

## القسم الثاني

بناء ومدخلات النسق العسكري



## القسم الثاني

### بناء ومدخلات النسق العسكري

يحتوي هذا القسم على أربعة فصول تتناول الموضوعات الآتية :

- ١ - الخصائص المميزة للنسق العسكري والمتغيرات التي يمكن أن تميز الأنساق العسكرية والمدنية ثم العوامل التي تجعل من النسق العسكري بناء قائما بذاته على الرغم من تقارب الاختلافات بينه وبين الأنساق المدنية الأخرى .
- ٢ - الخصائص البيروقراطية للنسق العسكري بجانبها الرسمي وغير الرسمي وفي هذا الجزء نعرض لخصائص النمط البيروقراطي كما حددها ماكس فيبر ثم درجة توافر هذه الخصائص في النسق العسكري . ونحلل بعدها البناء غير الرسمي للنسق العسكري من مخذين من سلاح البحرية والسلاح الجوي نموذجين لهذا التحليل .
- ٣ - السلطة والتدرج الهرمي العسكري ونعرض فيه للتفاعل بين القانون والتقاليد كمصدرين للسلطة العسكرية وأبنية المهارة والانضباط العسكري كمصدر للسلطة والصفوف التنظيمية الناتجة عن تغير بناء السلطة ثم لعلاقة السلطة العسكرية بالاتجاهات التسلطية .
- ٤ - مدخلات النسق العسكري ونحلل فيه كلاما من القوة البشرية والأنساق العسكري ودوافع الالتحاق بالنسق العسكري . وقد اعتبر الباحث ان دوافع الالتحاق بالنسق العسكري هي أحد عناصر مدخلاته آخذا بوجهة نظر دانييل كاتز من ان كيفية اجتذاب التنظيم للناس وضمان استمرار بقائهم فيه لانجاز ادوار يمكن الاعتماد عليها هي أحد المحددات الأساسية لكفاءة التنظيم . وقد وافقه على ذلك كل من د . جانوتز ، ود . سيمجال ، ود . بلير .

## Introduction

Dear Mr. [Name],

I am pleased to inform you that your application for the position of [Job Title] has been reviewed and we have decided to offer you the position. We believe your qualifications and experience make you an excellent candidate for this role.

The position is located in [Location] and is a full-time role. The starting date is [Start Date]. We offer a competitive salary and a comprehensive benefits package, including health insurance, dental, and a 401(k) plan.

We are excited to have you join our team and contribute to our success. Please contact me at [Phone Number] or [Email Address] to discuss the next steps in the hiring process.

We are an equal opportunity employer. We do not discriminate on the basis of race, gender, age, or any other protected characteristics. We are committed to creating a diverse and inclusive workplace.

Thank you for your interest in our organization. We look forward to your response.

## الفصل الثالث

### الخصائص المميزة للنسق العسكرى :

يتناول هذا الفصل الزوايا الآتية :

اولا : الخصائص المحددة لبناء النسق العسكرى .

ثانيا : المنقرات الموضحة لدرجة تقارب او تباعد النسق العسكرى عن الأنساق الأخرى .

ثالثا : عوامل تقارب الاختلافات المدنية العسكرية .

رابعا : عوامل احتفاظ النسق العسكرى بخصائصه المميزة .

### اولا : الخصائص المحددة لبناء النسق العسكرى :

ينفرد النسق العسكرى بخصائص معينة تميزه عن باقى الأنساق الاجتماعية الأخرى حتى وان احتوت هذه الأنساق على بعض منها ويمكن اجمال هذه الخصائص فى الآتى : (Freeman, 1948, pp. 78—83.)

#### ١ - مهمة النسق العسكرى :

يتم تكوين القوات المسلحة بناء على امر رسمى ، كما انها عرضة للإلغاء بأمر رسمى أيضا . ولا يعنى هذا انها تكون بناء على قرار ما فى لحظة ما وانها تتقدم الى الخلفية التاريخية وللانجاهات وللأنماط السلوكية التى تمثل خصائصها الجوهرية فى وقت معين ولكنه يعنى انها ليست ضرورية فى الأصل وليست ملازمة لطبيعة المجتمع فهى تكوين صناعى يمكن تبديله وتغييره طبقا لمصالح ورغبات القائمين

عليه ، ووظيفة القوات المسلحة غير مستقرة وتعتمد على ما اذا كانت هناك ظروف تهدد أمن البلاد بالخطر أو بالحرب حيث تستجيب لهذه الظروف بسرعة وباستعداد كاف .

## ٢ - التدرج الهرمى :

يعتبر النسق العسكرى نسقا اجتماعيا متدرجا بدقة . ويبلغ فى احكام تقسيماته الهرمية درجة اعلى من تلك التى تلاحظها بين الطبقات والفئات التى تقوم فى تكوينها على الفواصل الاجتماعية والاقتصادية الحادة .

ويبدأ التدرج الهرمى العسكرى من رئيس الجمهورية بصفته القائد الاعلى للقوات المسلحة وينتهى بالفرد المجند . ويتمثل هذا فيما يعرف بالتسلسل القيادى Chain of Command الذى يتضمن العلاقات والوسائل الرسمية وغير الرسمية لتحقيق الانضباط والفاعلية للنسق العسكرى .

ويقوم التدرج الهرمى اساسا على الرتبة العسكرية التى تحدد نمط العلاقات بين الرؤساء والرؤسين بطريقة موضوعية . وتعرف الرتبة العسكرية بانها تلك الصفة او النوعية التى تعطى للأفراد العسكريين والتى تحدد مكانهم فى التدرج الهرمى بدقة وتعطيهم صلاحية ممارسة السلطة والقاء الاوامر داخل اطار يحدده القانون العسكرى وتنقسم الرتب الى درجات تحدد الاوضاع والقوة النسبية للفئات المختلفة من الأفراد الذين يتقلدونها . فهناك قائد الفرقة مثلا الذى له حق السلطة على قادة الالوية . ولا بد أن يكون اعلى رتبة منهم . حتى يتمكن من ممارسة سلطته دون اى صراع وكذلك الحال بالنسبة لقائد الكتيبة الذى يجب أن يكون اعلى سلطة من قادة السرايا حتى يتمكن من ادارة الكتيبة والمقاييس التى تقوم عليها الرتب العسكرية موضوعية وغير قابلة للمناقشة وتصعب دائما بالصيغة القانونية .

وللرتبة العسكرية حساسية خاصة يشمر بها الأفراد العسكريون وتمثل هذه الحساسية فى الخوف والانقياد من ناحية ثم اللطف والتباعد من ناحية اخرى وهذا من شأنه أن يخلق شخصية ذات سمات معقدة

يمكن ان توصف بالشخصية العسكرية . ويعود ذلك الى ان كل فرد يلعب دورا مزدوجا في علاقته مع الآخرين فهو رئيس ومرؤوس في نفس الوقت ويعبر عن هذه الشخصية بطريقة مختلفة تبعا لدور السيادة أو التبعية الذى يمارسه في موقف معين .

### والترقى في النسق العسكرى :

اعتراف ظاهر بالكفاءة ويعنى ان الفرد قد قضى الحد الأدنى من المدة التى يجب ان يقضيها فى رتبة معينة وقد يرقى الفرد ايضا لادائه مهمة او واجبا معينيا فى ظروف طارئة او غير عادية ويجب ان يتقصد الفرد الذى يشغل وظيفة معينة الرتبة العسكرية التى ترمز لامتيازات وظيفته . وسواء اكان الفرد كئوفا او غير كفاء لهذه الوظيفة فان هذا لا يعنى ان يتقدم على الآخرين فى الرتبة لأن الترقى يتم طبقا للقواعد المعمول بها فى الميزانية العامة للأفراد العسكريين .

وإذا تغيب قائد الوحدة مؤقتا ، يتولى قيادتها أعلى ضباط الوحدة رتبة بعد القائد . وإذا كان هناك أكثر من ضابط فى نفس الرتبة يتولى القيادة أقدمهم فى هذه الرتبة وبهذا يكون تاريخ شغل الرتبة عاملا جوهريا فى مثل هذه الأمور . وتخضع هذه القاعدة العامة فى التعاقب القياى لقيود معينة وفقا لدرجة الصلاحية للقيادة . ومثال ذلك ان المستشفى العسكرى يجب ان يقوده ضابط طبيب . وقد يكون الضابط الطبيب فى وضع يمكنه من ممارسة سلطته على من هم أعلى منه رتبة لكنهم يختلفون عنه فى فرع الخدمة ويختلف الأمر فى ظروف المعركة فحينما تفقد الوحدة قائدها ويكون كل الأفراد صالحين لقيادتها تتولى الرتبة العليا ( ضابطا أو مجندا ) عملية القيادة .

ويمكن ان نلاحظ بوضوح ذلك النمط العسكرى من السيادة والتبعية فى أى وحدة عسكرية . وتحتوى التعليمات العسكرية والتقاليد العسكرية على الخطوط العريضة للمعلومات والتوجيهات التى تنظم علاقة السيادة والتبعية بين الأفراد عبر التدرج الهرمى . فاذا رغب أحد الأفراد مثلا فى ان يحصل على أمر شخصى او رسمى فانه لا يتقدم بطلبه مباشرة الى قائد وحدته . وعليه ان يتقدم به الى ضابط الصف المسئول عنه اولا والذى

يقوم بدوره بتحويله الى الرتبة الاعلى منه — اذا لم يستطع اصدار قرار بشأنه — ويتم الاعلان عن هذا القرار بطريقة عكسية من خلال نفس القنوات التي سار فيها من قبل .

وتحتوى التعليمات واللوائح العسكرية على توصيف دقيق مكتوب لمعظم المواقف العامة والمؤقتة والطارئة . وكيفية مواجهتها . وتعتبر مثل هذه التعليمات واللوائح الاطار المرجعى لكل امر عسكرى . فاذا تلقى مرؤوس ما امرا عسكريا من رئيسه المباشر يتعارض مع ما تتضمنه هذه التعليمات واحتكما الى سلطة اعلى فان هذه السلطة ستؤيد التزام المرؤوس بالتعليمات بدلا من اطاعته لاوامر مباشرة غير صحيحة لان — للسلطة العسكرية مفهوما واضحا ومحددا لطبيعة الاوامر التى تعطى وهى أن تكون صحيحة تماما .

### ٣ — اكتساب القواعد والاجراءات والاتجاهات العسكرية من خلال التدريب الاساسى :

يتلقى الأفراد انسكريون تدريبات عسكرية وفقا لما يسمى بالدليل الميدانى الذى يجزىء العمليات العسكرية الى مراحل متعددة . وذلك حتى يتمكن الأفراد من ادائها واستيعابها بسهولة . ويشتمل التدريب الاساسى فى وحدات المشاة مثلا على تدريبات السير والرمية والتحصينات الثرائية وعلى قواعد وتقاليد الخدمة . وقد يبدو مثل هذا النوع من التدريب غير هام بالنسبة لوحدات اخرى لكنه فى وحدات الامداد والتموين مثلا يعتبر الحد الأدنى الدفاعى لأفرادها . ويطلب المعلم العسكرى الأفراد المدربين بتكرار تنفيذ الامر حتى يتبين له أنهم ينفذون تماما ما يدور فى ذهن القائد حول هذا الامر . وبهذه الطريقة يصل الأفراد الى الحد الأقصى من طاعة الاوامر من خلال التدريب . ويكون من السهل عليهم بعد هذا اكتساب كل ما يتعلق بطبيعة الحياة العسكرية .

### ٤ — الرقم العسكرى :

للرقم العسكرى أهمية خاصة فى حياة الأفراد العسكريين ، فالحياة

العسكرية حياة لا شخصية يبرزها الرقم المستنسل للفرد العسكري وأرقام السرايا والكتائب وهكذا . مما يعنى افتقادهم فرديتهم . . وهذه وإن كانت نتيجة طبيعية بعض الشيء فى التنظيمات ذات الحجم الكبير لكنها تظهر بدرجة ملحوظة فى القوات المسلحة بصفاتها مجتمعيا قائما بذاته .

#### ٥ - الإكتفاء الذاتى :

يتميز النسق العسكرى بأنه مجتمع مكثف ذاتيا يعمل على توفير كل حاجات أفرادها التى تمكنهم من أداء أدوارهم فيه . وغالبا ما تكون مراكز نشاط وعمل القوات المسلحة فى أماكن منعزلة عن المناطق المدنية .

#### ٦ - ضرورة تمثيل الأدوار العسكرية :

تنخفض درجة الرقابة الاجتماعية للأسرة والمجتمع المدنى بمجرد التحاق الأفراد بالقوات المسلحة . والحقيقة الأساسية التى يواجهونها عند انضمامهم لمراكز الاستقبال واكتسابهم خبرة التدريب الأساسى أنهم ملزمون بالتكيف مع هذا المجتمع الجديد وبإداء الأدوار الجديدة التى سيطلب منهم إنجازها والالتعرضوا للعقاب وتؤدى العلاقات الاجتماعية الجديدة بينهم إلى تعويضهم عن توقف أو انقطاع العلاقات الاجتماعية المعتادة .

#### ٧ - اختلاف المكانة الاجتماعية بين الضباط والجنود :

ربما تكون أكثر سمات النسق العسكرى وضوحا لآى ملاحظ عابر هى تلك الهوة فى المكانة الاجتماعية بين الضباط والجنود . وتشجع السياسة العسكرية هذا الأمر وتراه ضرورة انضباطية . كما يؤكد القانون والتقاليد العسكرية على ضرورة وجود مسافة اجتماعية بين الضباط والجنود ويرمز الى ذلك باستخدام بعض التعبيرات مثل ( ميز الضباط - ميز الجنود - نوادى الضباط - نوادى الجنود - الضباط والدرجات الأخرى ) .

## ثانيا : المتغيرات الموضحة لدرجة تقارب او تباعد النسق العسكرى عن الانساق الاخرى :

ركز بعض العلماء الاجتماعيين على دراسة اوجه التشابه والاختلاف بين كل من التنظيم العسكرى والتنظيم الصناعى وسنعرض فيما يلى لاهم هذه الدراسات وما توصلت اليه من نتائج .

### ١ - متغير الضوابط الأولية : (Gross, 1953, pp. 368—373)

اهتم جروس Gross بالمقارنة بين التنظيم العسكرى والتنظيم الصناعى وفقا لمتغير الضوابط الأولية . وقد افترض جروس ان الضوابط الأولية تمارس وظيفتها حينما تعجز الضوابط الرسمية عن انجاز مهمة التنظيم . واختار جروس احد المصانع بمدينة شكاجو وموقع الرادار بالقيادة الجوية الامريكى كميدانين للدراسة . وكشفت دراسة جروس عن الآتى:

#### ( ا ) الاهداف التنظيمية : -

وجد جروس ان تحقيق هذه الاهداف فى كل من المصنع وموقع الرادار يتطلب خضوع العاملين بهما للضوابط الأولية كما يخضعون للضوابط الرسمية .

#### (ب) انتقاء الافراد :

وجد جروس ان مكتب الافراد فى المصنع هو الذى يتولى اختيارهم ويتحرى ما اذا كانوا يتمتعون بالمواصفات التى يتطلبها العمل المطلوب شغلهم بهم . اما فى موقع الرادار فيعطى الافراد مجموعة من الاختبارات التى تكشف عن قدراتهم واستعداداتهم ثم يرسلون بعد هذا الى المدارس التدريبية بأعداد كبيرة لتدريبهم على الاعمال التى سيتخصصون فيها مستقبلا .

وقد تبين لجروس عند دراسته لعملية الانتقاء ان كلا من المصنع وموقع الرادار يركز على الفرد وقدراته ويتجاهل تماما الطبيعة التعاونية للنسق الذى سوف يلعب الفرد دورا فيه وان الفرد قد يملك المهارات المطلوبة لاداء الدور المكلف به . لكن نجاحه فى اداء هذا الدور يتوقف على قبول الآخرين له . وينتظم العمال فى المصنع فى عملية مستمرة من التقييم

المتبادل لبعضهم البعض . على أساس سماتهم الشخصية ومستوى تعليمهم وخبراتهم وعضويتهم في النقابات العمالية وتؤثر هذه المقاييس في درجة الثقة والاحترام التي يحظى بها الفرد من زملائه الآخرين .

ولا يضع التنظيم الرسمي كل هذه العوامل في اعتباره عند انتقاء الافراد بل يكتفى فقط بالتأكد من توافر مواصفات العمل فيمن يشغلونه .

أما في موقع الرادار فيكون الاهتمام منصبا على محاولة الاستفادة بأقصى طاقه للفرد لآداء العمل المخصص له سواء اكان يملك مواصفات هذا العمل أم لا . ويكون المحك الاساسي للنجاح في آداء عمل ما هنا هو توحد الفرد مع موقع الرادار كتنظيم ومهمه هذا الموقع والتنظيم غير الرسمي للموقع هو القادر فقط على الكشف عن درجه توحد الافراد مع الموقع الذى يعملون فيه والمهمه المخصصه لهم .

## ٢ - المسئولية والسلطة : (١)

تبين من إحدى الدراسات التي كانت تقارن بين أربع وحدات بحرية وأربعة مشروعات صناعية من تحديد الوقت الذى ينفق في انجاز اهداف معينة عن مستوى المسئولية والسلطة الممنوحة لانجاز هذه الاهداف انه لم يكن هناك اختلافات كبيرة بين التنظيم البحري والصناعى في المتغيرات المشار اليها .

## ٣ - الرضا عن العمل :

اجرى باورز Bowers دراسة مقارنة بين وحدة بحوث عسكرية ومعمل مدنى متعاقد مع القوات الجوية لقياس درجة الرضا عن العمل وحدد باورز عناصر الرضا عن العمل في درجة توافر الفرصة للانفراد لاستخدام معارفهم وقدراتهم وفرصتهم في المساهمة في حماية الدولة ورفاهيتهم والفرصة في تنفيذ الانكار الفردية الجديدة بالاضافة الى المعرفة العلمية والفنية . وقد تبين له أن هناك اختلافا كبيرا فيما بينهما اذ كان

الرضا عن العمل بين العسكريين مرتبطا بالرتبة العسكرية بدرجة كبيرة. وانخفضت درجته عند العسكريين عنها عند المدنيين .

#### ٤ - التظلم : (Ivan, 1962, pp. 187-207)

درس ايفان Ivan عملية التظلم في كل من التنظيم العسكري والصناعي ويعنى التظلم في اللوائح العسكرية الادعاء بمعاناة الظلم لأسباب تعود الى مضايقات يتعرض لها الفرد او الى حدوث خطأ ما او لعدم تطبيق العدالة في امر ما .

وأوضح ايفان ان هناك نظاما غير معروف في القوات المسلحة الامريكية ، يتلقى بمقتضاه المراقب العام للتظلمات كل تظلم مقدم اليه من اية رتبة عسكرية ( من الجنود او الضباط ) في اي امر من الامور . وطبقا لهذا النظام يتقدم الشاكي بتسجيل تظلمه مباشرة الى المراقب العام دون الحاجة الى اتمام ذلك عن طريق التسلسل القيادي المعتاد . وبعد ان يحول الطلب الى المسئول عنه يتم اصدار قرار بشأنه فاذا لم يكن الشاكي راضيا عن النتيجة يحول الطلب الى المسئول الأعلى منه وهكذا الى ان يبحث على مستوى المراقب العام في مركز القيادة العسكرية بواشنطن وتعرف هذه العملية بعملية الادعاء القانونية (١) Due Process of Law والتظلم في التنظيم الصناعي مشروط باتفاقيات معقودة بين العمال ونقاباتهم والسمة الاساسية لهذا النوع من التظلمات ان للعمال الحق في التظلم طبقا للإجراءات المتفق عليها والتي تضمن حل الصراعات حلا عادلا وتشمل هذه العملية على عدة مراحل متتابعة تتجمع في اجراء اخير يعتمد في اصداره على تحكيم لجنة من المحكمين .

ولاحظ ايفان ان هناك فروقا بين القوات المسلحة والتنظيم الصناعي فيما يتعلق بهذه العملية وهي على النحو التالي : -

---

(١) يقصد بهذه العملية ذلك المبدأ القانوني الذي ينص على حماية المواطن ضد الحرمان العمدي من الحياة والحرية والملكية -  
Walter, 1972

١ - هناك طرف ثالث في التنظيم الصناعي يستشير المتظلم في مواجهته للإدارة بينما لا يتمتع العسكريون بذلك .

٢ - تجرى إجراءات التظلم في التنظيم العسكري بكفاءة وحرص متزايدين على حقوق الأفراد عنها في القوات المسلحة .

٣ - يطبق نظام التظلم في القوات المسلحة على كل الأفراد العسكريين بينما يقتصر تطبيقه في الصناعة على المشتركين في النقابات وهذا يعني أن هناك فئات أخرى كالكتبة والفنيين وغيرهم ليست لهم أية حقوق رسمية كعمال النقابات . وإن لأصحاب الأعمال الحق في استخدام السلطة ضد هذه الفئات دون أن يكون لها الحق في الدفاع عن مصالحها وإن عليها أن تطيع ما يصدر إليها من أوامر والالتزام بتعرضت لفقدان عملها .

وينتهي أيفان من دراسته إلى استنتاج مؤداة أن عملية التظلم في التنظيم الصناعي عملية مستدمجة بدرجة أكبر من التنظيم العسكري بينما هي موضوعية في التنظيم العسكري عنها في التنظيم الصناعي .

وقد أجريت دراستان أخريان عن الاتصال في كل من القوات المسلحة والمؤسسات التعليمية تبين منهما أن الشكل الكتابي أكثر استخداما كوسيلة للاتصال في القوات المسلحة عنها في المؤسسات التعليمية التي تعتمد على الاتصالات الشفهية في كثير من الأحيان . وكان التربويون أكثر استخداما للمؤتمرات عن العسكريين الذين كانوا يعتمدون على عنصر المبادأة وكانوا يؤكدون دائما حاجتهم إلى الأعمال الخلاقة أكثر من التربويين . (Lang, 1972, p. 59)

### ثالثا : عوازل تقارب الاختلافات المدنية العسكرية :

يرجع السوسيولوجيون التقارب في الاختلافات المدنية العسكرية

الى التغيير التكنولوجى المستمر الذى ادى الى زيادة درجة الاعتماد المتبادل بينهما . وهناك ست عوامل يمكن ان تعكس لنا اثار التكنولوجيا العسكرية على التقارب بين النسق العسكرى والانساق الاخرى .

### ١ - تورط المدنيين فى الاعمال العسكرية :

تؤدى النسبة المتزايدة التى تنفق من الدخل القومى على البناء والتعمير واصلاح كل ما تتسبب الحرب فى تدميره الى تورط المدنيين فيها والى تحمل اى زيادة فى الأعباء الناتجة عن سياسة الحرب وآثارها . وتعتبر القوات المسلحة مسئولة عن تحول مخصصات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الى اغراض اخرى .

### ٢ - الأخطار الاجتماعية للحرب :

تؤدى التكنولوجيا العسكرية الى تطوير كبير فى أسلحة الدمار الشامل وهذا يعنى ان الآثار التدميرية لهذه الاسلحة لن تكون قاصرة على العسكرىين فقط . بل سيكون الخطر الناجم عنها خطرا اجتماعيا تتساوى آثارة بالنسبة للمدنيين والعسكرىين وهذا يؤدى بدوره الى اضعاف التمييز بين الادوار المدنية والعسكرية .

### ٣ - اتجاه العسكرىين لمنع العنف بدلا من ممارسته :

قد تدفع التكنولوجيا العسكرية الافراد العسكرىين الى التفكير فى منع العنف بدلا من ممارسته . ويؤدى هذا التغيير فى المهمة الى أن يعطى القادة العسكرىون اهتمامهم لمظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسة بدلا من التركيز فقط على وظيفتهم العسكرية .

### ٤ - اهتمام المدنيين بالنسق العسكرى :

اذا تحقق للعسكرىين وجود ملموس فى المجتمع شان هذا سيعمل

على ازالة التوتر الذى يعيشون فيه بصفة مستمرة وهو الناتج عن اهمال المدنيين لهم بعد الحرب وسيضمن لهم اهتماما مستمرا من قبل المجتمع بهم .

#### ٥ - الاعتماد على الفنيين المدنيين :

تؤدى الظروف الفنية الخاصة بالحرب الميكانيكية واحتياجات البحث والتطور العلمى والصيانة الفنية للمعدات الحربية الى اضعاف الحدود التنظيمية بين ما هو عسكرى وغير عسكرى . اذ تتطلب صيانة الاسلحة الحديثة ضرورة الاعتماد على الفنيين المدنيين على الرغم من الجهود التى بذلتها القوات المسلحة فى تخريج وتدريب ضباط عسكريين ذوى خلفية علمية وهندسية .

#### ٦ - حاجة السياسيين للعسكريين :

يؤدى التهديد الدائم بالحرب الى توسيع دائرة الاعمال المنوطة بالعسكريين . وقد يحتاج السياسيون الى خبرة وتوجيهات العسكريين فى قضايا معينة ويدفعهم هذا بالتالى الى اقتحام مناطق كانت حكرا على انسياسيين فقط . ومن هنا يحدث الخلط بين الادوار المدني والعسكريه .

وقد حدثت هناك بعض التغيرات داخل القوات المسلحة نتيجة للعوامل السابقة يمكن اجمالها فيما يلى :

#### ( أ ) تغير اسلوب السلطة :

تأثرت القوات المسلحة بانثورة التنظيمية التى حدثت فى التنظيمات الاجتماعية الأخرى وخاصة بالنسبة لاسلوب السلطة بحيث نجد ان هذا الاسلوب لم يعد يعتمد بدرجة كبيرة على التسلط Domination بل فتح مجاله لاسلوب الاقتناع غير المباشر Manipulation

#### ( ب ) تقاربت مهارات المدنيين والعسكريين :

تقاربت المهارات بين المدنيين والعسكريين وذلك لان الأعمال الجديدة

في القوات المسلحة تطلبت حصول الضباط المهنيين على بعض المهارات التي تخصص فيها الإداريون والقادة من المدنيين .

#### (د) تغير الأساس الاجتماعي لتجنيد الضباط :

لم يعد الضباط في كثير من دول العالم يجندون من الطبقات الاجتماعية العليا بل تغير نظام التجنيد وأصبحت القوات المسلحة ممثلة لمعظم السكان وليس لقطاع واحد منهم فقط .

#### (د) اتجاهات التعاليم الأيديولوجية والسياسية :

أدى نمو قوات المسلحة وتزايد مسؤوليتها السياسية إلى أن يصبح للأفراد العسكريين أيديولوجية سياسية ولم ينظروا لأنفسهم على أنهم مجرد فنيين عسكريين يتعاملون فقط مع الأسلحة والمعدات العسكرية .

هذا وقد ناقش الباحث مسألة تقارب الاختلافات المدنية والعسكرية مع الضباط من الطيارين والفنيين السودانيين وانتهى من مناقشته إلى النتائج الآتية :

١ - أنه وأن تقاربت الاختلافات المدنية العسكرية فإن هذا لا يعني أن هناك خلطاً بينهما لأن الفروق بينهما واضحة ومميزة ، كما أنه لا يمكن تطبيق النظام العسكري في المجالات غير العسكرية .

٢ - أن اقتحام العسكريين المجالات غير العسكرية هو من ناحية إدارية فقط إذ يرون أن العسكريين ينجحون في ذلك بينما تقل درجة نجاحهم في المجالات غير الإدارية .

٣ - أن لكل من القطاعين العسكري والمدني مميزات التي قد يتقدم بها عن الآخر ولهذا فإن كلا منهما يمكن أن يستفيد من الآخر ويتكامل معه .

٤ - أن عمل العسكريين مع السلطات المدنية قد يساعدهم على تنفيذ متطلباتها بعد إتمامهم بطبيعة الأعمال المدنية .

#### رابعاً : عوامل احتفاظ النسق العسكرى بخصائصه المميزة :

يمكن القول أن الملاحظات التى أشرنا إليها لا تبنى كلية الاختلافات المميزة لكل من النسق العسكرى والانساق المدنية . إذ يتميز التنظيم العسكرى كنسق اجتماعى بخصائص فريدة فى نوعها بسبب توقعه الدائم قيام الحرب وعمله المستمر على دراسة آثار المعارك القتالية السابقة واعداده لمعارك مستقبلية . والسمة المميزة للنسق العسكرى هى حاجته إلى متخصصين فى الاستخدام الفعال للعنف والتدمير الشامل .

وهناك على الأمل ثلاثة قيود تقف حائلاً دون الخلط الكامل بين الاختلافات العسكرية والمدنية وهى على النحو التالى :

#### ( أ ) اليقظة القتالية والاستعداد للحرب المفاجئة :

قد يكون صحيحاً أن نقول أن الحرب الحديثة قد جعلت أخطار التدمير الشامل أخطاراً اجتماعية وساوت بذلك بين المدنيين والعسكريين إلا أن ذلك لا يغير من حقيقة الاختلافات بين الأدوار العسكرية والمدنية ، لأن الحاجة إلى اليقظة القتالية والاستعداد لمقاومة ومواجهة الأعمال المفاجئة وإلى أن تكون التشكيلات التقليدية فى حالة استعداد دائم لمواجهة احتمالات الحرب المحدودة ضمنت الأهمية المستمرة للنسق العسكرى — وحتى ولو عم استخدام نظام الصواريخ الشامل فى المستقبل فإن الوحدات القتالية التقليدية ستحتفظ بأهميتها كقوات مساعدة لحماية وانقاذ الأنواع الجديدة من الأسلحة .

#### ( ب ) حروب الردع :

يمكن القول إنه حتى لو أتجه النسق العسكرى إلى التفكير فى منع العنف فقط دون ممارسته فإن هذا يتطلب أيضاً تنظيمها معداً للقتال بسرعة وكفاءة ، والردع ليس مهمة حديثة للقوات المسلحة بل أنها تعمل دائماً وفق قاعدة مؤداها أنها يجب أن تكون مستعدة دائماً للقتال وأن الردع هو التهديد بالعنف المستمر ومن هنا نجد أن الأنواع الحديثة أو القديمة من الأسلحة لم تغير من هذه القاعدة الأساسية .

وتظل هذه القاعده تعمل حتى لو اتجه المجتمع نحو السلام أو اهتم  
العسكريون بالآثار السياسية للعنف أو انخرطوا في مجالات اقتصادية  
 واجتماعية .

### (د) الاختراعات العسكرية :

قد يرى البعض ان النسق العسكرى مقاوم للتغيير التكنولوجى اذا  
ما قورن بغيره من الانساق الأخرى . لكن الواقع أن عملية الاختراع فى  
النسق العسكرى عملية شبه روتينية . كما أن هذا النسق يرفض أن يكون  
المهندس المدنى نموذجاً له لاحتمالات أن يخطئ فى تقدير النتائج العسكرية  
وعملاً على استمرار الروح القتالية وقد يكون للمهندس تقدير عال فى  
القوات المسلحة لكن نموذجها دائماً هو القائد الاستراتيجى وليس الرجل  
الفنى . وتظل صورة هذا القائد باقية بفعل العوامل الوطنية . وهذا يعنى  
انه بالرغم من استعانة النسق العسكرى بالمختصين والفنيين فانه  
سيظل محتفظاً بذاتيته فى صورة المهندس العسكرى والقائد الاستراتيجى  
لكنه لا بد للنسق العسكرى من أن يحدث انواعاً من التكيفات الداخلية  
لمواجهة النمو التكنولوجى وحتى يتمكن من الاستجابة السريعة للتغير  
الاجتماعى فالحاجة المستمرة لاعادة تدريب الأفراد الذين تتغير أوضاعهم  
من مراكز العمليات الى المراكز الادارية أو من المراكز الفنية القديمة الى  
المراكز الفنية الحديثة تقتضى أن تكون الدراسات العليا أمراً ملازماً  
للضباط والعسكريين فى مختلف مراحل سياقتهم المهنى بحيث لا يقتصر تعليمهم  
على هذه الجرعة المركزة التى يحصلون عليها فى المدارس الفنية المتخصصة

كما يقتضى الأمر أيضاً ألا يصيب النسق العسكرى نفسه فى قرواب  
هندسية بحته . فهذه القوالب لن تكون أمراً كافياً طالما أن العسكريين  
يتعرضون للمخاطر والأعمال العنيفة — بل يجب أن يتركز الاهتمام على  
الجوانب الإنسانية أيضاً . .

وقد لاحظ الجنرال مارشال Marshall ذلك فى دراسته  
لنحية العسكرية وعبر عن ذلك بقوله صحيح أن الذهاب للمعركة فى الحرب  
العالمية الثانية كان عملاً هندسياً عظيماً لكن الأهم من ذلك هو أن هذا

العامل لم يكن بالنسبة للرجال عملاً هندسياً بحتاً ولو أنهم ذهبوا لأداء  
واجبهم بهذه الصورة لما كان هناك نصر .

ونخلص من ذلك كله إلى القول : أنه بالرغم من الخصائص المميزة  
للسوق العسكرية عن الأسواق الأخرى فإنه لا ينعزل عن المجتمع الأكبر  
بل هو جانب متكامل معه ومعتمد عليه . (Janowitz, 1965, pp. 17—24)

وننتقل في الفصل التالي إلى دراسة بيروقراطية السوق العسكرية .

\*\*\*