



مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية

BANI WALEED UNIVERSITY JOURNAL OF SCIENCES & HUMANITIES



مجلة فصلية محكمة تصدر عن جامعة بني وليد

A QUARTERLY REFEREED JOURNAL ISSUED BY BANI WALEED UNIVERSITY

من محتويات العدد :

- الهوية الثقافية والنظام القيمي وخطاب الحياة اليومية قراءة سوسولوجية في مخاطر العولمة الثقافية.
- نماذج من أدوات الترجيح لدى الإمام الطبري في تفسيره "دراسة وصفية".
- التنظيم القضائي في ليبيا والاشكاليات ذات الصلة "دراسة تحليلية لمراحل القضاء ما قبل إنشاء المحكمة العليا".
- مفهوم إصابة العمل في إطار قانون الضمان الاجتماعي الليبي.
- حماية البيئة في ضوء قواعد القانون الدولي.
- مشاركة المرأة السياسية .
- الضمان في العقود الواردة على الملكية في القانون الليبي.
- الزواج المبكر " المفهوم و الأسباب والآثار " .
- التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة.
- الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية.
- اتفاقية إجراءات الاستثمار المرتبطة بالتجارة "أبعادها الاقتصادية على مستقبل التنمية المستدامة في ليبيا".

السنة السادسة العدد الخامس والعشرون سبتمبر 2022 م

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية - العدد الخامس والعشرون - سبتمبر 2022 م

- Relationship between parvovirus B19 infection and anemia among hemodialysis, Libya.

Sixth Year – Twenty-fifth Issue – September 2022



مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن
جامعة بني وليد
بني وليد - ليبيا

السنة السادسة - العدد الخامس والعشرون -
سبتمبر 2022 م

التوثيق: الدار الوطنية للكتاب بنغازي 2017/ 121

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية
والتطبيقية
السنة السادسة – العدد الخامس والعشرون –
سبتمبر 2022 م

رئيس تحرير المجلة

أ.د. سالم أمحمد سالم التونسي

هيئة تحرير المجلة

د. أسامة غيث فرج

د. الطاهر سعد علي ماضي

د. السنوسي مسعود عبيد الله

د. جعفر الصيد عوض

د. مفتاح أغنية محمد أغنية

د. فاتح عمر زيدان

د. حمزة خليفة ضو

أ. جمال معمر محمد الدبيب

أ. أشرف علي محمد لامة

اللجنة الاستشارية للمجلة

أ.د. أبو العيد الطاهر عبد الله الفهري

أ.د. أحمد ظافر محسن

أ.د. أنور حسين عبد الرحمن

أ.د. بلقسام السنوسي أبو حمرة

أ.د. رضا علي عبد الرحمن

أ.د. فخر الدين عبد السلام عبد المطلب

أ.د. مرتجى مصطفى أبو كريشة

قواعد النشر بمجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية

مجلة علمية فصلية محكمة تهتم بنشر البحوث والدراسات العلمية الأصيلة والمبتكرة في العلوم الإنسانية والتطبيقية.

وإذ ترحب المجلة بالإنتاج المعرفي والعلمي للباحثين في

المجالات المشار إليها تحيطكم علماً بقواعد النشر بها وهي كالتالي:

1- تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية على أن تعالج القضايا والموضوعات بأسلوب علمي موثق يعتمد الإجرائية المعتمدة في الأبحاث العلمية، وذلك بعرض موضوع الدراسة وأهدافها ومنهجها وتقنياتها وصولاً إلى نتائجها وتوصياتها ومقترحاتها.

2- يكون التوثيق بذكر المصادر والمراجع بأسلوب أكاديمي يتضمن:

أ- الكتب : اسم المؤلف، عنوان الكتاب، مكان وتاريخ النشر، اسم الناشر، رقم الصفحة .

ب- الدوريات : اسم الباحث، عنوان البحث، اسم المجلة، العدد وتاريخه، رقم الصفحة .

3- معيار النشر هو المستوى العلمي والموضوعية والأمانة العلمية ودرجة التوثيق وخلو البحث من الأخطاء التحريرية واللغوية وأخطاء الطباعة.

4- أن يكون النص مطبوعاً على برنامج (Microsoft Word) ويكون حجم الخط (14) ونوعه (Simplified Arabic)، على حجم ورق A4 .

5- أن لا يزيد حجم الدراسة أو البحث على (25) صفحة كحد أقصى وان يرفق بخلاصة للبحث أو المقالة لا تتجاوز(60)كلمة تنشر معه عند نشره .

6- ترحب المجلة بتغطية المؤتمرات والندوات عبر تقارير لا تتعدى (10) صفحات (A4) كحد أقصى، يذكر فيها مكان الندوة أو المؤتمر وزمانها وأبرز المشاركين، مع رصد أبرز ما جاء في الأوراق والتعليقات والتوصيات .

7- ترحب المجلة بنشر مراجعات الكتب بحدود (10) صفحات (A4) كحد أقصى على أن لا يكون قد مضى على صدور الكتاب أكثر من عامين. على أن تتضمن المراجعة عنوان الكتاب وأسم المؤلف ومكان النشر وتاريخه وعدد الصفحات، وتتألف المراجعة من عرض وتحليل ونقد، و أن تتضمن المراجعة خلاصة مركزة لمحتويات الكتاب، مع الاهتمام بمناقشة أطروحات المؤلف ومصداقية مصادره وصحة استنتاجاته .

8- يرفق مع كل دراسة أو بحث تعريف بالسيره الأكاديمية والدرجة العلمية والعمل الحالي للباحث .

9- لا تدفع المجلة مكافآت مالية عما تقبله للنشر فيها .

10- لا تكون المواد المرسله للنشر في المجلة قد نشرت أو أرسلت للنشر في مجلات أخرى.

11- تخضع المواد الواردة للتقييم، وتختار هيئة تحرير المجلة (سرياً) من تراه مؤهلاً لذلك، ولاتعاد المواد التي لم تنشر إلى أصحابها.

12 - يتم إعلام الباحث بقرار التحكيم خلال شهرين من تاريخ الإشعار باستلام النص، وللمجلة الحق في الطلب من الباحث أن يحذف أي جزء أو يعيد الصياغة، بما يتوافق وقواعدها.

13- تحتفظ المجلة بحقها في نشر المادة وفق خطة التحرير، وتؤول حقوق الطبع عند إخطار الباحث بقبول بحثه للنشر للمجلة دون غيرها.

14- مسؤولة مراجعة و تصحيح و تدقيق لغة البحث تقع علي الباحث، على أن يقدم ما يفيد بمراجعة البحث لغويا، ويكون ذلك قبل تقديمه للمجلة .

15- ترسل البحوث والدراسات والمقالات باسم مدير التحرير.

بخصوص البحوث والدراسات والمقالات التي تسلم إلى مقر
المجلة، فإن البحث يسلم على قرص مدمج (CD) مرفقا بعدد 2
نسخة ورقية .

للمزيد من المعلومات والاستفسار يمكنكم المراجعة عبر :

البريد الإلكتروني

jurbwu@bwu.edu.ly

صفحة المجلة على فيسبوك

(مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية)

مقر المجلة

إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر بالجامعة – المبنى الإداري

لجامعة بني وليد

بني وليد – ليبيا

محتويات العدد

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
8	د. ضو خليفة الترهوني	الهوية الثقافية والنظام القبلي وخطاب الحياة اليومية قراءة سوسيولوجية في مخاطر العولمة الثقافية
27	د. نجية محمود ميلود	نماذج من أدوات الترجيح لدى الإمام الطبري في تفسيره "دراسة وصفية"
46	د. عزيزة محمد شفاف	التنظيم القضائي في ليبيا والأشكال ذات الصلة "دراسة تحليلية لمراحل القضاء ما قبل إنشاء المحكمة العليا"
68	أ. معز مصباح إجمد	مفهوم إصابة العمل في إطار قانون الضمان الاجتماعي الليبي
86	د. فرحات محمد فرحات د. علي محمد سالم أ. الفيتوري سعد علي	حماية البيئة في ضوء قواعد القانون الدولي
110	أ. خالد محمد نصر	مشاركة المرأة السياسية
130	د. عبدالسلام بلعيد خليفة	الضمان في العقود الواردة على الملكية في القانون الليبي
146	د. حنان أحمد عثمان	الزواج المبكر " المفهوم والأسباب والآثار "
175	د. رقية محمد حامد	التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة
193	د. مرعي علي الرمحي	الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية
224	د. أحمد محمد النقراط أ. علي امبارك النقراط	اتفاقية إجراءات الاستثمار المرتبطة بالتجارة "أبعادها الاقتصادية على مستقبل التنمية المستدامة في ليبيا"

محتويات العدد

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
242	Dr. Musbah Emhamed Almbsuot	Relationship between parvovirus B19 infection and anemia among hemodialysis, Libya.
256	Dr. Hussein Faraj Albozeidi . Naser Muftah Alferjani	Integrating Activity-Based Pedagogy and Process Drama in the Classroom/EFL
278	Abdelrazag Faraj Emhemed Walid Aborid Abdannabi. Masoud Omar Masoud	Fabrication of Concrete Mixer machine
292	Boubaker Muftah Hosouna Abdulsalm Ibrahim Abdulsalm	DFT study of Polyethylene Oxide (PEO)/Polyvinyl Phenol (PVPH) Blends

دور الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية د. مرعى على الرمحي - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

ملخص الدراسة :

إن هذه الدراسة تتناول دور الإدارة الاستراتيجية الجديدة في تطوير المؤسسة العسكرية سواء في بيئتها الداخلية أو الخارجية نتيجة بروز التحديات الأمنية غير التقليدية التي أصبحت تهدد قدرة المؤسسة العسكرية في الاستمرار على أداء عملها في ظل تزايد المخاطر والمشاكل الناتجة عن تلك التهديدات غير التقليدية . والتي بدورها أوجدت الحاجة إلى ضرورة تطوير سياسات الإدارة بالطابع الاستراتيجي من أجل مواجهة تلك التهديدات الأمنية غير التقليدية التي تفوق بطبيعتها امكانيات وقدرات المؤسسة العسكرية خصوصا في تحقيق مبدأ الأمن والسيادة الوطنية في ظل البيئة الدولية الأمنية الجديدة . (دراسة حالة الكتيبة المقاتلة 173 - المنطقة الشرقية) .

Abstract :

These whip study " militarism corporation development in new astratige management role . external – internal context in alike .militarism corporation ability bluster that non classic security challenges bulge child . non classic blusters such about output problems and dangers increment nuance in work for continuation in militarism corporation . non classic security blusters such about output . astratige typo management political devilmnt call to imperative roles that .the new security international context nuance in nation ascendant and security attainment in specially militarism corporation excellence that non classic security . (the east area traffic 173 battalion case study) .

الكلمات المفتاحية : الإدارة الاستراتيجية - المؤسسة العسكرية - التخطيط الاستراتيجي

مقدمة

إن الإدارة الاستراتيجية " the strategic management " أصبحت تمثل " علم ، فن باعتبارها تهدف إلى نجاح المنظمات والهيئات والمؤسسات بطابعها " المدني والعسكري " من خلال تقديم وتشكيل وتنفيذ القرارات الوظيفية خصوصا تلك المتعلقة بالمؤسسات التنظيمية المشار إليها سابقا . وإن النشأة التاريخية للإدارة الاستراتيجية تعود إلى كتابات المفكر الصيني " سان تزو " الذي ارشد القادة العسكريين من خلال كتابه " فن الحرب الى التخطيط في الحرب من اجل تحقيق النصر . ولقد صاغ رايه حول الاستراتيجية بعبارة ذات دلالات هي " تظاهر في الشرق واضرب في الغرب " . وإن قد عرفت في فترات طويلة بأنها تعنى " فن كبار القادة العسكريين " ولقد ذكرت في قاموس " اكسفورد " بأنها تعنى فن عرض وتوجيه العمليات العسكرية الكبيرة والعمليات الخاصة بالجملة " اما الموسوعة البريطانية عرفت بأنها تعنى " علم وفن استخدام جميع الموارد الطبيعية وغير الطبيعية التي تمتلكها الدولة الوطنية " كما تعنى وفق رؤية المفكر " تومبسون " انها تعنى كمفهوم نظري " انها عملية وضع الخطط المستقبلية للمنظمة " المؤسسة " وتحديد غاياتها على المدى " القصير ، الطويل " واختيار النمط المناسب من اجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية " . اما المفكر " جليك gluek " عرفها " بأنها سلسلة من القرارات والافعال التي تقود التي تطوير استراتيجية فعالة تحقق اهداف المؤسسة المستهدفة " وتنطوي الاشارة الى ان يمكن ارجاع تاريخ نشأة الإدارة الاستراتيجية الى عام 400 ق . م عندما استخدم مصطلح " استراتيجيا " في الجيش اليوناني . بقصد العلم والفن والجودة . للقائد العسكري المثالي . بالإضافة الى مدلول " فن الحرب " . كما يشير المفهوم العام للاستراتيجية الى " القيادة " او نقل المعدات والقوات العسكرية الى مكان الحرب " المعركة " من اجل كسب ميزة تنافسية تستطيع خلالها المؤسسة العسكرية ان تحقق الانتصار الكامل على اعدائها . وإن الإدارة الاستراتيجية تختلف من حيث المفهوم مع مصطلح " التخطيط الاستراتيجي " باعتبار التخطيط الاستراتيجي يمثل احد عناصر الإدارة الاستراتيجية . وإن التخطيط الاستراتيجي يعتبر توقعا لما سيحدث مستقبلا . ويعطى تنبؤات لفترات بعيدة المدى .

ومن المهم القول ان عملية الإدارة الاستراتيجية تقوم على التركيز عند تحقيق التكامل الواضح بين الوظائف الادارية المختلفة القائمة داخل تلك المؤسسات او المنظمات او الهيئات . وبغض النظر كونها ذات طابع " مدنى ، عسكري " بحيث يؤدي في النهاية الى الهدف الأساسي المتمثل

في نجاح وتطوير الأعمال الإدارية القائمة داخل تلك المؤسسات أو المنظمات أو الهيئات . (1)

ولابد من اخذ بعين الاعتبار ان العلاقة التفاعلية المعاصرة التي تربط بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية في الوقت الحاضر اصبحت تساعد في تطوير قدرات وامكانيات المؤسسة العسكرية سواء على الصعيد " القتالي ، التصنيعي ، الاستثمائي " و في ادارة تلك القدرات والامكانيات بما يضمن لها تحقيق كامل فرص النجاح الامثل في الوصول الى اهدافها سواء تلك " القصيرة ، الطويلة " الاجل . وذلك ضمن اعتبارات البيئة " الداخلية ، الخارجية " ذات الطابع المتغير دائما نتيجة حالة " التنافسية ، الفوضوية " التي تفرضها البيئة الدولية الامنية المعاصرة وبناء على ذلك فقد تم تقسيم هذه الدراسة الى محورين اساسيين وفق الاتي : (2)

المحور الاول : واقع العلاقة الارتباطية بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية المعاصرة .

المحور الثاني : البعد التطويري " العملي " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .

كما عملت هذه الدراسة في جانبها الميداني على اقامة استبيان داخل الكتيبة 173 مشاة - المنطقة الشرقية . من اجل التدليل على النتائج التي توصلت اليها الدراسة الى خاتمة ونتائج وتوصيات سوف يتم سردها وفق تسلسلها في الدراسة .

مشكلة الدراسة :

إن مشكلة الدراسة تتمثل في ان هناك تهديدات أمنية غير تقليدية " اللاتماثلية " تواجه المؤسسة العسكرية المعاصرة . على غرار ظهور التحالفات الدولية الجديدة . و التهديدات باستخدام السلاح النووي " التكتيكي " وظهور ملامح عدم الالتزام باتفاقيات الحد من انتشار الاسلحة النووية والحد منها . وظهور فاعلين اقليميين و دوليين جدد على غرار النموذج " الإيراني ، الكوري الشمالي ، الإسرائيلي " بالإضافة الى الحرب السيبرانية " المعلوماتية " والسلاح العسكرية الفتاكة الجديدة على غرار " الصواريخ طويلة المدى ، الدبابات المتطورة ، الطائرات المسيرة " . ان مثل هذا الواقع العسكري - الأمني الجديد قد اوجد الحاجة الى ضرورة وجود سياسات ادارية استراتيجية من ضمن الاولويات العاجلة الواجب تطبيقها داخل المؤسسة العسكرية . وعلى اختلاف مقوماتها وامكانياتها العسكرية - الامنية . وبهذا يمكن القول ان هناك مطالب ضرورية من اجل تعزيز قدرة المؤسسة

(1) د. محمد تبيدي ، الإدارة الاستراتيجية الحديثة ، ط1 ، الخرطوم ، منشورات جامعة النيلين ، 2018م ، ص 56.

(2) د. محمد تبيدي ، الإدارة الاستراتيجية الحديثة ، المرجع السابق ، ص 42.

العسكرية من أجل تفضي تلك المخاطر الأمنية غير التقليدية بالشكل الأمثل والتي تحددها هذه الدراسة من خلال الآتي : (1)

- ماهي المعايير التي تتحدد من خلالها اهم المشاكل والمعوقات التي تقف دون تطوير المؤسسة العسكرية .
- ماهي اولوية المتطلبات الاساسية الجديدة الواجب توفرها داخل المؤسسة العسكرية .
- كيف تتحدد الالية الصحيحة التي تمكن من تطوير " تحديث " المؤسسة العسكرية المعاصرة

أسئلة الدراسة :

إن السؤال الرئيسي الخاص بهذه الدراسة يتمثل في التالي " ما هو دور الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية "

وإن هذا السؤال يتفرع منه ثلاثة أسئلة رئيسية اخرى يمكن تحديدها في التالي :

- ماهي العلاقة القائمة بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية .
- لماذا تحتاج المؤسسة العسكرية الى سياسات الإدارة الاستراتيجية .
- كيف تطور سياسات الإدارة الاستراتيجية الاجهزة و المكونات الاساسية للمؤسسة العسكرية .

أسباب اختيار مشكلة الدراسة :

1. إن هذه الدراسة تمثل محاولة جديدة تضاف الى الدراسات السياسية - الأمنية السابقة . وذلك من أجل اثراء المكتبات العلمية سواء " العامة ، الخاصة " داخل الدول الوطنية
2. إن هذه الدراسة تمثل محاولة فكرية جديدة من أجل ايضاح مدى عمق العلاقة الارتباطية بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية المعاصرة .
3. إن هذه الدراسة تمثل محاولة جديدة تقدم جملة من الحلول الموضوعية التي تساعد على تجاوز المشاكل والعراقيل التي ينتجها الاداء التقليدي للمؤسسة العسكرية .

(1) د. يوسف عزمي البلتاجي ، المؤسسة العسكرية والمتطلبات العسكرية - الأمنية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، منشورات دار القلم العربي للنشر ، 2019 ، ص 65.

التعريفات الاجرائية :

- الإدارة الاستراتيجية : هي العملية التي يتم من خلالها وضع الخطط المستقبلية سوء داخل " المؤسسة ، المنظمة ، الهيئة " وتحديد غاياتها على المدى البعيد . واختيار النمط الملائم من اجل تنفيذ سياسات الاستراتيجية .
- المؤسسة العسكرية : هي ذلك الفرع من فروع الإدارة الذى يختص بالجانب العسكري في مجالات توزيع الموارد " البشرية ، المادية " مستثمرا الوقت والمعلومات اللازمة التي من شأنها حماية امن المواطن والوطن . (1)

أهمية البحث :

1. توضيح دور الإدارة الاستراتيجية في تفعيل الاجهزة و المكونات الرئيسية للمؤسسة العسكرية
2. ابراز العوامل والمحددات التي تنطلق منها العلاقة الارتباطية القائمة بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية .
3. ابراز النتائج الايجابية الناتجة عن اثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية

أهداف البحث :

- إن أهداف البحث الرئيسية تكمن في التالي :
- ا. التعرف على اثر الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسات العسكرية المعاصرة .
 - ب. تكوين نظام معرفي داخل المؤسسات العسكرية يساعد في التفكير الاستراتيجي المستقبلي .
 - ت. بيان اهمية الإدارة الاستراتيجية في بيئات المؤسسات العسكرية المعاصرة .

فرضية البحث :

- إن هذا البحث ينطلق من فرضية مفادها التالي :
- (هل تسهم سياسات الإدارة الاستراتيجية في تطوير الاجهزة و المكونات الاساسية القائمة داخل المؤسسة العسكرية المعاصرة) .

(1) د. عمر سليم حسن ، المؤسسة العسكرية وفلسفة علم الاجتماع العسكري ، ط1 ، عمان ، (د. ن) ، 2018م ، ص 54.

المناهج المستخدمة في البحث :

إن هذا البحث يعتمد عند تناول مشكلة الدراسة على المناهج العلمية التالية : (1)

1. **منهج دراسة الحالة** - ان هذا المنهج يوفر بيانات دقيقة وتفصيلية عن الحالة موضوع

البحث . مع تثبيت بقية المتغيرات الاخرى .

2. **المنهج التحليلي** - ان هذا المنهج يساعد الباحث في تقسيم او تجزئة مشكلة الدراسة

الى العناصر الاولية التي تكونها بأسلوب معمق من اجل تسهيل عملية الدراسة . وبلوغ

الاسباب التي ادت الى ظهورها . وحديد اهم النتائج الناتجة عن علاقة متغيرات الدراسة .

حدود الدراسة :

اولا - الحدود المكانية : وهي تتمثل في كافة المؤسسات العسكرية التي تتواجد داخل الدول

الوطنية المستقلة . وبغض النظر عن حجم الجغرافي . او القدرات والامكانيات التي تمتاز بها تلك

المؤسسات العسكرية . وبغض النظر عن الايدولوجية التي تعنتقها او الفكر الذي يقودها . "

دراسة حالة الكتيبة المقاتلة 173 مشاة - المنطقة الشرقية " .

ثانيا - الحدود الزمانية : ان الحدود الزمنية التي تنطلق منها هذه الدراسة تبدأ من عام 2018م

عندما اعلن الامين العام لهيئة الامم المتحدة انطلاق مشروع تنفيذ الإدارة الاستراتيجية داخل كافة

أجهزة والهيئات الدولية التابعة للأمم المتحدة في عام 2022م والذي يمثل نهاية كتابة هذه

الدراسة.

خطة البحث :

المطلب الأول : واقع العلاقة الارتباطية بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية المعاصرة

الفرع الأول : الأهمية الفكرية " الموضوعية " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية

الفرع الثاني : الخطوات الرئيسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .

الفرع الثالث : المتطلبات الواجب توافرها داخل المؤسسة العسكرية من أجل تنفيذ الإدارة

الاستراتيجية

الفرع الرابع : اثر الإدارة الاستراتيجية على اداء الاجهزة الرئيسية للمؤسسة العسكرية .

الفرع الخامس : مستويات الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .

الفرع السادس : اشكال المعوقات الاساسية للإدارة الاستراتيجية القائمة داخل المؤسسة العسكرية

(1) د.عبدالناصر عزمي امين ، قراءة في المنهجية العلمية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، منشورات مكتبة البيان العلمي

للنشر ، 2017 م ، ص 32.

- الفرع السابع : عوامل نجاح عملية تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .
- المطلب الثاني : البعد التطويري " العملي " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .
- الفرع الأول : الخطوات التنفيذية الأساسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية
- الفرع الثاني : ملامح البعد التنفيذي " العملي " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية
- الفرع الثالث : متطلبات التنفيذ " العملي " لصياغة السياسات داخل المؤسسة العسكرية .
- الفرع الرابع : تحديد أشكال حجم التغيير في الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .
- الفرع الخامس : أهمية المداخل التنظيمية في تنفيذ الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية.
- الفرع السادس : الدور التنفيذي الحديث للقيادة العسكرية العليا داخل المؤسسة العسكرية .

المطلب الأول

واقع العلاقة الارتباطية بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية المعاصرة

سوف نتناول بالدراسة في هذا المطلب العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والمؤسسة العسكرية فيما يلي.

الفرع الأول : الأهمية الفكرية "الموضوعية" للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية

إن أهمية مفهوم الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة العسكرية المعاصرة تظهر من خلال كونها تمثل عملية مستمرة تقييم وتتحكم في الأعمال والقرارات والسياسات التي تصنع داخل المؤسسات الرسمية على غرار المؤسسة العسكرية . وعن طريقها تقييم الاهداف من اجل مواجهة جميع الاعداء المحتملين . كما تظهر اهميتها خلال فهم وادراك الاعضاء المنتسبين الى المؤسسة العسكرية لأفعال و ردود افعال التي تسببها متغيرات البيئة سواء تلك " الداخلية ، الخارجية " على واقع المؤسسة العسكرية . وان الإدارة الاستراتيجية تعمل على خلق حالة الاستجابة المحتملة للمؤسسة العسكرية خلال الحكم على تأثير هذه المتغيرات على وظائفها الحيوية في سبيل مواجهة تلك المتغيرات بالشكل الفعال . بالإضافة الى قدرتها على تحقيق عملية دمج المجالات الوظيفية المختلفة القائمة داخل المؤسسة العسكرية . واحداث حالة التناغم في المجالات الوظيفية المختلفة في اطار موحد مع وجود حالة المراقبة المستمرة لأهداف و تطلعات المؤسسة العسكرية .

ولابد من الأخذ بعين الاعتبار أن هناك دراسات تخص علم الاجتماع العسكري ترى أن هناك مهام أساسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية . يمكن الاستدلال عليها وفق الاتي : (1)

1. الإدارة الاستراتيجية تقوم بإرشاد المنتسبين اليها ومساعدتهم في تحقيق تميزها المطلوب .

(1) الإدارة الاستراتيجية تقدم للمؤسسة العسكرية العديد من السياسات التي تنظم عملها وفق اطار عملي صحيح.

2. الإدارة الاستراتيجية تساعد المؤسسة العسكرية على تقديم اسس و معايير وقواعد محددة تساعد في اتخاذ القرارات الهامة القائمة داخل المؤسسة العسكرية .
3. الإدارة الاستراتيجية تساعد على خلق هياكل تنظيمية ذات مرونة كبيرة تتماشى مع متطلبات الاداء والحرص ان تكون متطورة دائما . وان تكون متكيفة مع جميع المتغيرات " الداخلية ، الخارجية " الخاصة بالمؤسسة العسكرية .
4. الإدارة الاستراتيجية تعزز مشاركة كافة قطاعات المؤسسة العسكرية خصوصا في القطاع الإداري وتقليل رفض أي برامج تغيير .
5. الإدارة الاستراتيجية تسهم في تطوير " الافكار ، البرامج ، السياسات " ذات البعد المستقبلي .

الفرع الثاني : الخطوات الرئيسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية :

ان مسألة تطبيق الخطوات الرئيسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية تحتاج الى جملة من الخطوات الاساسية التي تساعد على تحقيق التنفيذ الامثل الخاص بنتائج الخطة الاستراتيجية الموضوعية من قبل القيادة العليا داخل المؤسسة العسكرية التي يتوجب الاشارة اليها وفق الاتي : (1)

الخطوة الاولى - (وجود الرؤية الشاملة) .

- ان هذه الخطوة تتطلب مجموعة من المتطلبات التي يتوجب على الخطة الشاملة احتوائها من اجل تحقيق نتائج الخطة الاستراتيجية . والتي يمكن الاشارة اليها وفق الاتي :
- تحديد اشكال الاهداف المراد تحقيقها وفق " مكانها ، زمانها ، ومدتها " المحددين في الخطة الاستراتيجية المستهدف تحقيقها " عمليا " .
 - تحديد الطريقة التي يتم تنفيذ الاهداف سواء اكانت " طويلة الاجل ، قصيرة الاجل " .
 - العمل على توزيع المهام سواء على كافة هياكل المؤسسة العسكرية .
 - الحرص على ان تكون تلك الاهداف ذات طابع واقعي غير خيالي .

(1) د. حريش عيسى ، ادارة الازمات " دراسة حالة المؤسسات الرسمية " ، ط1 ، الجزائر ، منشورات دار الهدى

د. الخطوة الثانية - (تجميع البيانات والمعلومات وتحليلها) .

ان دراسات علم الاجتماع العسكري تعمل على تقسيم هذه الخطوة تنقسم الى مرحلتين رئيسيتين وفق الاتي . (1)

- المرحلة الاولى (مرحلة جمع المعلومات و البيانات) .
- المرحلة الثانية (مرحلة العمل على تحليل المعلومات والبيانات) .

إن المعنى الواضح من المرحلة الثانية يتضح من خلال تحقيق الفهم الكامل الخاص بالمشاكل سواء " الداخلية ، الخارجية " التي تؤثر بشكل سلبي على عملية انجاز الاهداف . وان هذه المرحلة تعمل على تحديد اماكن " القوة power ، الضعف debility . التهديدات bluster . الفرص chances " التي تتعرض لها المؤسسة العسكرية .

د. الخطوة الثالثة - (صياغة الاستراتيجية) .

ان هذه الخطوة تمثل مرحلة العمل الفعلي في عملية الإدارة الاستراتيجية . وهي تظهر بعد مراجعة كافة المعلومات الناتجة عن التحليل السابق . ثم القيام بما يلي :

- رصد وتحديد كافة الموارد " التسليحية ، الافراد ، الاستثمارات ، حصتها من الدخل القومي الإجمالي " المتاحة للمؤسسة العسكرية .
- الحرص على وضع قائمة بالأولويات التي يجب التعامل معها من اجل ضمان نجاح عمل المؤسسة العسكرية سواء على المستوى " الداخلي ، الخارجي " .
- تحديد اولوية الحاجات الخارجية للمؤسسة العسكرية .

د. الخطوة الرابعة - (تحقيق القدرة على اجراء التقييم) .

ان هذه الخطوة تعمل على تحقيق عملية قياس الاداء ومراجعة كافة الجوانب " الداخلية ، الخارجية " في العمل اليومي للمؤسسة العسكرية حيث بموجبها يتم وضع الاليات الصحيحة للأخطاء المحتمل وقوعها في ظروف العمل الإداري اليومي للوحدات الادارية العاملة داخل المؤسسة العسكرية .

الفرع الثالث - أهمية الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية :

ان الإدارة الاستراتيجية تعتبر عملية مستمرة the continual operation يتم من خلالها تقييم الاعمال والقوانين والقرارات واللوائح والنظم المعمول بها داخل ادارات المختلفة العاملة داخل المؤسسة العسكرية . ومن خلالها يتم تقييم الاهداف من اجل مواجهة جميع الاعداء المحتملين . ثم

(1) د. صالح احمد العامرة ، ادارة الخطط الاستراتيجية ، ط4 ، عمان ، منشورات دار وائل للنشر ، 2014 ، ص 76 .

تقييم الاستراتيجيات على اساس منتظم قائم يوضح كيفية تنفيذها . و تحديد مظاهر نجاحها او الحاجة الى استبدالها .

وتتطوي الاشارة ان هناك مواضع اخرى تظهر فيها اهمية الإدارة الاستراتيجية من خلال فهم وادراك منتسبين المؤسسة العسكرية للأفعال و ردود الافعال التي تسببها المتغيرات البيئية " الداخلية ، الخارجية " على واقع المؤسسة العسكرية . وان ادوار تلك الالهية نجد في النقاط الاتية : (1)

- العمل على دمج المجالات الوظيفية المختلفة القائمة داخل الهيكل التنظيمي " الإداري " للمؤسسة العسكرية .

- العمل على ضمان تجانس هذه المجالات الوظيفية معا بشكل جيد .

- العمل على تحقيق حالة المراقبة المستمرة لأهداف وتطلعات المؤسسة العسكرية .

الفرع الرابع: المتطلبات الواجب توفرها في المؤسسة العسكرية من اجل تنفيذ الإدارة الاستراتيجية

إن مسألة تنفيذ الإدارة الاستراتيجية داخل بيئة تنظيمية يتطلب توفر عدة متطلبات يمكن من خلالها توفير فرص النجاح. والتي سيتم تناولها وفق التالي : (2)

أولاً: وجود الهدف العام

إن جوهر الإدارة الاستراتيجية يؤكد ان البداية المثالية تنطلق من توفر النوايا الاستراتيجية التي بدورها تحدد الاهداف التنظيمية " عسكريا ، اداريا ، استثماريا " واستخدامها كمعيار لقياس الاداء والنقد . بحيث يستوجب ان تكون هناك رؤية محددة للمؤسسة العسكرية the militarism corporation limited vision تتضح فيها اتجاهاتها الرئيسية .

ثانياً : تحديد صياغة الخطة الاستراتيجية

ان هذه الفقرة تؤكد على ضرورة فحص اماكن القوة والضعف و الفرص و التهديدات القائمة والمحتملة التي تتعرض لها المؤسسة العسكرية . ووفق هذه الصياغة الاستراتيجية تكون المؤسسة العسكرية قادرة على تحديد ما تفعله بشكل افضل عن بقية المؤسسات العسكرية الاخرى .

وإن عملية تحديد صياغة الخطة الاستراتيجية تساعد على تطوير افكار حول كيفية تحقيق التفوق التكنولوجي والتقني اللذان يحددان مقدار فاعلية المؤسسة العسكرية على وجه التحديد .

(1) د. انس محمود عباس ، الإدارة الاستراتيجية " رؤية معاصرة " ، ط1 ، الرياض ، منشورات دار النشر الدولي للنشر ، 2018 م ، ص 98

(2) د. انس محمود عباس ، المرجع السابق ، ص 99.

وعليه تؤكد معظم دراسات علم الاجتماع السياسي على ضرورة وجود عنصرين اساسيين من اجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية واللذان يتمثلان " عمليا " في العنصرين التاليين " التطوير ، الالهية "

ثالثاً: تنفيذ الخطة الاستراتيجية

إن عملية التخطيط التنظيمي تمثل البداية الجيدة للإدارة الاستراتيجية . الا انه يتوجب ان يتم تنفيذها من اجل ضمان حداثة المؤسسة العسكرية ونموها و توسعها في النشاطات " العسكرية ، التصنيعية ، الاستثمارية " .

أ. عنصر التطوير :

إن أبرز مكونات عنصر التطوير نجده يتمثل في التالي :

- تعزيز فكرة تطوير الهياكل والانظمة البنيوية القائمة داخل نطاق اجهزة المؤسسة العسكرية.
- تعزيز فكرة تنظيم الموارد اللازمة لأحداث عمليات التطوير و النمو سواء للهياكل التنظيمية المختلفة او للبناء الوظيفي داخل المؤسسة العسكرية .
- تعزيز فكرة ادارة التغيير القائم لتلك الهياكل التنظيمية او البنية الوظيفية من اجل ارساء ضوابط حديثة للخطة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .
- تعزيز فكرة التطوير في القدرات التنافسية بين الاجهزة المختلفة داخل المؤسسة العسكرية
- ادارة الموارد البشرية من خلال موازنة الادوار الفردية مع اهداف الاداء وترقية الاداء .

ب . عنصر الاهمية :

ان عنصر الاهمية تتضح ملامحه من الناحية العملية وفق الحقائق التالية :

- ان الإدارة الاستراتيجية - مهمة كونها توفر عنصر التنبؤ وبدون بعد نظر مثالي .
- ان الإدارة الاستراتيجية - تساعد الاجهزة الرئيسية المكونة للمؤسسة العسكرية في التعامل مع التطورات " المتغيرات " سواء تلك " القصيرة ، الطويلة " الاجل . بدلا من العمليات المكتبية الروتينية المعقدة . خصوصا في جانب احتمالية الابتكارات او الاساليب الجديدة المتعلقة بعمليات " الخطط ، البرامج ، السياسات " بالإضافة الى التكتيكات العسكرية سواء تلك " التدريبية ، الحربية " .
- ان الإدارة الاستراتيجية - تمثل خارطة طريق محددة بشكل دقيق . على اعتبار انه يتحدد من خلالها التالي (المهمة الشامل ، الرؤية المثالية ، الاتجاه الصحيح) للمؤسسة العسكرية . ان الهدف الأساسي من هذه الإدارة الاستراتيجية يظهر في الغرض التالي " تنظيم نقاط القوة في داخل اجهزة المؤسسة العسكرية " .

و إن الإدارة الاستراتيجية تعنى في مضمونها العام سد الفجوة بين " أين نحن و أين نريد وأين نكون " .

الفرع الخامس : أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء الأجهزة الرئيسية للمؤسسة العسكرية :

ان مسالة وجود اثر للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية يعطيها مميزات ذات طابع " عملي " يظهرها بشكل افضل امام بقية المؤسسات الرسمية الاخرى القائمة داخل الدولة الوطنية . ولعل اهم تلك المميزات يتمثل في التالي : (1)

- انها تساعد اجهزة المؤسسة العسكرية في تحقيق حالة التنبؤ the forecasting " بالمستقبل وبدون نظرة مبالغ فيها .
- انها تساعد المؤسسة العسكرية في التعامل مع المتغيرات البيئية سواء تلك " الداخلية ، الخارجية " سواء اكانت " القصيرة ، الطويلة " الاجل بدلا من العمليات الروتينية المعقدة . بمعنى اوضح - انها تتعامل مع احتمالية الابتكارات او الاساليب الجديدة في الخطط و البرامج والسياسات و التكتيكات العسكرية المختلفة الممكن تحقيقها على ارض الواقع .
- انها تعتبر خارطة طريق محددة بشكل دقيق . حيث يتم تحديد المهمة الشاملة والرؤية المثالية والاتجاه الصحيح للمؤسسة العسكرية . على اساس ان الغاية الاساسية من الإدارة الاستراتيجية تتمثل في تعظيم نقاط القوة داخل اجهزة المؤسسة العسكرية .
- ملاحظة - ان اهم مميزات الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية انها تعمل على سد الفجوة the gap بين " اين نحن ، و اين نريد ان نكون " .

الفرع السادس : مستويات الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية :

إن فكرة تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل اجهزة المؤسسة العسكرية يتطلب ان تكون وفق عدة مستويات رئيسية متمثلة في التالي : (2)

المستوى الأول - (الكلى) .

ان هذا المستوى الكلى يكون على كامل المؤسسة العسكرية . و تتولى الإدارة الاستراتيجية فيه كامل عملية التخطيط لكافة أنشطة الاجهزة المختلفة والمتصلة بصياغة تطلعات وأهداف كلا من " الخطط ، البرامج ، سياسات " المؤسسة العسكرية . بالإضافة الى حشد الموارد " الطبيعية ، البشرية " اللازمة . من اجل صياغة الخطة الاستراتيجية بالشكل العام .

(1) د. محمد احمد عوض ، ادارة المؤسسات العسكرية " دراسة في الاصول والاسس " ، ط1 ، القاهرة ، منشورات الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، 2018 ، ص 45.

(2) د. محمد احمد عوض ، المرجع السابق ، ص 58.

المستوى الثاني - (الجزئي) .

ان الإدارة الاستراتيجية وفق هذا المستوى الجزئي تعمل على صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية الخاصة بكل " القوات ، الفرق ، الوحدات ، الفصائل " بمعنى ان الإدارة الاستراتيجية تكون مسؤولة عن تخطيط وتنظيم جملة النشاطات الفعلية المرتبطة بالخطة الاستراتيجية واتخاذ قرار التنفيذ.

المستوى الثالث - (الوظيفي) . (1)

ان هذا المستوى يظهر من خلال الخطة الاستراتيجية التي تعمل على تقييم العناصر التالية : الخط ، البرامج ، السياسات " الخاصة بتنفيذ كل وظيفة دون الدخول في تفاصيل الاشراف المباشر على الانشطة اليومية للوظائف القائمة داخل الاجهزة المختلفة داخل المؤسسة العسكرية .

الفرع السابع : اشكال المعوقات الاساسية التي تواجه مسالة صياغة الإدارة الاستراتيجية :

إن عملية تحديد صياغة واضحة محددة المعالم لمفهوم الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية تظل مسالة ليست سهلة في كثير من الظروف بسبب وجود مجموعة من المعوقات التي تنقسم الى معوقات " علمية ، عملية " والتي تتفاوت بين مؤسسة عسكرية واخرى . وسوف يتم تناول تلك المعوقات من خلال التالي : (2)

أولاً - المعوقات العلمية :

إن هذه المعوقات العلمية يمكن ان نحددها من خلال النقاط الرئيسية التالية :

- انها تتعدد وتتعدد وفي احيان تتشابه مع اهداف المؤسسة العسكرية تجاه ظروف سلبية مثل " حدث ، ازمة ، صراع ، نزاع ، حرب " . او ظروف ايجابية مثل " المعاهدات ، الاتفاقيات ، مجالات التعاون والتنسيق " بالإضافة الى عدم تحديدها بالشكل الدقيق والصريح والعلني . وعدم ديناميكيته من اجل الاستجابة للمتغيرات البيئية " الداخلية ، الخارجية " .
- حدوث حالة من الاهتمام بالأهداف القصيرة الاجل اكثر من الاهتمام بالأهداف الطويلة الاجل .

(1) د. محمد احمد عوض ، المرجع السابق، ص 98

(2) د. طاهر الغالب ، الإدارة الاستراتيجية : منظور منهجي مقارنة متكامل ، ط1 ، عمان ، منشورات دار وائل للنشر ، 2015، ص 87 .

- وجود مشكلة كفاءة الموارد البشرية " الادارية " المحترفة التي تكون قادرة على القيام بعملية التفكير الاستراتيجي . مما يؤثر سلبا على عملية تحليل البيانات التي يتم جمعها من المتغيرات المحيطة بالمؤسسة العسكرية . (1)

ثانيا - المعوقات العملية :

إن هذه المعوقات نجدها تتمثل في النقاط الآتية : (2)

- وجود الهيكل التنظيمي " البيروقراطي " الذي يعرقل عملية انتقال البيانات و المعلومات من المستويات الدنيا الى المستويات العليا في اجهزة الإدارة العسكرية .
- قلة الموارد المتاحة للمؤسسة العسكرية تجاه تنفيذ الإدارة الاستراتيجية على غرار النقص الواضح في الامكانيات المالية " الدعم الحكومي " الامر الذي يؤدي الى عدم قدرتها فعليا على تنفيذ " البدائل the options " التي تم اختيارها في مرحلة الصياغة العامة للاستراتيجية .
- وجود حالة من " الصراع the conflict ، التعارض " the clash في المصالح the interest بين افراد او قيادات المؤسسة العسكرية .
- طبيعة الثقافة العسكرية السائدة داخل المؤسسة العسكرية قد تصبح عدوانية تجاه الاستراتيجيات الجديدة لرغبتها الابقاء على النظام القائم the order regime .
- سيطرة النمط الإداري على النمط القيادي بين الاجهزة الرئيسية العاملة داخل المؤسسة العسكرية . الامر الذي يؤثر سلبا على مسالة تنفيذ الإدارة الاستراتيجية . (3)

الفرع الثامن: عوامل نجاح عملية تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .

ان مسالة تطبيق الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية تحتاج الى مجموعة من العوامل التي تسهم في نجاحها . والتي يمكن الاشارة إليها وفق الآتي :

العامل الأول - (توافر التفكير الاستراتيجي)

إن هذا التفكير الاستراتيجي يسهم في تحقيق الآتي : (4)

- (1) د. محمد احمد عوض المرجع السابق ، ص 89.
- (2) د. محمد احمد عوض المرجع السابق ، ص 101.
- (3) د. طاهر الغالب ، مرجع سبق ذكره ، ص 103.
- (4) د. محسن سلام الفاضلي ، مدخل في الإدارة الاستراتيجية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، (د . ن) ، 2019 م ، ص88.

- قدرة المؤسسة العسكرية على تحليل البيئة الخارجية the external contacts كونها توفر فرص يمكن الاستفادة منها . بينما تمثل المخاطر محددات تواجه المؤسسة العسكرية
- قدرة المؤسسة العسكرية على اختيار الإدارة الاستراتيجية المناسبة لها .
- قدرة المؤسسة العسكرية على تخصيص الموارد و الامكانيات المتاحة والعمل على استخدامها بكفاءة .
- قدرة المؤسسة العسكرية على اتخاذ القرارات الاستراتيجية . باعتبارها تتميز عن غيرها من القرارات بخاصية الشمول وطول المدى .
- العامل الثاني - (توفر نظم المعلومات الاستراتيجية) .**
- ان مسالة توفر نظم المعلومات الاستراتيجية لها دور أساسي فعال في كافة مراحل الإدارة الاستراتيجية . باعتبارها مرتبطة بالعمليات الآتية : (1)
- ان نظم المعلومات الاستراتيجية ترتبط بنتائج تحليل المتغيرات البيئية " الداخلية ، الخارجية
- ان نظم المعلومات الاستراتيجية تدعم جهود القيادات العسكرية في المستويات المختلفة داخل المؤسسة العسكرية .
- ان نظم المعلومات ترتبط بدور حيوي و فعال تجاه عملية " اختيار ، تحديد " الاهداف الحيوية the activity objectives وصياغة الاستراتيجيات .
- ان نظم المعلومات تساعد في عملية التنفيذ والرقابة داخل الإدارة الاستراتيجية .
- العامل الثالث - (توفر نظم الترقيات والحوافز) .**
- ان هذا العامل يهدف الى ضرورة خلق حالة ترابط بين ما تحتاجه عملية التنفيذ الفعال للخطط الاستراتيجية والحاجات والمطالب المشروعة لمنتسبين المؤسسة العسكرية . خصوصا اولئك الذين يقومون بالتنفيذ بشروط التنفيذ والخضوع لأوامر قياداتهم المباشرة " العليا ، الوسطى ، الدنيا " . وفي سبيل تحقيق ذلك يتطلب تصميم نظام مدروس " محكم " وعادل للترقيات والحوافز بحيث يؤدي منتسبين المؤسسة العسكرية ادوارا عالية في الانجاز والاتقان والايمان بمشروعية العمل العسكري .
- العامل الرابع - (توفير التنظيم الإداري السليم) .**

(1) د. محمد احمد الطاهر ، مرجع سبق ذكره ص 123.

ان مسالة توفير تنظيم ادارى سليم يمتاز بالدقة والشفافية وقادر على احداث عملية " التكيف " مع متغيرات البيئة " الداخلية ، الخارجية " للمؤسسة العسكرية . واستيعاب الاهداف الاستراتيجية بمتطلباتها . وتوفير المعلومات اللازمة لذلك . بالإضافة الى وجود النظم والاجراءات السليمة التي تسهل اسباب العمل بدل من تعقيده او تعطيله " روتينيا " . (1)

المطلب الثاني

البعد التطويري " العملي " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية

ان عملية تطبيق " الإدارة الاستراتيجية " داخل المؤسسة العسكرية تمتاز بانها حالة دراسية مستمرة تبدأ من مرحلة صياغة الاستراتيجية المطلوبة وصولا الى مرحلة مراجعة وتقويم الاستراتيجية من اجل احداث عملية " التكيف " مع المتغيرات البيئية " الداخلية ، الخارجية " المحيطة بالمؤسسة العسكرية . (2)

وان مثل هذا الواقع يتطلب تطبيق عمليات " التنفيذ ، الرقابة " ضرورة احداث الربط the link . بين ما ترغب المؤسسة العسكرية ان تصل اليه . والاسلوب الذى ينبغي ان تنتجه من اجل تحقيق ذلك . مع مراعاة ان صياغة الاستراتيجية تكون مسؤولية تختص بها " القيادة العليا او العامة " للمؤسسة العسكرية . لذلك خطط تنفيذها تتضمن جهدا منسقا بين القيادة " العليا ، العامة " وعدد كبير من اعضاؤها من ضباط وضباط صف . و جميع مكونات التنظيم العسكري " (3) .

الفرع الأول: الخطوات التنفيذية الاساسية للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية .

إن مرحلة تنفيذ عملية " الإدارة الاستراتيجية " داخل المؤسسة العسكرية تأتي بعد عملية صياغة بنود جدول اعمال الخطة الاستراتيجية . وان هذه المرحلة تعتبر اكثر المراحل صعوبة في تنفيذ محتويات الخطة الاستراتيجية . ومن خلال هذه المرحلة تظهر مدى كفاءة وقدرة الإدارة العليا في تحديد " رؤية ، قدرة ، اهداف " المؤسسة العسكرية على ممارسة النشاطات " العسكرية ، التصنيعية ، الاستثمارية " وفق مبادى الرقابة الاستراتيجية the strategy censorship من جانب . ومدى كفاءة المستويات الادارية وجاهزيتها من جانب اخر .

ولابد من الاخذ بعين الاعتبار انه عند تناول اهمية تنفيذ هذه المرحلة بالنسبة للمؤسسة العسكرية يتطلب منذ البداية ان نحدد ماهية عملية تنفيذ الإدارة الاستراتيجية . والتي يعرفها المفكر الألماني "

(1) د. محمد احمد الطاهر ، مرجع سبق ذكره ص 102.

(2) د. طاهر الغالب ، مرجع سبق ذكره ، ص 133.

(3) د. مؤيد عمر السالم ، اساسيات الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسات الرسمية للدول النامية، ط1 ، القاهرة ، منشورات دار اليكس للنشر ، 2018 م ، ص 56

بيسكمان " بقوله انها " سلسلة من النشاطات المرتبطة فيما بينها من اجل وضع استراتيجية موضع التنفيذ . من خلال البرامج التنفيذية والميزانيات التقديرية والمؤشرات والاجراءات " . مع مراعاة ان هذه الانشطة تظهر في التالي " الهياكل التنظيمية ، السياسات التنظيمية ، نظم المعلومات ، القادة ، الضباط ، الجنود ، نظام الترقيات و الحوافز ، نظم التعويض ، نظام الاتصالات ، نظام التخطيط ، نظام تقويم الاداء ، الرقابة "

وتتطوي الاشارة ان عملية التنفيذ الادارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية يكون الهدف منها هو تحويل الادارة الاستراتيجية من موضوعها " النظري " الى واقعها " العملي - الواقعي " بمعنى اوضح " هي عملية تحويل خطط وبرامج وسياسات الادارة الاستراتيجية الى اجراءات عملية - واقعية " في اطار بناء نظم التخطيط وتخصيص الموارد البشرية والمادية ونظم شؤون الافراد ونظم المعلومات الادارية والقيادية

ومما سبق يتضح ان عملية تنفيذ الادارة الاستراتيجية تعنى تهيئة المؤسسة العسكرية من اجل القيام بسلسلة (العمليات ، الاجراءات) المترابطة من اجل انتقال الادارة الاستراتيجية المكتوبة الى واقع عملي ملموس . من خلال بناء وتأسيس الهياكل التنظيمية ونظم الاتصالات والتنسيق بين الوحدات الادارية . مع تحديد المستلزمات من حيث الموارد " البشرية ، المادية " والقيادة الداعمة لها وان مسالة تحدد خطوات تنفيذ الادارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية . تتطلب الاشارة الى الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في التالي : (1).

الخطوة الاولى - (تحديد مضمون الصياغة) .

ان هذه الخطوة تمثل المرحلة المعرفية التراكمية التي تمتاز بها الادارة الاستراتيجية القائمة داخل المؤسسة العسكرية . ومن خلالها يتم تحديد الاتي :

- تحديد " القوانين ، القرارات ، اللوائح ، النظم الفرعية " المتعلقة بالبناء التنظيمي الكلي . وعلاقتها بتحقيق الاهداف الاستراتيجية . وتوفير الالتزامات الاساسية من اجل تنفيذها على ارض الواقع .
- تحليل العوامل المؤثرة في مسالة " نجاح ، عدم نجاح " تحقيق الاهداف العسكرية . وذلك من خلال طرح اسئلة متمثلة في " من نحن ، ماذا يمكن ان نكون ، وكيف نكون " ان مشكلة عدم تنسيق هذه المعلومات اثناء تحديد مضمون الصياغة يجعل الدور الوسيط للتفكير الاستراتيجي مهماشا . بمعنى اوضح ان التفكير الاستراتيجي يقع خارج حدود المجال المخصص .

(1) د. مؤيد عمر السالم ، اساسيات الادارة الاستراتيجية داخل المؤسسات الرسمية للدول النامية، المرجع السابق، ص

الخطوة الثانية - (تطبيق الخطة الاستراتيجية) .

ان هذه الخطوة تعمل على تحديد الاتجاه العام *the general way* للمؤسسة العسكرية من خلال مفهومي " النية ، الاستراتيجية " حيث تعمل هذه الخطوة على تحقيق المؤسسة العسكرية تغيرا استراتيجيا بسبب ان التكوين الهيكلي للمؤسسة العسكرية والقيادة والثقافة العسكرية " قد تخضع الى تغير مقصود او غير مقصود . وتحتاج هذه المرحلة وجود مقاصد اساسية أهمها⁽¹⁾ .

- تطوير العقلية التنفيذية من خلال :

" تخصيص وقت للإدارة الاستراتيجية ، تحديد المهام الرئيسية ، وضع المعايير المثلى للأداء ، تصميم أنظمة الترقيات والحوافز "

- وجود فقرات تدل على خلق الشعور بالوطنية والانتماء للمؤسسة العسكرية .
- تحديد " المهام ، المسؤوليات " للكفاءات المتعددة والوظائف التي يشغلونها داخل المؤسسة العسكرية وفق الخطة الاستراتيجية الموضوعة من قبل صياغة الاستراتيجية .
- تحديد نمط التواصل الواضح والمباشر بين مكونات الهيكل التنظيمي للمؤسسة العسكرية
- تحديد اعداد القادة العسكريين الجدد الذين تشملهم خطط وانشطة المؤسسة العسكرية .

الفرع الثاني: ملامح البعد التنفيذي " العملي " للإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية

ان مسألة تطبيق الإدارة الاستراتيجية بشكلها التنفيذي داخل المؤسسة العسكرية من شأنها تحقيق جملة من النقاط الايجابية التي تطور التالي (الهيكل التنظيمي ، العنصري البشري) على السواء وان ابرز تلك النقاط التنفيذية يمكن تقسيمها الى الاتي :

أولاً: - من حيث البعد التنفيذي :

1. البعد التنفيذي يساعد في الانتقال بالخطط والافكار و الخيارات " البدائل " التي تم اقرارها " نظريا " الى حيز التطبيق " العملي " وتحويلها التي نتائج فعلية مستهدفة .
2. البعد التنفيذي يسهم في تعظيم مركز المؤسسة داخل البيئة سواء " الداخلية ، الخارجية " خصوصا في جوانب " التصنيع ، الاستثمار ، القدرات القتالية " وفقا لتطلعات الإدارة الاستراتيجية وبالتحديد في الجوانب " التكنولوجية ، التقنية " المرغوب فيها من قبل القيادة العليا للمؤسسة العسكرية .⁽²⁾

(1) د. عمر خيرى الصديق، أزمة الخطط الاستراتيجية داخل المؤسسات السيادية ، ط1، الاسكندرية ، منشورات دار اليكس للنشر ، 2018م، ص110

(2) د. عمر خيرى الصديق، أزمة الخطط الاستراتيجية داخل المؤسسات السيادية ، المرجع السابق ، ص113

3. البعد التنفيذي يساعد على تعزيز دور ضبط التزام منتسبين المؤسسة العسكرية عند تنفيذ " الخطط ، البرامج ، السياسات الداخلية للخطط والبرامج " ويرفع لديهم درجات المعرفة التراكمية بطرق العمل الكفيلة بتحقيق اهداف البرنامج العام لخطة الإدارة الاستراتيجية
4. البعد التنفيذي يساعد على بناء التجربة الذاتية للمؤسسة العسكرية من خلال الاستغلال الامثل للإمكانيات " البشرية ، المادية " التي يمكن الاعتماد عليها .
5. البعد التنفيذي يساعد في رفع مستوى قدرات المؤسسة العسكرية خصوصا في مسائل التمييز و المنافسة والسعي الدائم بقصد الحفاظ على مركزها بين المؤسسات الرسمية القائمة داخل الدولة الوطنية . وانها تعالج الثغرات والانحرافات التي يمكن ان تحدث عند اعادة عملية التخطيط للخطة العامة (1).

ثانياً: من حيث أبعاد المستويات التنفيذية :

ان المستويات الرئيسية للإدارة الاستراتيجية يمكن ايجازها وفق " 3 " ثلاثة مستويات اساسية وفق الآتي : (2).

المستوى الاول - مستوى الإدارة الاستراتيجية :

من خلاله هذا المستوى تتولى الإدارة الاستراتيجية عملية التخطيط لكافة الانشطة المتصلة بصياغة " خطط ، برامج ، اهداف ، سياسات عامة " للمؤسسة العسكرية . بالإضافة الى حشد الموارد " الطبيعية ، البشرية " التي تحتاجها متطلبات الخطة العامة . وبالتالي صياغة الخطة الاستراتيجية بشكلها العام .

المستوى الثاني - مستوى وحدات الاعمال :

ان هذا المستوى الإداري يساعد الإدارة الاستراتيجية على صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية الخاصة داخل كل الوحدات العسكرية التابعة للمؤسسة العسكرية . بمعنى اوضح ان الإدارة الاستراتيجية تكون مسؤولة عن تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة جملة النشاطات الفعلية المرتبطة بالخطة الاستراتيجية واتخاذ القرار المناسب من اجل تنفيذها بالشكل الامثل .

المستوى الثالث - مستوى الاداء الوظيفي :

ان هذا المستوى يظهر الخطة الاستراتيجية التي تعمل على تقييم الخطط ، البرامج ، الاهداف ، السياسات العامة " للمؤسسة العسكرية . وخصوصا تلك المتعلقة بتنفيذ كل وظيفة من دون الدخول في تفاصيل الاشراف المباشر على الانشطة اليومية لهذه الوظائف المختلفة .

(1) د. مؤيد عمر السالم ، مرجع سبق ذكره ، ص 103.

(2) د. مؤيد عمر السالم ، المرجع السابق، ص 106.

الفرع الثالث: متطلبات التنفيذ " العملي " لصياغة السياسات داخل المؤسسة العسكرية .

إن حقيقة صياغة السياسات تتمثل في كونها تساعد الوحدات التالية " القيادة العليا ، القيادة الوسطى ، الإدارات ، الفروع ، الأقسام ، الوحدات " على تحديد ما هو مطلوب منهم . كما انها تمثل اسس الرقابة الادارية . وكذلك تساعد في عمليات التنسيق والتعاون ما بين القطاعات العسكرية المختلفة . كما انها عند تنفيذها " عمليا " يقلل من الوقت الذى يقتضيه القادة العسكريين بمختلف اداراتهم في عملية اتخاذ القرار الإداري الاستراتيجي . وفى سبيل تحقيق صياغة السياسات داخل المؤسسة العسكرية بالشكل المثالي . فأن الامر يتطلب ان تتصف بالسمات الاساسية التالية :

1. ان تكون صيغة السياسة داعمة " مؤيدة " للأبعاد " النظرية ، الموضوعية " للمؤسسة العسكرية
2. ان تكون صيغة السياسة واضحة بدون غموض يذكر ومفهومه مفرداتها الاصطلاحية واللفظية .
3. ان تكون صيغة السياسة تشير دون ادنى لبس الى حالة الاستقرار السياسي . حتى وان كان بشكل " نسبي " فلا يتم تغييرها بصورة متكررة وسريعة من وقت لآخر . حتى لا تفقد فوائدها واسباب وجودها على ارض الواقع .
4. ان تكون صيغة السياسة تتصف بالمرونة . بمعنى ان تكون قابلة للتعديل او التبديل .

الفرع الرابع: تحديد اشكال حجم التغير في الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية :

إن هذا المستوى " التنفيذي " للخطة الاستراتيجية يعمل على تحديد مقدار حجم التغيير المفترض احداثه على مفهوم الاستراتيجية من اجل تحقيق نجاح عملية التنفيذ باعتبار ان هناك ادارات استراتيجية تحتاج الى احداث تغييرات طفيفة على عملها عند التطبيق " العملي " للخطة الاستراتيجية . كما ان هناك اخرى تحتاج الى تغييرات كبيرة . وبعضها يحتاج الى تغييرات جذرية . ووفق هذا الواقع سوف يتم التطرق إلى خمسة أنواع من التغييرات القائمة في الاستراتيجية داخل الخطة العامة القائمة داخل المؤسسة العسكرية . والمتمثلة في الاتي : (1).

(1) د. محسن جبر عياش ، الإدارات الاستراتيجية وسبل تحقيق التنمية المستدامة ، ط1 ، الاسكندرية ، (د . ن) ، 2017م ، ص 87.

- (أ). **الاستراتيجية المستقرة** - ان هذا النوع من الاستراتيجيات يمتاز بالاستقرار والديمومة . باعتبار دورها يتجسد في استمرار مراقبة النشاطات القائمة داخل اجهزة المؤسسة العسكرية حتى يتم تدارك الاخطاء " البسيطة ، المعقدة " سواء قبل او بعد تطبيق الخطة الاستراتيجية .
- (ب). **الاستراتيجية المتغيرة " الروتينية "** - ان هذا النوع من الاستراتيجية يقوم على فكرة احداث التغييرات و التعديلات ذات الاثر البسيط على ابعاد واهداف الخطة الاستراتيجية . وهى تتم بشكل اعتيادي " روتيني the cut – and – dried " من اجل الوصول الى حالة التنبؤ بالنتائج المتحصل عليها بعد تطبيق الخطة الاستراتيجية .
- (ج). **الاستراتيجية المحدودة** - ان هذا النوع من الاستراتيجية يعمل على احداث تغييرات محددة على الخطة الاستراتيجية السابقة تخدم فكرة التحديث والتطوير في كلا من : (1).
- الهياكل التنظيمية للوحدات العسكرية .
 - البنية الادارية للوحدات والاقسام والمكاتب والوحدات .
 - المهام والواجبات القائمة بين المكون العسكري داخل المؤسسة العسكرية .
- (د) . **الاستراتيجية المتغيرة كلياً** - ان هذا النوع من الاستراتيجية يظهر في حالة احداث تغييرات كلية " رئيسية " على غرار احداث حالة الاندماج the consolidation بين الادارات الفروع او الاقسام . وذلك من خلال ادخال نوع جديد من الهياكل الادارية على كافة الاطر المؤسسية داخل البيئة التنظيمية للمؤسسة العسكرية .
- (هـ) . **الاستراتيجية التنظيمية** - ان هذا النوع من الاستراتيجية يعمل على احداث تغيير عميق وبشكل كلى على غرار انتقال المؤسسة العسكرية من الحالة " التقليدية " الى الحالة الاكثر " حداثة " من حيث المهارات والتكنولوجيات والتقنيات المستخدمة بداخلها .
- الفرع الخامس: أهمية المداخل التنظيمية في تنفيذ الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية**
- إن مسألة تحديد أهمية الطرق التنفيذية " العملية " للإدارة الاستراتيجية داخل البنية الهيكلية للمؤسسة العسكرية تحتاج الى وجود خمسة مداخل اساسية . يمكن تناولها وفق ما يلى : (2).
1. **مدخل القائد** - من خلال هذا المدخل تقوم " القيادة العليا " وامراء الوحدات العسكرية الرئيسية بالاشتراك بشكل جماعي بصياغة مضمون الإدارة الاستراتيجية . وبعدها القيام بإحالة عمليات التنفيذ الى الوحدات العسكرية الاقل منها مسؤولة قيادية .

(1) د. مؤيد عمر السالم ، مرجع سبق ذكره، ص 88.

(2) د. صالح عمر الخليل ، اثر الإدارة الاستراتيجية في مفهوم التحديث والتنمية ، ط1 ، القاهرة ، مشورات دار المعرفة العلمية الحديثة ، 2018م ، ص 88.

2. **مدخل التغيير التنظيمي** - من خلال هذا المدخل يعمل افراد المؤسسة العسكرية على تنفيذ متطلبات الإدارة الاستراتيجية المتمثلة في الاتي :

- احداث التغيير في البنية الهيكلية بشكلها العام .
- استخدام البرامج والادوات السلوكية تجاه افراد المؤسسة العسكرية خصوصا العاملين في البنية الادارية .

3. **المدخل التعاوني** - من خلال هذا المدخل تلجا القيادة العليا للمؤسسة العسكرية الى جعل فريق المستشارين والقادة العسكريين يقومون بصياغة الإدارة الاستراتيجية من اجل العمل بها بشكل سهل غير معقد . ودون مقاومة بقية الادارات الوسطى والدنيا القائمة داخل الهيكل الإداري للمؤسسة العسكرية .

4. **المدخل الثقافي** - ان هذا المدخل يمثل امتداد طبيعي للمدخل التعاوني . ومن خلاله تقوم القيادة العليا للمؤسسة العسكرية بإيصال تصوراتها حول المهمة الخاصة بالمؤسسة العسكرية المطروحة للتنفيذ بأكملها على قيادات عسكرية اخرى انطلاقا من المستوى " الاول ، الثاني ، الثالث " من اجل ايجاد التصميم النهائي الذي يتمشى مع ادوارهم القيادية " التنفيذية " .

5. **مدخل النمو والتوسع** - من خلال هذا المدخل يعمل الضباط العسكريين على تشجيع الافراد التابعين لهم في المهام والواجبات على تطوير وتأييد وتنفيذ بنود جدول اعمال الخطة الاستراتيجية الجديدة الخاصة بهم . مع مراعاة ان هذا المدخل يتحرك من الاسفل ، الاعلى

الفرع السادس: الدور التنفيذي للحديث للقيادة العسكرية العليا داخل المؤسسة العسكرية
ان معظم دراسات علم الاجتماع العسكري قد اكدت على ان دور الحداثة الذي تلعبه " القيادة العليا " للمؤسسة العسكرية من خلال القيام بالأدوار التنفيذية التالية : (1).

(أ) . **مجموعة الادوار الشخصية :**

- دورها كجهاز عام للمؤسسة العسكرية " قمة الهرم العسكري " .
- دورها كقائد لمجموعة من القيادات العسكرية وذلك من حيث التخصص ، الدور ، المهام .
- علاقتها العاطفية مع بقية الاجهزة الرئيسية والفرعية القائمة داخل المؤسسة العسكرية .

(1) د. مؤيد عمر السالم ، مرجع سبق ذكره ، ص 154.

(ب) . مجموعة الادوار بالمعلوماتية :

- ان جملة هذه الادوار المعلوماتية يمكن الاشارة اليها من خلال الاتي :
- دورها كمستقبل " أساسي " للمعلومات الواردة للمؤسسة العسكرية . سواء تلك ذات الطابع " الرسمي ، غير الرسمي المتمثلة في المعلومات القادمة من الاحزاب السياسية او جماعات الضغط او المجتمع المدني او الاخرون " .
 - دورها في تعميم الاوامر والتعليمات و المعلومات الاخرى العسكرية على كافة " القطاعات ، الادارات ، الفروع ، الوحدات ، الاقسام " داخل المؤسسة العسكرية .
 - دورها كقائد عام يمثل كافة نشاطات المؤسسة العسكرية خصوصا في المحافل " الوطنية ، الاقليمية ، الدولية " . (1).

(ج) . مجموعة الادوار المتعلقة بالقرارات الاستراتيجية :

- ان جملة هذه الادوار يمكن الاشارة اليها وفق الاتي :
- دورها في رعاية مصالح واهداف المؤسسة العسكرية " داخليا ، خارجيا " .
 - دورها كمفاوض " ممثل " مع الاخرين نيابة عن الاجهزة الرئيسية المكونة للمؤسسة العسكرية
 - دورها في القيام بعملية " التخصيصات ، توزيع الموارد المادية " المتحصلة عليها المؤسسة العسكرية سواء من " الميزانية العامة للدولة الوطنية ، استثمارات المشاريع العسكرية ، الانتاج الحربية " .

(د) . مجموعة الادوار التنفيذية الانسانية " الاخلاقية " .

- ان جملة هذه الادوار التنفيذية الانسانية " الاخلاقية " يمكن الاشارة اليها وفق الاتي :
- قيامها بمهارات مراعاة القيم و اخلاقيات مرؤسين القطاعات والمحاور من القادة والضباط وضباط الصف والجنود . ومختلف الأطراف التي تتعامل معها .
 - قيامها بمهارات تشخيص وحل المشاكل . واتخاذ القرارات المناسبة .
 - قيامها برفع الروح المعنوية للمنتسبين للمؤسسة العسكرية وعلى كافة رتبهم وادوارهم العسكرية المناطة بهم سواء اكانت من حيث " الوظيفية ، التكليف " (2).

(1) د. صالح عمر الخليل ، أثر الإدارة الاستراتيجية في مفهوم التحديث والتنمية ، مرجع سابق، ص 88.
 (2) د. عمر مؤيد السالم ، مرجع سبق ذكره ، ص 194.

الخاتمة

من خلال تناول مشكلة الدراسة والتي تحمل عنوان - دور الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية " يتضح ان هناك علاقة ارتباطية ذات اتجاه طردي . حيث اكدت هذه الدراسة على ان هناك دراسات عسكرية - امنية تؤكد على حتمية وجود الإدارة الاستراتيجية من اجل تنظيم وتنسيق وتفعيل كلا من " الاداء ، المهام " للمؤسسة العسكرية . وذلك من اجل تقادى المخاطر والمشاكل القائمة داخل البيئة الدولية الجديدة او ما يعرف في الادبيات العسكرية - الامنية بالتهديدات غير التقليدية " اللاتماثلية " التي تشهدها بيئة العلاقات الدولية الجديدة وتهدد كيان وسلامة المؤسسة العسكرية ودورها الوظيفي المتمثل في حماية مفهوم الامن والسيادة الوطنية . وبالتحديد منذ اندلاع الحرب الروسية - الاوكرانية . وما نتج عنها من تغير في مستوى توازن القوى او سياسات الاحلاف او معاهدات الحد من سباق التسلح او ظهور فاعلين دوليين جدد . ومن خلال تناول محاور هذه الدراسة يتضح وجود العديد من المتطلبات الواجب توفرها داخل اجهزة ومكونات المؤسسة العسكرية على غرار تحديد اوجه المخاطر والمعوقات الاساسية التي تواجه عملية تحقيق سياسات الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية . كما يتضح ان هناك اثر فعال عند تطبيق سياسات الإدارة الاستراتيجية على الاجهزة والمكونات الاساسية للمؤسسة العسكرية . وفي سبيل نجاح كل ذلك يتطلب وجود بعد تنفيذي " عملي " يكون قادر على تنفيذ صياغة سياسات الإدارة الاستراتيجية بالشكل الامثل . وتحديد اشكال حجم التغير المطلوب تحقيقه داخل المؤسسة العسكرية

نتائج البحث

من خلال هذه الدراسة التي تحمل عنوان " دور الإدارة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة العسكرية " فقد تم التوصل الى مجموعة من النتائج سيتم سردها وفق تسلسلها في متن البحث من خلال الاتي .

1. ان الإدارة الاستراتيجية اصبحت تمثل حاجة ضرورية لكافة المؤسسة العسكرية المعاصرة خصوصا في مجال " التحديث ، التنمية المستدامة " .
2. ان " خطط ، برامج ، سياسات " الإدارة الاستراتيجية اصبحت تساعد المؤسسة العسكرية على مواكبة مجالات كلا من " الحداثة ، التنمية المستدامة " من جانب ، وكذلك مواجهة التهديدات الامنية غير التقليدية التي تفرزها المتغيرات " الداخلية ، الخارجية " من جانب اخر

3. ان تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية من شأنه تحقيق عدة اهداف اهمها يتمثل فيما يلي :
 - وضع رؤية واضحة للواقع والمستقبل .
 - تجميع المعلومات والبيانات وتحليلها " نظريا ، موضوعيا " .
 - صياغة السياسات العامة التي تستند عليها الاجهزة الرئيسية المكونة للمؤسسة العسكرية .
 - سواء على المستوى " القصير ، الطويل " الاجل .
 - تفعيل القدرة على تقييم الاداء والمراجعة في داخل كافة الاجهزة الرئيسية المكونة للمؤسسة العسكرية .
4. ان الإدارة الاستراتيجية تساعد افراد المؤسسة العسكرية على فهم وادراك الافعال و ردود الافعال التي تسببها المتغيرات البيئية سواء على المستوى " الداخلى ، الخارجى " . على الواقع العملي للمؤسسة العسكرية .
5. ان الإدارة الاستراتيجية تمثل خارطة طريق محددة بشكل دقيق " علميا ، عمليا " باعتبار انه من خلالها يتحدد ماهية المهمة الشاملة والرؤية الهادفة والاتجاه المطلوب للمؤسسة العسكرية .
6. ان الإدارة الاستراتيجية تعمل على تحفيز منتسبين المؤسسة العسكرية " قادة ، ضباط ، ضباط صف ، جنود ، متعاونين " على تعزيز الروح العسكرية و روح العمل الجماعي.
7. ان عملية تنفيذ الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية من شأنها تحويل الإدارة الاستراتيجية من موضوعها " النظري " الى الشأن العملي " الواقعي " .
8. ان الإدارة الاستراتيجية ترفع من مستوى قدرات المؤسسة العسكرية خصوصا في مبدا كلا من " التمييز ، المنافسة " و العمل الدائم من اجل الحفاظ على مركزها ما بين المؤسسات الرسمية الاخرى داخل الدولة الوطنية .
9. ان الإدارة الاستراتيجية تسهم في تعظيم مركز المؤسسة العسكرية في البيئة سواء " الداخلية ، الخارجية " من خلال تطلعها الى تحقيق اهداف جديدة سواء اكانت " قدرات قتالية ، قدرات تصنيعية ، قدرات استثمارية " .
10. ان الإدارة الاستراتيجية تعزز من دور ضبط التزام المنتسبين للمؤسسة العسكرية بالبرامج والخطط والسياسات العامة . كما انها تنمى لديهم المعرفة التراكمية بطرق العمل الكفيلة بتحقيق الاهداف الاساسية المدرجة في الخطط والبرامج والسياسات العامة

11. ان الإدارة الاستراتيجية تتطلب الا يتم تحديد اهداف المؤسسة العسكرية بالطريقة المركزية . باعتبارها تربط بصورة مباشرة بين كلا من " القيادة العليا ، الادارات ، الفروع ، الاقسام ، الوحدات الداخلية " .

12. ان الإدارة الاستراتيجية تساعد القيادة العليا للمؤسسة العسكرية على لعب العديد من الادوار تكسب المؤسسة العسكرية افضلية عن بقية المؤسسات العاملة داخل الدولة الوطنية على غرار الادوار التالية :

- الدور الشخصي للقائد العام .
- الدور الخاص بالمعلومات " العانية ، السرية " .
- الدور المتعلق بالقرارات الاستراتيجية .
- الدور المتعلق بالجوانب الانسانية " الاخلاقية " .

التوصيات

من خلال تناول هذا البحث العلمي ذو الطابع " الإداري - العسكري " فقد تم التوصل الى جملة من التوصيات الهامة التي يمكن الاشارة اليها من خلال الاتي :

(أ) . ضرورة الاخذ بسياسات الإدارة الاستراتيجية كونها تعنى " العلم ، الفن " في ذات الوقت باعتبارها تهدف في النهاية الى نجاح عمل كلا من " المؤسسات ، الهيئات ، المنظمات " بما فيها المؤسسة العسكرية في حد ذاتها .

(ب) . ضرورة اعتبار سياسات الإدارة الاستراتيجية احد اشكال " الحدائة the modernization . والتنمية المستدامة " التي تحتاجها المؤسسات العسكرية المعاصرة . باعتبارها اصبحت تحقق خطط وبرامج وسياسات استراتيجية فعالة تسهم في تطوير قدرات المؤسسة العسكرية المعاصرة . سواء " الادارية ، الوظيفية ، القتالية ، الاستثمارية ، التصنيعية ، ابحاث العلوم العسكرية " .

(ج) . ضرورة تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل المؤسسة العسكرية . مع الاخذ بعين الاعتبار بمتطلباتها المتمثلة في كلا من :

- تحديد الهدف الاستراتيجي .
- صياغة الخطة الاستراتيجية .
- تنفيذ الخطة الاستراتيجية .

(د) . عند تطبيق " الخطط ، البرامج ، السياسات " المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية يتطلب الاخذ بالمراحل الاستراتيجية التالية :

- مرحلة صياغة الخطة الاستراتيجية .
- مرحلة تنفيذ الخطة الاستراتيجية .
- مرحلة تقييم الخطة الاستراتيجية .

(هـ) . عند تطوير الوحدات الادارية الرئيسية التابعة للمؤسسة العسكرية المعاصرة من خلال " الخطط ، البرامج ، السياسات " المعدة لذلك فان الامر يتطلب تفادى المعوقات الاساسية المتمثلة في كلا ما يلي :

أولا - المعوقات النظرية - وهى تتمثل في تفادى الغموض والنقصان والتداخل في مفردات الصياغة المتعلقة بالخطة الادارية الاستراتيجية .

ثانيا - المعوقات التطبيقية - وهى تتمثل في تفادى المعوقات التنفيذية التي تواجهها كلا من " الخطط ، البرامج ، السياسات " التي تنتجها الخطة الاستراتيجية المنبثقة عن الإدارة الاستراتيجية والمتعلقة بالمؤسسة العسكرية المعاصرة .

(و) . عند تطبيق " الخطط ، البرامج ، السياسات " المنبثقة عن الإدارة الاستراتيجية فان الامر يتطلب توفير المتطلبات الاتية :

- متطلب التفكير الاستراتيجي .
- متطلب توفير النظم والمعلومات الاستراتيجية " السرية ، غير السرية " .
- متطلبات نظم الحوافز والترقيات " رتب عسكرية ، نوط الواجب ، اوسمة تكريمة .

نتائج الاستبيان

إن هذه الدراسة عملت في سبيل الوصول الى نتائج " موضوعية " منبثقة من الواقع " الإداري ، العسكري " الذي تعيشه المؤسسة العسكرية المعاصرة . فلقد اعتمدت على اجراء استبيان مفصل الاسئلة والاهداف من خلال وجود جملة من الاسئلة الاستشرافية التي تحتوى على العديد من الغايات المقصودة . والتي تم توزيعها على عينات من منتسبين الكتيبة المقاتلة 173 مشاة - المنطقة الشرقية من " ضباط ، ضباط صف ، جنود ، المتعاونين من المدنيين " باعتبار ان هذا الاستبيان يمثل الاطار التطبيقي " العملي " المتعلق بهذه الدراسة .. ولقد تمثلت نتائج الاستبيان بعد اجاء عملية التجميع للنتائج المتحصل عليها والتي كانت على النحو التالي :

1. هل تعتقد ان دور الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسستك العسكرية يمثل مطلب أساسي من اجل تفعيل ادائها الإداري وقدراتها العسكرية .
نعم (85%) - لا (15%) .
2. في اعتقادك هل يمثل تطبيق فن الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسستك العسكرية في مواكبة تطبيق الحداثة ومتطلبات التنمية المستدامة .
نعم (88%) - لا (12%) .
3. هل تساعد سياسات الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسستك العسكرية في تحقيق رؤية واضحة المعالم للواقع والمستقبل الذي تعيشه مؤسستك العسكرية .
نعم (95%) - لا (05%) .
4. هل توافق على ان مسالة تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسستك العسكرية من شأنه يرفع مستوى الادراك والافعال و ردود الافعال التي تسببها المتغيرات الامنية سواء في " داخل ، خارج " مؤسستك العسكرية .
نعم (93%) - لا (07%) .
5. هل يتطور مستوى الاداء لدى كلا من " الضباط ، ضباط الصف ، الجنود ، المتعاونين " عند تطبيق سياسات الإدارة الاستراتيجية سواء داخل مؤسستك العسكرية او بقية المؤسسات العسكرية الاخرى العاملة داخل الدولة الليبية .
نعم (99%) - لا (01%) .

6. في اعتقادك هل يسهم تطبيق سياسات الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسساتك العسكرية من رفع قدرات كلاً من " التمييز ، المنافسة " والعمل من أجل الحفاظ على مكانتها بين أعضائها ومركزها بين المؤسسات العسكرية الأخرى .

نعم (97%) - لا (03%) .

7. في رأيك هل يتنافى تطبيق الإدارة الاستراتيجية مع تحديد الأهداف بالطريقة المركزية المعمول بها في أغلب المؤسسات العسكرية .

نعم (94%) - لا (06%) .

8. هل يساعد وجود الدور الشخصي للقائد العام في لعب العديد من الأدوار التي تكسب مؤسساتك العسكرية وغيرها من المؤسسات العسكرية الأخرى وجود قيادة عليا فاعلة رشيدة

نعم (99%) - لا (01%) .

9. هل تتفق على أن تطبيق سياسات الإدارة الاستراتيجية يكون قادر على تحقيق عملية ضبط الالتزام للمنتسبين بالبرامج والخطط العامة . كما أنها تنمي لديهم الروح المعنوية .

نعم (86%) - لا (14%) .

10. في اعتقادك هل يتوجب عند تطبيق مبادئ الإدارة الاستراتيجية وجود مؤسسة عسكرية واحدة موحدة . ولديها ولاء وطني محدد ، وقيادة عسكرية محددة ، وهدف عسكري - أمنى يتمثل في الدفاع عن أمن وسيادة الدولة الليبية .

نعم (100%) - لا (0.00%) .

وفي ختام هذا الاستبيان تم الأخذ بنتائجه ونقلها إلى نتائج الدراسة والتوصيات والتي تم سردها وفق تسلسلها في نتائج الدراسة .

قائمة المراجع

1. امين ، عبدالناصر عزمي ، قراءة في المنهجية العلمية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، منشورات مكتبة البيان العلمي للنشر ، 2017م
2. البلتاجي ، يوسف عزمي ، المؤسسة العسكرية والمتطلبات العسكرية - الامنية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، منشورات دار القلم العربي للنشر ، 2019م
3. تبيدي ، محمد ، الإدارة الاستراتيجية المعاصرة ، ط1 ، الخرطوم ، منشورات جامعة النيلين ، 2010 م .
4. حسن ، عمر سليم ، المؤسسة العسكرية فلسفة علم الاجتماع العسكري ، ط1 ، عمان ، (د. ن) ، 2018م .
5. الخليل ، صالح عمر ، اثر الإدارة الاستراتيجية في مفهوم التحديث والتنمية ، ط1 ، القاهرة ، منشورات دار المعرفة العلمية للنشر ، 2018م .
6. العامري ، صالح ، ادارة الخطط الاستراتيجية ، ط1 ، عمان ، منشورات دار القلم العربي للنشر ، 2014م .
7. عباس ، انس ، الإدارة الاستراتيجية " رؤية معاصرة " ، ط1 ، الرياض ، منشورات دار النشر الدولي ، 2018م .
8. عوض ، محمد احمد ، ادارة المؤسسات العسكرية " الاصول والاسس العلمية " ، ط1 ، القاهرة ، منشورات الدار الجامعية للنشر ، 2018م .
9. عياش ، محسن جبر ، الإدارة الاستراتيجية وسبل التنمية المستدامة ، ط1 ، الاسكندرية ، (د. ن) ، 2017م .
10. عيسى ، حريش ، ادارة الازمات " دراسة حالة المؤسسات الرسمية " ، ط1 ، الجزائر ، منشورات دار الهدى للنشر ، 2012م .
11. الغالب ، طاهر ، الإدارة الاستراتيجية : منظور منهجي مقارنة متكامل ، ط1 ، عمان ، منشورات دار البيان العلمي ، 2015م .
12. السالم ، مؤيد ، اساسيات الإدارة الاستراتيجية ، ط1 ، الدوحة ، منشورات دار وائل للنشر ، 2015 ،

13. الصديق ، عمر خيرى ، أزمة الخطط الاستراتيجية داخل المؤسسات العسكرية ، ط1 ، (د . م) ، منشورات دار اليكس للنشر والطباعة ، 2018م .
14. الفاضلي ، محسن سلام ، مدخل في الإدارة الاستراتيجية الجديدة ، ط1 ، القاهرة ، منشورات مكتبة البيان العلمي للنشر ، 2019م .