بـ:" يمكننا فهم بشكل أفضل ما تفعل المنظمات الدولية إذا فهمنا جيدا ماهي المنظمات الدولية"(Barnett and Finnemore 2004p:9 . وفي عبارة أخرى صرحا: أن التفكير في المنظمات الدولية كإبداعات و كيانات اجتماعية يمكننا من فهم أفضل لسلطاتها، صلاحياتها، قوتها، أهدافها وسلوكياتها. كما ركزا على الطبيعة الإستقلالية (الطابع المستقل) للمنظمات الدولية في خلق قدرة بيروقراطية بالإستفادة من الدراسات والأبحاث الكلاسيكية عند ماكس فيبر عن طبيعة البيروقراطيات والتي تشمل مراقبة المعلومات، بناء المعرفة، و الخبرة في إطار التسلسل الهرمي للمكاتب و نظم القواعد والإنجياز نحو شرعية هياكل السلطة القانونية العقلانية من خلال إنشاء و إستخدام القواعد البيروقراطية للعمل وخلق واقع اجتماعي معين(Steven R. Brechin ; 1997 P 50). و نجد أن هذه الملاحظة الأساسية لا تزال مشتركة في المساهمات الإجتماعية للمنظمات الدولية. ولقد نجح بارنيت و فينمور في إثبات القدرة البيروقراطية المستقلة للمنظمات الدولية، و على غرار مقالهما لسنة 1988 حافظا على تركيزهما حول العمل و الأداء التنظيمي لها (Barnett and Finnemore 1999 , PP 670-672) ، كما اعترفا بوضوح بإزدواجية المنظمة :

- كأنظمة إنتاج تقنية انشئت لتحقيق أهداف محددة بعقلانية.

- وكنظام إجتماعي تكيفي بقدرات مستقلة وقيود وأمراض.

1- المنظمات الدولية كمجتمع معرفي : المقرب الوظيفي الجديد

يعرف إرنست هاس Epimistic Communities المجتمعات المعرفية بأنها "توليفة أو تركيبة تتألف من المهنيين (مجموعة من عدة تخصصات) الذين ينقسمون إلى مجموعة تشارك في جملة من القواعد والقيم". هذه المجتمعات بشكل عام معنية بقضايا المعرفة الموضوعية و يرى بأنها قد تأخذ شكل "الكليات غير المرئية" (Haas Peter M 1992, p35). وغالبا ما يخترقون المنظمات لاحتكار المناصب في المستويات العليا، وأوضح بأن هناك 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, Haas,ernest, p 23-25

ونقلا عن جيمس روزنو James Rosenau يقول هاس Haas هذا السلوك الذي ينبع من المجتمعات المعرفية قد يؤدي إلى ما يسميه "مقرب فاعل العادة المحركة habit driven actor approach " " فالمسؤولين

والمواطنين كلاهما يسعون جاهدين لتحقيق الأهداف والاستجابة للتحديات بطرق معتادة، أين يكون لديهم قواسم مشتركة لسلوك العادة المحركة (Haas, Ernest, pp23-25). من المفترض أن الإجراءات تنبع عن مزيج من خبرات الماضي والمعايير الثقافية، والذكريات والمعتقدات الشخصية، ودور التوقعات والأساليب المعرفية التي كانت لفترة طويلة معتادا عليها و من خلالها تمكنوا من الحفاظ على الاستمرارية في هذه الإجراءات ...". في هذه الحالة يمكن أن تكون للجهات الفاعلة فضلا عن الأفراد والتجمعات لغتهم المحددة سلفا (Haas, P. 2000) (P434). ومن خلال هذه النقطة يرى أن معظم العادات التي تحرك المنظمات الدولية تميل نحو التكيف لكن قليلا هي التي تكون قادرة على التعلم.

2- المنظمة الدولية كنموذج محلي: مقرب ليزا مارتن وبيت سيمونز

تفترض كل من ليزا مارتن وبيت سيمونز Lisa Martin and Beth Simmons أن البحوث والدراسات في العلاقات الدولية كانت قائمة على فرضية أن تغيرات السياسة الدولية ستحد من فعالية "مؤسسات ما بعد الحرب"، و بمرور الوقت وفي أوائل 1954 أصبحت بعض الاتفاقيات الدولية قوية في مؤسسة التعاون الدولي كالجات GATT مثلا. وبدأت الأدبيات تعترف بالعلاقة بين المؤسسات الدولية والسياسة الداخلية و لاحظ المنظرون أن الأدبيات الأولى اهتمت ليس فقط بما إذا كان للمؤسسات الدولية تأثير ولكن كيف يمكن التفكير في آلية لهذه التأثيرات؟ (Haas, Ernest, pp26-27). فتشكيل المؤسسات الدولية حسب المقرب العقلاني يشمل أسئلة هامة عن علاقتها بالقوة وكان هذا أكثر وضوحا في مجلس الأمن الدولي وصعود ما يسمى " كتلة التصويت" Block voting. وتميل الأبحاث للإشارة إلى أن التصويت في الأمم المتحدة كان في الواقع وكيل للسلطة داخل المؤسسة. من ناحية أخرى سيمونز ومارتن لاحظا أن نقد كل من كلود اينيس وروبرت ايمرسون Claud Inis and Robert Immeresson أكدوا بأن التصويت في المؤسسة الدولية هو عملية تفاوضية أكثر منها تشريعية. ومع ذلك فقد أشارا إلى أن العديد من جوانب العملية السياسية داخل منظمة الأمم المتحدة تتأثر بالسياسات الداخلية من قبل السياسة الأمريكية بما في ذلك ما يلي:

* نموذج تشريعي وتحالفات تشريعية.

* عملية نداء الحضور في شبه التشريعية التعددية السياسية شبه التشريعية في المنظمة الدولية.

* السياسة البيروقراطية والنظم السياسية (Martin, L.L., and Simmons, 2001, PP12-15).

وغيرها من البحوث التي ذكرها لدراسة المنظمات الدولية باعتبارها أكثر من نماذج "متعدية الحكومات" للتأثير والملاحظة من خلال قناة واحدة أين تؤثر المنظمات الدولية على سياسات الدولة من خلال تحالفات بين البيروقراطيات الدولية وجماعات الضغط المحلية وأكد ذلك بقوله: في ممارستي الاستشارية لاحظت أمثلة عند حضور اجتماعات مجلس الدستور الغذائي ولجانه. مجلس الدستور الغذائي يتكون من 180 دولة وهو منظمة حكومية دولية شكلت من قبل منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأغذية والزراعة تحت شعار "الصحة للجميع" الأمن الغذائي ". CODEX يضع معايير للتنمية الغذائية ومضمون لقواعد التجارة الدولية في الأغذية، وأنظمة لحماية المستهلك. وهو منظمة بالعديد من المكونات التقنية في كل من الصحة العامة والتغذية. في حين أن جدول الأعمال تقرره كل من منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأغذية والزراعة، فاجتماعاته تنسجم مع صفة مراقب لمجموعة متنوعة من ممثلي المنتجات الصحية والغذائية، والمنظمات

المحلية والدولية الحكومية التأثير و"الضغط" الذي تمارسه المجموعات الخارجية من جانبها مع عملية مجلس الدستور الغذائي لاتخاذ القرارات بإجماع تؤدي بالوفود إلى مناقشات مطولة وموجهة سياسيا المناقشات والتي قد تستغرق سنوات لإنهائها. سيمون ومارتن يستشهدان بمقترح الوظيفة الجديدة لأرنست هاس Ernest haas في قوله : "الدور الحيوي للأفراد وجماعات المصالح في عملية إدماج المجتمعات التعددية "أين" التكامل السياسي هو عملية بواسطتها الفواعل تحول ولاءاتها، توقعاتها، وأنشطتها السياسية باتجاه مركز جديد" (Martin, L.L., and Simmons, B.A. 1998 , PP 29- 32).

3- المنظمات الدولية كفاعل بيروقراطي: المقترح البنائي

داخل الثقافة البيروقراطية وبعيدا عن الدراسات التقليدية للمنظمات الدولية. يؤكد كل من بارنيت و فينومر Barnett and Finnemore أن المقترح البنائي عكس المقترح الوظيفي لأنه يساعد على تفسير كل من القوة وسلوك المنظمات الدولية في السياسات العالمية. وتحليله يقدم أربعة من مظاهر سلوك المنظمات الدولية: الاستقلالية / القوة / الاختلال الوظيفي / التغيير.

ولفهم استقلالية المنظمات الدولية يتطلب الانتباه لمصالح كل من الدولة والمنظمات الدولية بالتالي فأن وضع المنظمات الدولية في سياق البيروقراطيات يوسع مستويات التحليل. و البيروقراطية هي جملة السلطات مع توفير الاستقلالية للمنظمات الدولية وجها لوجه مع سلطات الدول (Michael (Barnett Martha Finnemore, 2004, p p321 323) ، في هذه الحالة فهي تنطوي على تحويل السلطات ضمن البعثات والأهداف والقواعد والممارسات والإجراءات وهذا هو جوهر البيروقراطية. وعلى إثره قاما كل من بارنيت و فينومر Barnett and Finnemore بتحديد الخصائص الهيكلية للبيروقراطيات الحديثة وهي:

* التسلسل الهرمي: كل مسؤول لديه مفهوم واضح للكفاءة في إطار تقسيم العمل وهو مسؤول أمام الرؤساء.

* توفير الاستمرارية.

* العمل وفقا للقواعد المقررة والإجراءات العملية.

* الخبرة : يتم اختيار المسؤولين وفقا للجدارة، والتدريب على وظائفهم والتحكم في الوصول إلى المعرفة المخزنة في الملفات. كما أن القواعد البيروقراطية هي مجموعات من القواعد مع إنشاء المزيد من القواعد التي لديها تأثيرات كبيرة - على سبيل المثال:

* قواعد تفرض العمل البيروقراطي من أجل فواعل داخل وخارج المنظمة.

* قواعد تشكل كيف ينظر البيروقراطيين للعالم وللمشاكل التي يواجهونها (Barnett, Michael N. and Martha Finnemore., 1999, PP 699-702)

* البيروقراطيات تستخدم قواعدها للمساعدة على خلق أو تشكيل العالم الاجتماعي في الاتجاه الذي يجعل العالم قابل للانقياد بتدخل البيروقراطيين أنفسهم مثال: إنشاء منظمة الصحة العالمية للمحاجر الصحية ووضع قيود السفر في حالات الأوبئة أو الأمراض المعدية .

* القواعد البيروقراطية يمكن أن تبني الهوية خصوصا هوية المنظمة , (Michael Barnett Martha Finnemore, 2004,p322)

في الواقع القواعد البيروقراطية تشكل الأنشطة و التفاهات والهوية والممارسات ونتيجة لهذا فهي تساعد في بناء الثقافة البيروقراطية. بالتوازي قدم كل من بارنيت و فينومر Barnett and Finnemore أن "... المنظمات تخلق خطاب مشترك ورموز و قيم لموظفيها. هذه العناصر المشتركة في المقابل، تولد هوية الجماعة للمنظمة وبنية التفاعلات بين هؤلاء وضمنها ". ويشير هؤلاء إلى أن جميع البيروقراطيات تطور ثقافات مستمدة من البيئات التي تعمل ضمنها أين يتم ترسيخها-120 p (Dougherty James E. , Robert L. Pfaltzgraff Jr, 1990,p p 120-122).

ولكن هذه القواعد التنظيمية التي توجد المنظمات لا تحدد العمل ،لأنه بالإمكان إعادة ترتيبها بإلغاء المفاهيم التنظيمية القديمة أو تعديلها وخلق قواعد جديدة. كما أن نفس القواعد لا تمتلك بالضرورة نفس المعنى أو التفسير لدى الجميع داخل الجهاز البيروقراطي. بارنيت و فينومر Barnett and Finnemore أكد أن الواقعيين الجدد والليبراليين الجدد يميلون إلى التركيز على اثنين من أدوات القوة : الإكراه المادي والمعلومة. بالإضافة إلى الميل للتركيز على قدرة المنظمات الدولية في تشكيل السلوك دون النظر في كيف تشكل المنظمات الدولية العالم من خلال القوة البيروقراطية حيث المنظمات الدولية لديها المعلومة، فبارنيت و فينومر Barnett and Finnemore أثبتنا أن المنظمات الدولية قوية لأنها تستخدم سلطتها لتوجيه العمل وخلق الواقع الاجتماعي الدولي. ويشيران أيضا إلى أن رؤيتها كبيروقراطيات من خلال كيفية عملها وسلطتها الهرمية ولكن أيضا في كيفية استخدام سلوك الدفاع عن الذات (Michael Barnett Martha Finnemore, 2004,p323)

ثالثا: أمراض المنظمات الدولية

لقد قدم الباحثان بارنيت و فينومر Michael Barnett and Martha Finnemore بعض السمات المرتبطة ببيروقراطية المنظمات الدولية وهي سلوك الخلل الوظيفي أو ما اصطلح عليه بأمراض المنظمات الدولية. ولقد عرفنا سلوك الخلل الوظيفي كجملة مقوضات تحول دون تحقيقها لأهدافها وتم تحديد خمسة ملامح للبيروقراطية التي قد تؤدي إلى مرض الخلل الوظيفي . و لتحليل الخلل الوظيفي للمنظمات الدولية تم وضع مصفوفة بسيطة للمساعدة في فهم مكان وجود الخلل الوظيفي داخل أو خارج المنظمة (Michael Barnett and Martha Finnemore 2001,pp 157-158)

الجدول رقم 1: مصفوفة الخلل الوظيفي.

الخلل الوظيفي الداخلي	الخلل الوظيفي الخارجي
المادية: السياسات البيروقراطية	الواقعية/الليبرالية المؤسساتية الجديدة
النماذج الثقافية	نموذج العالم السياسي

المصدر: Theodore A. Johnson , 2009,p 281

حيث نلاحظ أن : في نموذج السياسات البيروقراطية القرارات لا تتخذ بعد العملية العقلانية للقرار ولكن من خلال عملية مساومة تناقسية على المصالح. في النماذج الواقعية والليبرالية الجديدة أفضلويات الدول والقيود

هي المسؤولة عن فهم الخلل الوظيفي للمنظمات الدولية فعلى هذا المستوى يتم تأكيد أن المنظمات الدولية لا تلوم الدول عن النتائج السلبية (Barnett Michae) 1999 pp 669-673 . Martha Finnemore . وفيما يتعلق بالنماذج الثقافية، قسم الدارسون النظريات الثقافية وفقا لما إذا كانت الأسباب الرئيسية للخلل وظيفي تابعة عن ثقافة المنظمة (داخلية) أو ثقافة البيئة التي تعمل فيها (خارجية). أم فيما يتعلق بثقافة المنظمة الدولية¹ تعمل المنظمات على تطوير ثقافة داخلية متميزة تؤدي إلى خلق السلوك المرضي أو سلوك هزيمة الذات وذلك لسببين هما:

أ - يتم تنظيم البيروقراطيات على القواعد التي تبين لأفراد ما هي الإجراءات المناسبة في أي حالة وقد تحجب القواعد المهام الأساسية.

ب- البيروقراطيات متخصصة و متجزئة فمثلما يمكن أن تحجب القواعد و الأهداف، فالخبرة المركزة والتخصص ربما تحدان الحقل البيروقراطي من رؤية وخلق الثقافات الفرعية . وبمجرد أن تصبح القواعد جزءا لا يتجزأ من المنظمة وكذلك ضمن الوحدات الفرعية التابعة لها، هناك آثار تتركها على الموظفين داخل المنظمة والتي تتجلى في طريقة التصرف وعملهم و تظهر أكثر خلال المفاوضات والاجتماعات. على إثره تم تحديد خمس خصائص للسلوك المختل للمنظمة الدولية والواردة في النقاط التالية:

* لاعتقانية العقلانية: Irrationality Of Rationalité تحدث عندما تصبح القواعد والإجراءات غاية في حد ذاتها.

* البيروقراطية الشمولية تحدث بسبب الحاجة إلى توليد القواعد العالمية.

* تطبيع الانحراف يحدث عندما تكون هناك استثناءات في تطبيق القواعد والتي أصبحت إجراء روتيني وعادي مع مرور الوقت..(Martha Finnemore Barnett Michae . 1999,pp 673-675)

*العزل Isolation : ويحدث عندما يتم عزل المنظمات من الحصول على ردود فعل من بيئتهم عن أدايم ويحدث عادة بسبب الاحترافية و عدم المنافسة. فالاحتراف يحدث لأن المنظمة تركز على الموظفين بنفس الخبرة والتدريب داخل المنظمة و تقوم بعزلهم عن بيئتهم، أما عدم المنافسة فيحدث لأن المنظمات ليس لديها ما تتنافس عليه مع بعضها البعض فيما يتعلق بالمخرجات لأن البيئة التنافسية للمنظمات غير موجودة بسبب سيطرة كل منظمة على مجال معين. فسيطرة كل من صندوق النقد الدولي على التجارة و منظمة الصحة العالمية على الصحة و في حالة وجودها فإنه مجرد هيئات لتوسيع النشاطات و تنفيذ البرامج الثقيلة و تتخذ طابع التعاون و المساعدة أكثر من المنافسة وبالتالي لا يمكنها تقييم نتائجها بصورة جيدة (Martha Finnemore Barnett Michael 1999,pp 675-673).

*الطعن الثقافي: تقوم المنظمات على مبدأ تقسيم العمل division-of labor ومع مختلف التشكيلات الهيكلية الموجودة داخلها قد يكون هناك خلافات حول الميزانيات أو الموارد المادية، فالاختلاف في وجهات النظر نابعة عن الاختلافات الثقافية بين الموظفين والمسماة بالزاعات المرضية. على غرار هذا أكد كل من فينومور وبارنيت and Finnemore Bernnet أن كل البيروقراطيات لديها احتمالات للإصابة بهذه الأمراض والمنظمات الدولية هي

الجهات الفاعلة القوية التي يمكن أن يكون لها تأثيرات مستقلة على العالم. (Martha Finnemore, Barnett, Michae , 1999, pp 750-755).

الجدول رقم 2: مقارنة للمقتربات التنظيرية للمنظمات الدولية.

النظريات المعايير	مقترح إيرنست هاس	مقترح سيمون ومارتن	مقترح بارنت وفينمور
الهيكل/ البنية	-التوسع الوظيفي: الترابط / الإستقلال -الإستجابة للتغيير	- الترابط بين م.د* والسياسات المحلية - نموذج الوظيفية الجديدة -نموذج نقل الوفاءات	- المنظور البنائي : -فواعل بيروقراطية - العلاقات الدولية التقليدية تركز على المصالح فقط
الخصائص	- التكيف مقابل التعلم الروتين المؤسسي لسياسات الجماعات المعرفية والعادة المحركة	-صراعات القوة الهرمية كتل التصويت - التأثير العملياتي الغربي	- البيروقراطيات: الهرمية - الخبرة (الوظيفة) -القواعد المشتركة -الثقافة البيروقراطية -تفاسم الحوار
القيود السلوكية	-الجماعات السياسية -البقاء مقابل الفعالية -التركيز على المهمة - خلق الجماعات الفرعية - عدم التنافس مع م دأخرى .	-التحالف مع الجماعات المحلية الضاغطة - زيادة دور السياسات	-الأمراض البيروقراطية: -السلوك الذي يقوض الأهداف -القواعد التي تحول دون أداء المهام
القيود الوضعية	-اللامساواة في توزيع القوة -القوى الخارجية للأعضاء والآخرين والتأثير العملياتي الغربي	- تأثير العملياتي الغربي - السياسات البيروقراطية	-الخوف من الخلل الوظيفي -لاعقلانية العقلانية -البيروقراطية الشاملة -العزل - الطعن الثقافي

* م.د. : هو إيجاز للمنظمة الدولية

المصدر: Theodore A. Johnson , 2009,p283

خاتمة:

المنظمة الدولية بإعتبارها حقل فرعي في العلاقات الدولية مستعدة لإجراء تحول جذري في نهجها- مقترباتها. وعلى مدى عقود تم إجراء نقاش أنطولوجي خارج المصطلحات الإبتيمولوجية ولكن على حساب الطبيعة الحقيقية والقدرة السياسية للمنظمات الدولية. فدارسها المنظمات الدولية ممكن أن يعرضوا معا من خلال اعتماد أو تبني بردايم الشركة للمنظمات الدولية بدلا من بردايم مركزية الدولة في المنظمات الدولية. وعليه فباحثي المنظمات الدولية ليسوا بحاجة إلى البدء من الصفر في هذا المسعى ، فمن الممكن أن يحولوا الواجهة نحو نظرية المنظمة لإلقاء نظرة على أعمالها الداخلية. على الرغم من أن نظرية المنظمة مواجهة من قبل الصعوبات الإبتيمولوجية الخاصة بها.

من خلال اعتماد أنطولوجيا الشركة في دراسة المنظمات الدولية ، هذا قد يمكن دارسي المنظمات الدولية من وضع تصور وكالة المنظمات الدولية والإستقلالية بطرق أكثر وضوحا والعودة إلى الإهتمام بالعمل الداخلي للمنظمات الدولية والتي من شأنها أن تؤدي إلى انعطاف تنظيمي ضروري ومناسب.

وحدها فقط النظريات الاجتماعية البنائية تسمح بمفهوم المنظمات الدولية كجزء مستقل وكشركة. السبب لهذا الانفتاح المفاهيمي يقع ضمن أنطولوجيتها والتي تشمل عوامل فكرية مثل المعرفة والأفكار. ويتم تحديد هذا بالإشارة إلى توليد المعرفة الجديدة داخل المنظمات الدولية والسمة الرئيسية التي تمثل تغذية مرتدة إلى الدول الأعضاء في المنظمات الدولية. هذه السلطة المنظمات الدولية لتغيير التصورات والهويات الخاصة بهم عن "الآباء المؤسسين مما يجعلها أكثر من أدوات دول.

قائمة المراجع:

- 1- Aldrich, H. (1979): *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- 2- .Barnett, Michael N. and Martha Finnemore. (1999): "The Politics, Power, and Pathologies of International Organization," *International Organization* 53 (4): 699–732),
- 3- Barnett, Michael N. and Martha Finnemore. (2004): *Rules for the World: International Organizations in Global Politics*. Ithaca: Cornell University Press.
- 4- Brechin, Steven R. (1997) *Planting Trees in the Developing World: A Sociology of International Organizations*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- 5- Baum, J.A.C., and Rowley, T. J. (2005): "Companion to Organizations: An Introduction," *Companion to Organizations* (pp. 1–34). Malden: Blackwell Publishing. (pp. 1–34)
- 6- Brechin, Steven R. (2000) "Evaluation of Organizational Performance in Mountain Forestry Programmes," in Martin F. Price and Nathalie Butt (eds.) *Forests in Sustainable Mountain Development: A State of Knowledge Report for 2000*, London: CBI International.
- 7- Brechin, Steven R. and Osmany Salas (2011) "Government-NGO Networks & Nature Conservation in Belize: Examining the Theory of the Hollow State in a Developing Country Context," *Journal of Natural Resources Policy Research* 3(3):

- 8- Brechin, Steven R. and Gayl D. Ness (2013). "Looking Back at the Gap: International Organizations as Organizations Twenty-Five Years Later", *Journal of International Organization Studies*, 4(Special Issue)
- 9- 199
- 10- Dijkzeul, D., and Beigbeder, Y. (2003): "Introduction," in D. Dijkzeul and Y. Beigbeder (Eds.), *Rethinking International Organizations: Pathology and Promise* New York: Berhahn Books.
- 11- Duffield, J. (2007): "What are International Institutions?" *International Studies Review*, 9(1),
- 12- Duffield, John (2003): "The Limits of 'Rational Design,'" *International Organization* 57 (2): 411–30. Economist, The (2005): "United Nations Reform," *The Economist* (edition online), September
- 13- Dougherty James E. . Robert L. Pfaltzgraff Jr. **Contending Theories of International Relations**. NewYork: Harper and Row, 1990
- 14- Ernst B. Haas, (1994) *When Knowledge is Power; Three Models of Change in International Organizations* Berkeley, CA: University of California Press
- 15- Haas, Peter and Ernst B. Haas (1995). "Learning to Learn: Improving International Governance", *Global Governance*, 1(1)
- 16- Haas, Peter M. 1992. "Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination." [English]. *International Organization* 46 (1):
- 17- Haas, P. (2000): "International Institutions and Social Learning in the Management of Global Environmental Risks," *Policy Studies Journal*, 28(3),
- 18- Keohane, Robert (1998): "International Institutions: Can Interdependence Work?" *Foreign Policy* 110(Spring)
- 19- Kratochwil Friedrich . John Gerard Ruggie (1994). "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.
- 20- Martin, L.L., and Simmons, B.A. (1998): "Theories and Empirical Studies of International Institutions," *International Organization*, 52(4), 729–57.
- 21- Martin, L.L., and Simmons, B.A. (2001): "Preface," in L.L. Martin and B.A. Simmons (Eds.), *International Institutions: An International Organization Reader* (pp. 1–3). Cambridge: The MIT Press.
- 22- Ness, G.D., and Brechin, S.R. (1988): "Bridging the Gap: International Organizations as Organizations," *International Organization*, 42(2)
- 23- Pfeffer, J. (1997): *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press.
- 24- Theodore A. Johnson ,(2009) *THE Paralysis Of Culture: Developing a Cultural Awareness Process To Increase Cross-Cultural Understanding in International Organizations*, The Fletcher School of Law and Diplomacy.