

أثر القيادة الأكاديمية في تنمية ثقافة العسكر

(دراسة وصفية في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية)

الباحث: علي عبد الكاظم عاشور / مقدم بحري بتخصص ماجستير إدارة بحرية في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية .

الباحث: حيدر عمران حسن / عميد بحري بتخصص دكتوراه بالتحكيم البحري في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية .

م. د. محمد نجاح الجزائري / مساعد دكتور بتخصص استراتيجيات عسكرية أمنية في مركز دراسات الخليج العربي / جامعة البصرة .

المستخلص

لقد نمت الرغبة في أن تقدم إسهاماً معرفياً متواضعاً عن أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية وطبيعة عملها والجوانب العلمية والمهنية فيها، لذا يسعى البحث الحالي لمعرفة القيادة الأكاديمية وأثرها في تطوير وتنمية ثقافة الأفراد الذي يعملون في المؤسسات العسكرية والتي تعد صمام الأمان في الدولة والدور الفعلي للقيادة الذي يسهم في تثقيف الأفراد العاملين في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية مجتمع وعينة البحث الحالي؛ لذلك سوف تطرق للاطار العام للبحث الحالي والمتضمن منهجية البحث العلمي والى الاطار النظري ويحتوي على ثلاثة مباحث يتضمن المبحث الاول نبذة تعريفية عن أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية، والمبحث الثاني يشمل القيادة، أما المبحث الثالث يتضمن ثقافة العسكر ثم الخاتمة والاستنتاجات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية

القيادة، القيادة الأكاديمية، الثقافة العسكرية، الأكاديمية البحرية .

The impact of academic leadership on the development of military culture

(a descriptive study at the Arabian Gulf Academy for Maritime Studies)

Researcher: Ali Abdul Kadhim Ashour

Researcher: Haidar Imran Hassan

Dr. Mohammed Najah Al-Jazaery

Abstract

The desire has grown to provide a modest cognitive contribution about the Arabian Gulf Academy for Maritime Studies and the nature of its work and the scientific and professional aspects in it, so the current research seeks to know the academic leadership and its impact on the development and development of the culture of individuals who work in military institutions, which is the safety valve in the country and the actual role of leadership contributing to the education of individuals working in the Arabian Gulf Academy for Maritime Studies community and sample of the current research; Scientific and to the theoretical framework and contains three topics includes the first section an introductory overview of the Arabian Gulf Academy for Maritime Studies; the second section includes leadership; the third section includes the culture of the military and then the conclusion, conclusions and recommendations.

Keywords

Leadership, Academic Leadership, Military Culture, Naval Academy.

المقدمة

إن ممارسة عملية القيادة ظاهرة معقدة واجتماعية، فهي تقدم فن يؤثر بالآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة وحافزاً لنمو سريع لذلك تعد القيادة الأكاديمية دراسة متميزة ومثيرة للتحدي وتخضع الى نظريات عدة وفرضيات سابقة يستند اليها في دراسة المستقبل، تحتاج المؤسسات الأكاديمية الى قادة ذوي اتجاه فكري ومهارات متميزة تدعم الافراد من الجوانب العلمية ليتم إنجاز أعلى مما هو متوقع في مهام المؤسسة، وفي الوقت الحالي يشهد العالم تسارعاً كبيراً في العلوم والمعرفة في الاختصاصات والمجالات كافة مما ولد ثورة معرفية لدى اغلب الدول، لذا يتطلب من الأكاديميات النهوض بواقع علمي يواكب التطور الحاصل في مختلف المجالات التعليمية وتسليط الضوء على الثقافة العسكرية التي تمثل شكل محدد من الثقافة المؤسسية وأن النظر إلى الجيوش من هذا المنظور يقدم رؤية جديدة لكيفية عملها وطبيعة تفاعلها مع الدولة والمجتمع وفي الغالب تمثل المؤسسات العسكرية ثقافة مهنية محددة .

الإطار العام (منهجية البحث)

مشكلة البحث

بالنظر للجهود المبذولة من قبل الافراد العاملين في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية والتي سعت جاهدة لرفع المستويات المهنية والعلمية كافة، ولكن تكمن مشكلة البحث في تحديد ومعرفة القيادة ودورها في تطوير وتنمية ثقافة الافراد وإمكانية فتح آفاق جديدة تسهم في بناء مؤسسة عسكرية رصينة علمياً تتناسب مع طبيعة العمل في القطع البحرية العراقية، وبناءً على ما تقدم تم التوصل الى التساؤلات الآتية:

- هل هناك أثر قيادي فعلي في تنمية الكوادر التدريسية وطلبة أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية .
- هل تتوافر المتطلبات العلمية كافة المعمول بها في الأكاديميات البحرية الأخرى المماثلة للأكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية في الاختصاص والاداء العلمي والمهني .

أهداف البحث

- تؤدي التساؤلات البحثية الى أهداف عدة تضمنت ما يأتي:
- التعرف الى دور القيادة في تنمية ثقافة العسكر من خلال تطويرهم المهني المستمر .
- توضيح مفهوم القيادة والاساليب القيادية الناجحة في تطوير المؤسسات الأكاديمية .
- توضيح مفهوم الثقافة العسكرية وأهميتها في بناء المؤسسات العسكرية .
- توعية الافراد في القطاعات البحرية الحكومية وغير الحكومية عن مدى فائدة وأهمية أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية في التدريب والتعليم وتطوير المهارات البحرية وفقاً للمعايير الدولية .

أهمية البحث

- يمكن تقسيم أهمية البحث على قسمين هما:
- الأهمية النظرية:
- من خلال مراجعة الادبيات والدراسات السابقة وجد الباحثون أن هناك ندرة في تناول موضوع البحث الحالي في البيئة البحرية العراقية والذي يخص أثر القيادة في التطوير العلمي للأفراد والاسهام في تنمية ثقافتهم العسكرية .
- لم تتناول اية دراسة مسبقة (عربية أو أجنبية) بحسب علم واطلاع الباحث بالتطرق لموضوع البحث وهنا تكمن الأهمية بوصفها اسهاماً معرفياً متواضعاً .
- فتح المجال أمام الباحثين لتقديم دراسات وبحوث مستقبلية تسوق الفكر البحري خدمة للصالح العام .
- الأهمية التطبيقية:
- ليسهم البحث الحالي في تسليط الضوء على المعاضل التي يواجهها الافراد العاملين في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية مقارنة مع الأكاديميات البحرية الاخرى المماثلة لها بالأداء والمهام والواجبات .

- التسويق لدور أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية في المنطقة ودورها الفعلي بتنمية وتأهيل وتطوير القطاع البحري بمختلف تخصصاته .

طرائق جمع البيانات:

لأجل تحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على الأدوات الآتية:

- الجانب النظري . اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وعلى عدد من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بموضوع البحث والاستفادة من الرسائل والاطاريح الجامعية والدوريات والمقالات والكتب العلمية العربية والاجنبية وعلى شبكة الانترنت (WEBSAT).
- الجانب العملي . استعمال الباحث قائمة فحص والمقابلات الشخصية لجمع البيانات والمعلومات .

تصميم البحث

يعد تصميم البحث الخطوة الرئيسة التي يتم من خلالها تحديد الاساليب والاجراءات كافة الخاصة بجمع البيانات المطلوبة لتعزيز الاهداف المحددة في البحث والتأكد من ان كل ما تم جمعه من بيانات مناسب لمعالجة وحل المشكلات (Zikmund et al.,2013:66) ، فقد اعتمد المنهج الوصفي للحالة المبحوث فيها ومن ثم تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بشأنها (Cooppr&Schindiere,2014:22) .

الإطار النظري للبحث

المبحث الاول

اولاً: نبذة تعريفية عن مجتمع البحث الحالي (أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية)

تعد أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية مؤسسة بحرية عسكرية مرتبطة بشكل مباشر في قيادة القوة البحرية والتي بدورها ترتبط في وزارة الدفاع العراقية، الى جانب ذلك فهي ترتبط في السلطة البحرية العراقية التي تهتم في الشؤون البحرية العراقية من جانب التدريب والتعليم والشهادات البحرية ومواكبة الاتفاقيات البحرية الصادرة من المنظمة البحرية الدولية (IMO) إذ تعد أكاديمية متخصصة في الدراسات البحرية^(١)، لقد تأسست سنة ١٩٧٥ بموجب قانون الاكاديمية رقم (٢٠٦) وموقعها الجغرافي في البصرة جنوب العراق، أن الهدف الاساسي من تأسيسها هو رفد المؤسسات البحرية والمتمثلة (الشركة العامة لموانئ العراق سنة التأسيس ١٩١٩، قيادة القوة البحرية سنة التأسيس ١٩٣٧، الشركة العامة للنقل البحري سنة التأسيس ١٩٥٢، شركة ناقلات النفط العراقية سنة التأسيس ١٩٧٢) بالأفراد ذي الخبرة والاختصاصات البحرية وتأهيل تطوير الطواقم البحرية من خلال الدورات البحرية التي تفتح فيها ومنحهم الشهادات البحرية التي تؤهلهم للعمل على القطع البحرية بمختلف انواعها، فقد اعتمدت المؤسسات العراقية كافة وبعض الدول العربية على خريجها في السنوات السابقة والقادمة بإذن الله، لقد تعرضت الأكاديمية للقصف في حرب ٢٠٠٣ وإلى دمار شامل لبنيتها التحتية بعد سقوط النظام العراقي، إذ دمرت المختبرات والأبنية والصفوف الدراسية وتوقف العمل بسفينة التدريب ابن خلدون التي كانت سفير الأكاديمية إلى جميع دول العالم وكان لها عمالان أساسيان هما تدريب الطلبة ونقل البضائع إلى العراق فكانت تدر عائداً مالية للدولة فضلاً عن خدماتها العلمية والتدريبية لطلاب الأكاديمية البحرية حيث تعرضت هذه السفينة إلى أكثر من اثني عشر صاروخاً وأُخرجت بسبب ذلك من الخدمة، ولكنها تمتلك ملاكات تدريسية قيادية فذه استطاعوا النهوض بها من جديد لتعود الى سابق عهدها وممارسة مهامها التدريسية والتدريبية بالاستعانة بالشركات البحرية الاخرى ليتم تدريب الطلاب عملياً^(٢).

اقسام أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية

- الكلية البحرية . يكون نظام القبول فيها من خريجي الاعدادية للفرع العلمي وتختص بالقسمين البحري والهندسي إذ يحصل الطالب على بكالوريوس في العلوم البحرية للقسم البحري وبكالوريوس في الهندسة البحرية للقسم الهندسي وتخرج الكلية ضباط بصفة (تجاري وعسكري) .
- مركز التدريب المهني البحري . يقبل به ممن تخرج من الثالث متوسط ، ويتضمن المركز تخصصات عدة منها (الميكانيك ، الكهرباء ، التسليح ، سطحه ، اتصالات) ليتخرجوا طواقم بحرية مؤهلة للعمل في القطع البحرية ضمن تخصصهم الدقيق ويحصل الخريجين على شهادة بحرية معادلة لشهادة الاعدادية (٣) .

ثانياً: نظام التعليم والتدريب في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية

تختلف أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية عن باقي الكليات العسكرية العراقية بطبيعتها فهي تتعامل مع الافراد المدنيين (الطواقم البحرية التجارية) والى الافراد العسكريين (الطواقم البحرية الحربية) لذلك يعد نظام التعليم والتدريب فيها صعب نوعاً ما؛ لأنه يرتبط في أنظمتها على الاتفاقيات والبروتوكولات والمعاهدات التي تصدر من المنظمة البحرية الدولية (IMO) بعكس الكليات العسكرية الاخرى التي تخرج صفة واحدة وثابتة وهي الافراد العسكريين (٤) .

يتصل مفهوم التعليم بعمليات خاصة لاكتساب السلوك والخبرات والتغيرات التي تطرأ عليها فإن النتائج العائدة لعملية التعليم تظهر في الأنماط السلوكية والأنشطة البشرية كافة (الفكرية، الاجتماعية، الحركية، اللغوية، الانفعالية)؛ والتعلم عملية مستمرة تمتد على امتداد حياة الافراد وتضفي عليها الحيوية والقدرة على التجدد والارتقاء وقد تتأثر عملية التعلم بعدة عوامل سواء أكانت داخلية أم خارجية، مادية ومعنوية، وتكوينية وبيئية، لقد عرفت ليندا دافيدوف التعليم بأنه "تغير دائم نسبياً في السلوك يحدث نتيجة الخبرة" وقد عرفة ماك كوناك "التغير المطرد في السلوك المرتبط بالمواقف المتغيرة الموجود بها الافراد وبمحاولات الفرد المستمرة للاستجابة لها بنجاح"، وعرف غيتس التعليم "بانه عملية اكتساب الوسائل المساعدة على اشباع الدوافع وتحقيق الاهداف وهو يتخذ في الغالب صورة حل المشكلات" (٥)، وبناءً على ذلك يمكن توضيح خصائص عملية التعليم بالنحو التالي:

- اكتساب سلوك أو خبرة جديدة .
- التخلي عن سلوك أو خبرة ما .
- التعديل في سلوك أو خبرة ما .

ثالثاً: مقياس التعلم

يتم قياس التعلم من خلال ملاحظة الأداء الخارجي والحكم عليه، الى جانب ذلك وجود المعايير التي تنبثق من قبل المنظمة البحرية الدولية (IMO) والتعليم العالي لموائمة المناهج وساعات الدروس ومعرفة مدى جودة الاستفادة وتطبيقها بالواقع العملي وفي الغالب يتم القياس من خلال:

- السرعة بالمهام .
- الدقة: وتمثل في القيام بالسلوك أو المهمة بأقل عدد من الأخطاء .
- المهارة: وتمثل في القدرة على التكيف مع الأدوار المختلفة بحيث يتمكن الفرد من أداء السلوك أو العمل بسرعة ودقة واتقان العمل .
- عدد المحاولات اللازمة للتعلم .

المبحث الثاني

القيادة

مفهوم القيادة

يعتمد أساس المفهوم العام على فهم اصطلاح القيادة وقد تختلف التعاريف وفقاً لرأي الباحثين ولكن اتفق الاغلبية على أنها فن التأثير بالأفراد وهذا يدل على فهم عملي أو نشاط يتميز بفاعلية مستمرة، أن القائد العسكري يؤثر في مرؤوسيه ويحث الافراد للقيام بمهمة من مهام الوحدة أو هدف من أهدافها ضمن بيئة معينة ومن ثم فإن القيادة هي فن التأثير في السلوك بغية تحقيق مهمة بالأسلوب الذي يرغب به القائد .

ومن خلال مراجعة الدراسات والادبيات السابقة في موضوع القيادة فقد تطرق الباحثين في تفسيرها على أنها سمات أو سلوك أو فن أو عملية أو تأثير؛ وعند الرجوع لعام (١٩٧٤) قال (Ralph Stodgily) من خلال أبحاثه أن القيادة كيان، ومنذ أن بدأ الباحثين في الاهتمام بمفهوم القيادة وهي في تطور مستمر فقد أثرت عوامل عدة فيها سياسية وعلمية وعالمية مرتبطة بثقافة الدولة التي ترى مفهوم القيادة فيها^(٦).

عندما يفكر الافراد في القيادة تتبادر الى الذهن صورة الافراد الديناميكيين الاقوياء الذين يقودون الجيوش ويشكلون أحداث الدول بالقوة والتسلط ولكن هناك من قادة بصورة مؤثر في الآخرين مثل غاندي، الام تيريزا، مارتن لوتر كينغ ونيلسون مانديلا وهذا ما سنتطرق له في هذا الفصل من مفاهيم ونظريات للقيادة، فقد بين الباحثان (Lussier & Achua) أن القيادة هي عملية التأثير بالأفراد (التابعين) لتحقيق الاهداف التنظيمية للمنظمة أو المؤسسة من خلال التغيير، وعليه فإن القيادة تتكون من عناصر مهمة هي التأثير، الاهداف التنظيمية، الافراد (التابعين)، التغيير^(٧).

- التأثير: عملية توصيل أفكار القائد وكسب قبولها وتحفيز الافراد على دعم الافكار وتنفيذها من خلال التغيير.
- الاهداف التنظيمية: يؤثر القادة على الافراد ليس فقط في التفكير في مصالحهم الخاصة ولكن أيضاً في مصلحة المؤسسة أو المنظمة من خلال رؤية مشتركة.

- التغيير: تحتاج المؤسسات الى التغيير المستمر في التكيف مع البيئة العالمية سريعة التغيير وتحقيق اهداف المؤسسة يتطلب التغيير أحياناً .
 - الافراد (التابعين): إن القيادة تدور حول أفراد لولا وجودهم لما برز وجود للقائد ضمن المجموعة (١) .
- لقد تطور مفهوم القيادة عبر حقبة من الزمن وفقاً لمجموعة آراء مختلفة من الباحثين والكتاب في القرن الماضي، لذلك سوف ندرج في الجدول أدناه مجموعة مفاهيم للقيادة .

ت	المدة الزمنية	مفهوم القيادة
١	١٩٠٠-١٩٢٩	قدرة القائد على فرض إرادته على التابعين وتعزيز الأذعان والاحترام والتعاون
٢	١٩٣٠	عبارة عن تأثير وليس سيطرة وكما تعرف بانها تفاعل السمات الشخصية للقائد مع سمات أعضاء التابعين، وهذا المفهوم يفسر أن سلوك ونشاط أعضاء المجموعة يتغير من خلال القائد وأن أعضاء المجموعة يؤثرون عليه .
٣	١٩٤٠	عرفت بانها سلوك الفرد أثناء قيامه بتوجيه سلوك الجماعة، وفي هذه المرحلة اهتم الباحثون في القيادة بالإقناع والقيادة بالإكراه .
٤	١٩٥٠	في هذه المرحلة برزت ثلاثة مفاهيم: • القيادة هي ما يفعله القائد داخل المجموعة . • القيادة هي أهداف مشتركة وتعرف بناءً على سلوك وتعامل القائد . • القيادة هي قدرة التأثير في سلوك المجموعة بشكل عام
٥	١٩٦٠	سلوك يؤثر على الافراد لتحقيق اهداف المؤسسة، اي انها افعال تؤثر في الآخرين نحو توجه معين .
٦	١٩٧٠	عملية تبادلية لتعبئة الموارد الاقتصادية والسياسية وغيرها من قبل افراد لديهم دوافع وقيم معينة وذلك في حالة تنافسية وصراع لتحقيق أهداف للقادة والتابعين بشكل مستقل أو مشترك .
٧	١٩٨٠	في هذه المرحلة انطوت الافكار على تفسير القيادة بانها سيطرة، تأثير، سمات، عملية تحويلية أي بمعنى أن القيادة تحدث عندما يتفاعل فرد أو مجموعة أفراد مع بعضهم البعض بطريقة ما تؤدي الى أن يرتقي القادة والتابعون مع بعضهم الى مستويات أعلى مما كانوا عليه في السابق .

الجدول: من إعداد الباحثين بالاعتماد على:

Source: Northouse, P.G., (2013). Leadership :Theory & Practice ,Sixth Edition, Los Angeles, Sagf Publication.

أهمية دراسة القيادة

إن الغرض من دراسة القيادة هو تحقيق أهداف المؤسسة عن طريق إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم من أداء في واجباتهم وتوجيه الأفراد بالاتجاه السليم لرفع مستوى الكفاءة وفقاً للخطة الموضوعة مسبقاً لذلك يختصر الدور الأساسي للقيادة في انجاز المهمة وتحقيق التواصل مع الأفراد للتعاون في المهام^(٨).

- تلعب القيادة دوراً مهماً يتوقف عليه نجاح أو فشل أي تنظيم أو مؤسسة على طبيعة عملية القيادة والأساليب القيادية.
- تؤدي القيادة على التأثير في سلوك واتجاهات الأفراد على نحو فعال، الأمر الذي يساعد في تحقيق الأهداف ولا سيما في الأوقات العصيبة.
- حاجة المجتمعات المتزايدة إلى القادة الجيدين الذي يمتلكون القدرة على تنظيم وإدارة الأعمال في المؤسسات والعمل على تطوير أداء المؤسسات العسكرية.
- الإسهام في توليد المعارف النظامية حول القيادة ووسائل تطويرها وأساليبها الفعالة للاستفادة منها في إعداد وتدريب الأفراد بمختلف القطاعات.
- تسهم القيادة الناجحة في توعية الأفراد وحثهم للعمل بشكل جيد والتطور وثقيفهم بمختلف العلوم التي تستخدم المؤسسة العسكرية.

القيادة الأكاديمية

إن مصطلح القيادة الأكاديمية فسر بأن الأفراد المناط لهم الأعمال الإدارية في الأكاديميات أو الجامعات والممثل في عميد الكلية، وقد سُميت بالإدارية الأكاديمية حتى لا يكون هناك خلط بين من يقوم بالعمل الإداري فقط كالسكرتارية، ومن هو إداري أكاديمي، أي أنه أكاديمي في الأصل مثله مثل باقي أعضاء الهيئة التدريسية ولكنه أيضاً أنيط إليه القيام بالأعمال الإدارية المتمثلة بعمادة الكلية^(٩).

وقد أضاف^(١٠) القيادة تتضمن السلطة الإدارية التي يمتلكها القائد بصفة رسمية، ويعمل من خلالها للتأثير إيجاباً في الأفراد الذين يعملون لديه في محيط العمل الأكاديمي داخل المؤسسة، وعليه فالقيادة الأكاديمية هي مجموعة الأفراد الذين أوكلت إليهم العمل القيادي.

وعرفت القيادة الأكاديمية بأنها "التأثير المتبادل بين القيادات الجامعية على مستوى الكليات وأعضاء هيئة التدريس، بما يؤدي إلى زيادة التشارك المعرفي فيما بينهم" (١١).
وتعرف القيادة الأكاديمية بأنها "هي تلك القيادات التي تصنع النجاح والتأثير في بيئة العمل الأكاديمي، فهم العمداء والكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي" (١٢).

اهمية القيادة الأكاديمية

تعمل القيادة الأكاديمية على وضع رؤية مستقبلية علمية وتحسن المناخ المهني والوظيفي في المؤسسات وتقوم برعاية مختلف النواحي الادارية (١٣) فالقائد الأكاديمي مسؤول عن تهيئة المناخ المناسب للعمل على توعية وتنقيف الافراد بمختلف درجاتهم ورتبهم الوظيفية ليحقق سياسة المؤسسة في الوصول الى اهدافها .

وتسهم القيادة الأكاديمية في تطوير برامج الدراسة والمقررات الأكاديمية، ووضع الرؤى والاستراتيجيات الخاصة بامتلاك الجوانب المعرفية لدى الطلاب بوضوح تام وشكل ناجح وصحيح (١٤)، كما تنطوي اهمية القيادات الأكاديمية على تحسين مستوى الافراد وتقوية الجانب التكنولوجي، والمساعدة إلى جانب ذلك تحسين قدرة الخريجين على التأقلم مع متطلبات المؤسسات البحرية وتلبيتها في مختلف المجالات وتهتم القيادات الأكاديمية بكل حرص على تلبية احتياجات الافراد داخل المؤسسة الأكاديمية، وتحقيق رضاهم الوظيفي، إلى جانب رفع كفاءة وفعالية التعليم داخل المؤسسة، فضلاً عن تكوين الرؤى والأهداف الأكاديمية، وتطوير المناخ والبيئة التنظيمية داخل المؤسسة، ونشر ثقافة العمل التعاوني بين عناصرها الوظيفية .

أساليب قيادة الافراد

يستطيع القائد التأثير في الافراد وتوجيه سلوكهم نحو الاتجاه الصحيح لتحقيق أهداف المؤسسة وتنسيق جهودهم ليقدموا أفضل النتائج، فالقيادة تعمل على تحريك مجموعة من الافراد باتجاه محدد ومخطط له ليحفزهم على العمل، وكما يحتمل القائد مرتبة في المجموعة لتأدية عمله بأسلوب يتناسب مع تلك المهمة، تعد أساليب القيادة الطريقة المميزة لسلوك القائد في مختلف المواقف أي الطريقة التي يستعملها القائد في إدارة مواقفه والتي تتفاعل بها مع المجموعة، إذ يؤثر اسلوب القائد في أداء الافراد وتحقيق المهام وتنفيذ الواجبات المطلوب تحقيقها (١٥) .

أساليب القيادة متعددة فبعض القادة يستخدمون السمات أو المهارات أو السلوكيات أثناء تفاعلهم مع الافراد التابعين والبعض قد يجمع بين كل الاساليب لتحقيق أكبر عدد ممكن من النتائج المرصية، وقد توصلت جامعة أيووا في ثلاثينيات القرن الماضي الى أسلوبين في القيادة هما:

• **أسلوب القيادة الاوتوقراطي:** يتخذ القائد الاوتوقراطي القرار ويخبر الافراد (التابعين) بما يجب عليهم فعله الى جانب ذلك يشرف على العمل عن كثب .

يرتكز هذا النوع من القيادة على السلطة وقوة الشخصية والمنصب، ويكون القائد حازماً وإيجابياً وقد يملك القائد الذي يستعمل هذا الاسلوب القدرة على تنفيذ القرارات من خلال استعمال المكافآت والعقوبات، أذ يميل الى الاتصال باتجاه واحد من القائد الى الافراد (١٦) .

ولديهم قابلية الاستماع الى الافراد التابعين لهم قبل اتخاذ القرار ولكن القرار يبقى محصوراً بيد القائد، وتكمن الفائدة في هذا الاسلوب من القيادة في سرعة صنع القرار إذ لا يحتاج القائد الى الاعضاء في ذلك، ومن سلبيات هذا الاسلوب انخفاض معنويات الاعضاء لان آراءهم لا تعطي الاهتمام من قبل القائد وهذا ينعكس سلباً في أدائهم من خلال استيائهم من قلة اهتمام القائد ومن ثم يقل دعمهم للمشاركة في المؤتمرات والاجتماعات وصنع القرارات في المهام .

• **أسلوب القيادة الديموقراطي (التشاركي):** يشجع القائد الديموقراطي المشاركة في القرارات ويعمل مع الافراد لتحديد ما يجب القيام به ولا يشرف عن كثب على الافراد .

هذا الاسلوب من القيادة يستعمل المشاركة في صنع واتخاذ القرار بين القائد والافراد (التابعين) فيما يخص عملهم وحسب الاختصاص وإفساح المجال للمبادأة والابداع وتقدير الجهود ورفع الروح المعنوية للأفراد مما يؤدي الى رغبتهم في العمل ويمارس القائد إشرافاً عاماً على العمل ويحفز الافراد على زيادة الانتاج، ويعتمد القائد هنا التأثير بدلاً من السلطة والقوة في تحقيق الاهداف ويكون الاتصال ذا اتجاهين بين القائد والافراد ليولد تأثير متبادل بين الطرفين يحقق أهداف مشتركة للنجاح في المهام وتنفيذ الواجبات، ولكن من مساوئ وعيوب هذه النوع من القيادة أحياناً بطئ في القرارات والنقص في تحديد المسؤولية عند صنع القرار (١٧) .

وفي هذا النوع من القيادة تكون القرارات المتخذة نابعة من مشاركة الجماعة كحصولها نتيجة عن المداولة والمناقشة والتفكير الجماعي ويتطلب من القائد إدارة الاجتماع وهنا ترك القائد حرية العمل لكل فرد ضمن ضوابط المؤسسة كما أعطى صلاحيات للأفراد توزيع المسؤوليات والمهام، هذا النوع من القيادة يعطي صلاحية لكل فرد أن يكون مسؤولاً عن أعماله ومهامه في المؤسسة .

• **القيادة المتساهلة:** يستعمل القائد قوته قليلاً ويعطي حرية كاملة للأفراد التابعين في صنع القرار لذا تعد هذه القيادة متساهلة لأنها تعتمد بشكل كبير على الأفراد التابعين، وهنا يحاول القائد ممارسة القليل جداً من السلطة والتأثير على أفراد المجموعة ومن سلبيات هذا النوع من القيادة الضعف في صنع القرار ونقص في التماسك بين الأفراد وهذا ينعكس على تحقيق أهداف المؤسسة ويؤدي إلى الفوضى وقلة الكفاءة والوضع السيئ^(١٨).

ويرى الباحثون أن أفضل أسلوب للقيادة وهو من يستعمل الأسلوب القيادة وفقاً لمتطلبات الموقف أي من يستعمل الأسلوب الاوتوقراطي في المواقف الحرجة والحالات الطارئة والعمليات العسكرية، ويمكن للقائد أن يكون ديمقراطي ومشاركاً في صنع القرار، يأخذ رأي مستشاريه وهيئة الأركان وذوي الاختصاص الدقيق في مواقف معينة تتطلب ذلك.

وفي الوقت نفسه أجريت دراسة في جامعة ميشيغان وجامعة أوهايو على تحديد أساليب القيادة وتوصلت النتائج إلى أسلوبين هما:

• **الأسلوب القيادي المتمحور حول الوظيفة:** يستخدم القائد أسلوباً موجهاً نحو العمل للتركيز على الهدف وتسهيل العمل ويشير هذا الأسلوب إلى مدى تولي القائد مسؤولية إنجاز المهمة، كما يواجه الأفراد عن كثب.

• **الأسلوب القيادي المتمحور حول الموظف:** يركز القائد في هذا الأسلوب على الأفراد ويستعمل القيادة الداعمة لتسهيل التفاعل؛ ويشير إلى مدى اهتمام القائد بتلبية احتياجات الأفراد لتطوير العلاقات بينهم إلى جانب ذلك يتوصل إلى تنمية الثقة والدعم والاحترام والذي يرفع من مستوى أداء العمل في المؤسسة^(١٩).

يرى الباحثون أن يستعمل القادة في المؤسسات الأكاديمية أساليباً تتناسب مع الموقف والوظيفة لتحقيق أهداف المؤسسة من النواحي كافة التدريسية والتعليمية، فالأكاديميات العلمية تمتلك جوانب منفردة تختلف عن باقي الجامعات والمؤسسات التعليمية لما لها من دور ميداني يغذي المؤسسات بالأفراد المهنيين، أما فيما يخص الأكاديميات البحرية فتكون القيادة فيها أكثر صعوبة لأنها تدمج بين النواحي والمتطلبات المدنية والعسكرية في وقت واحد لكي تستطيع رفد كلا المؤسسات البحرية المدنية والعسكرية بأفراد مؤهلين للعمل على القطع البحرية المختلفة الصنع والمهام.

المبحث الثالث

ثقافة العسكر

مفهوم الثقافة

قال تعالى "فإما تتقنهم في الحرب فشرد بهم من خلفهم" وهذا يعني أن ظفرتهم بهم فاغلت عليهم العقوبة والتنكيل ليعتبر بهم من سواهم من الاعداء فلا يفكرون في الاعتداء عليهم أو التنكيل بكم مرة ثانية، وأضاف القرطبي في تفسيره للمعنى تتقنهم تأسروهم وتجعلهم في ثقاف (٢٠).

من الناحية اللغوية الثقافة مصدر ثقف، يثقف، ثقفا، ومن معانيها الدلالة على جملة المعرفة والعلوم والفنون التي يطلب الحذق فيها (٢١).

والمدلول الاقرب لكلمة ثقافة هو الظفر بالشيء والحصول عليه بعد جهد ومشقة سواء أكان معنوياً أم حسيماً.

أما من ناحية الاصطلاح فقد اختلفت آراء الباحثين والمفسرين في تحديد معنى ثابت وتعددت وتنوعت آرائهم وفقاً لنوع العلم الذي يناسبه وتأثيره بعوامل أخرى كالزمان والمكان.

إن مفهوم الثقافة بشكل عام يتميز وفقاً لنوع العلوم المستخدمة فهي تشمل مختلف العلوم كالعلوم الانسانية والاجتماع والنفس والدين والفلسفة والاقتصاد والعلوم الطبية والعسكرية . . . الخ؛ وهذا ما يدل على تنوع مفاهيم الثقافة وفقاً لنوع العلم المستخدمة فيه؛ ويمكن إدراج أكثر المفاهيم استخداماً وفقاً لرأي العلماء.

وفي عام ٢٠٠٥ عرف علماء في علم الاجتماع بجامعة البحرين الثقافة بأنها انماطاً ذاتية التغيير للسلوك البشري المكتسب من جهات أخرى، الى جانب ذلك عرفها علماء التربية "بأنها مجموعة الافكار والمعتقدات والعادات والمهارات وطرق التفكير وأساليب الحياة والنظام الاسري الاجتماعي وتراث الماضي بقصصه ورواياته وطبيعة المؤسسات الاجتماعية في المجتمع الواحد" (٢٢).

ويرى (٢٣) أن الثقافة عبارة عن مجموعة من المبادئ والافكار والقيم والنظم والاعراف والتقاليد التي تؤمن بها الامم وتتميز بها عن غيرها، ومن خلال الآراء المختلفة للباحثين لمفهوم الثقافة فهنا يمكننا أن نحدد اعتماد الثقافة على التاريخ والاجتماع والقناعات المبدئية للأفراد التي يؤمنون بها وتشكل كيانا فكريا وسلوكاً لهم وهذا الامر يجعل الثقافة بمثابة هوية تختلف الامة عن غيرها وتماز بها ولكل أمة خصوصيتها في الثقافة عن غيرها.

جدول (١-١) مفهوم الثقافة

ت	المصدر	مفهوم الثقافة
١	تابلور (Taylor)	نظام متكامل يشمل كلاً من الاخلاق ، التقاليد ، العادات ، المعرفة ، الفن ، القانون وغيرها من الجوانب الاخرى التي يكتسبها الفرد من المجتمع .
٢	مالينوفسكي (Malinowski)	وسيلة تحسين للفرد إذ يستطيع الافراد بها مواكبة التغيرات الحاصلة في المجتمع أو البيئة لتلبية حاجاته الاساسية
٣	ساير (Saper)	وضع ثلاثة مفاهيم للثقافة لتكون أكثر شمولاً: • أية صفة تصف بها الفرد يكون مصدرها الإرث الاجتماعي • مجموعة من الأفكار والمعلومات والخبرات التي تنتشر في المجتمع بسبب التأيد الاجتماعي لها إذ يكون أساسها التراث الاجتماعي . • مجموعة من الأفكار التي تدور حول الحياة والاتجاهات العامة ومظاهر الحضارة التي يتميز بها المجتمع .
٤	كلاد كوكهون (Clyde Kluckhohn)	إرث اجتماعي وصل للفرد عن طريق المجتمع والبيئة التي ينتمون اليها والذي خلف أساليب حياة الشعوب التي عاشت في ظل ذلك المجتمع ، أي المعلومات التي خزنها الفرد في ذاكرته .
٥	ليزي هوات (White)	وسيلة تساعد الفرد في تنظيم معتقداته ومعرفته وقيمه والاشياء كافة التي تعلمها في حياته والتي تشكل في النهاية أنماط سلوكه .
٦	هنري لاوست	مجموعة من الافكار والتقاليد والعادات الموروثة التي يتكون منها مبدأ خلقي لأمة ما يؤمنون أصحابها بمصادقيتها وصحتها ، فقد تمتاز تلك الامة عن سواها بفكر وعقل خاص ومنفرد .

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على آراء الباحثين اعلاه .

لذلك تعد الثقافة العسكرية بمثابة شكل محدد من الثقافة المؤسسية وأن النظر إلى الجيوش من هذا المنظور يقدم رؤية جديدة لكيفية عملها وطبيعة تفاعلها مع الدولة والمجتمع، وفي الغالب تمثل المؤسسات العسكرية ثقافة مهنية محددة معزولة نسبياً عن المجتمع.

تشير الثقافة إلى طرائق مشتركة لرؤية البيئة، إنها تتعلق بالقيم والأولويات في الحياة، فضلاً عن الفئات والأفكار والتفسيرات والمعايير اللاواعية التي يتم عدّها أمراً مفروغاً منه، يتم تقاسم الثقافة من قبل مجموعات من الناس (الأمم والمناطق والمنظمات والمدارس والكنائس والعائلات).

الثقافة هي ظاهرة جماعية ومن ثم ترك تأثيرها على كل الشخصية في الخارج. سيسهم تعريفان في فهم أفضل للمفهوم. "نستخدم مفهوم الثقافة لتمييز مجموعة من المعاني والأفكار والرموز التي يشاركها أعضاء مجموعة والتي تطورت مع مرور الوقت فالثقافة هي البرجة الجماعية للعقل، والتي تميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن أخرى". بطبيعة الحال، يتمتع الناس بالتصرف في "الأجهزة"، وهي تركيبهم البيولوجية، لكن الطريقة التي تعمل بها "الأجهزة" تعتمد على "البرامج الثقافية". الثقافة تعلم، وليست موروثه. إنه مشتق من البيئة الاجتماعية للفرد، وليس من جيناته. قد تكون الثقافة العسكرية العامل الأكثر أهمية ليس فقط في الفعالية العسكرية، ولكن أيضاً في عمليات المشاركة في الابتكار العسكري، وهو أمر ضروري لإعداد مؤسسات عسكرية ناجحة^(٢٤).

إن الثقافة العسكرية متأصلة في الأفراد العسكريين منذ بداية حياتهم المهنية، يبدأ الجميع الحياة في الجيش، بنوع من التدريب الأولي تبدأ الغالبية بالتسجيل وحضور التدريب الأساسي أو الأولي لخدمتهم أو المعسكر التدريبي، يستمر التدريب الأساسي بغض النظر عن كيفية دخول شخص ما إلى الخدمة، يقضي أفراد الخدمة وقتهم في التدريب الأولي منغمسين في نمط الحياة والثقافة العسكرية يتعلمون عن تاريخ خدمتهم، والعادات والمجاملات العسكرية، والارتداء المناسب للزي الرسمي، والقيم والأخلاق العسكرية، وغيرها من المعلومات التي تعد بالغة الأهمية لنجاحهم في الخدمة، بما في ذلك كيفية الاستماع إلى الأوامر واتباعها كيف تعمل ضمن سلسلة القيادة العسكرية، إذ يعلم التدريب الأولي الانضباط والتركيز والسيطرة، يُتوقع من أعضاء الخدمة أن يكونوا منضبطين في أفعالهم وأقوالهم وأن يحافظوا على السيطرة على عواطفهم وأنفسهم الجسدية في جميع الأوقات، إلى جانب الانضباط والتحكم يأتي التركيز، فالتركيز مهم لنجاح المهمة، وتعلم الخدمات للجنود الأحداث كيفية التركيز في المواقف الصعبة - المواقف التي يفكرون فيها إلى النوم، أو مرهقون جسدياً، أو يتعرضون لضغط شديد وغير معتاد، إن تعلم الحفاظ على التركيز والسيطرة

والانضباط في جميع المواقع هي المهارات التي سيستخدمها أفراد الخدمة العسكرية طوال حياتهم المهنية لأنهم يواجهون مواقف غير مؤكدة وخطيرة في كثير من الأحيان^(٢٥).

الثقافة العسكرية هي المعرفة والإطلاع على القانون العسكري وتشريعاته، وكذلك الاستراتيجيات والخطط العسكرية وكيف تدار، فضلاً عن الهياكل التنظيمية داخل المجتمع العسكري الذي يتميز بوجود ما يُسمى بالرتب العسكرية حسب سنوات الخدمة أو الكفاءة الميدانية، والحياة العسكرية تختلف في أسلوبها بشكل كبير عن الحياة المدنية من حيث التقيد بالأوامر والتعليمات التي تصدر من الجهات العليا وضرورة السمع والطاعة والتنفيذ الفوري ضمن التسلسل العسكري والقيادة العليا، ويتميز أفراد ومنتسبو الأجهزة العسكرية بالانضباط التام في الوقت ودقة المواعيد، وذلك نظراً لما يتلقونه من تدريبات مكثفة تجبرهم على الحضور في مكان ما في أقصر وقت ممكن ودون تأخير، وهذه التدريبات هي التي تجعل من الشخصية العسكرية شخصية دقيقة ومنضبطة^(٢٦).

والمعارف عليه أن الثقافة تشير إلى القيم والمعتقدات والطقوس والاعراف لذلك تعد الثقافة العسكرية من الأمور الحيوية الهادفة التي تستحق الدراسة والاستطلاع عليها لفهم المجتمع العسكري وكيفية التعامل معه لرفع مستوى أداء الأفراد في المؤسسات العسكرية، وفي عام ١٩٨٢ أكدت دراسة (Peter & Waterman) على التركيز على توعية ثقافة الأفراد للوصول إلى النجاح في المؤسسات والمنظمات التي تحتوي على مخاطر في إدارتها وكما هو الحال في المؤسسات العسكرية إلى جانب التحفيز والتشجيع والابتكار وتقدير الجهود وتنمية المهارات^(٢٧).

يجب أن تتوفر لدى القائد ثقافة عسكرية بنسبة عالية لكي يستطيع إدارة الأفراد في أوقات مختلفة سواء أكانت في أوقات السلم أو الحرب وفي بعض الأحيان يتطلب منه إدارة منطقة جغرافية معينة من النواحي الاقتصادية، القانونية، الزراعية، الصناعية... إلخ بسبب ظروف الحرب أو حدوث خرق أمني في المنطقة.

كما ترفع الثقافة من شأن القائد وتوطد علاقة الثقة بينه وبين الأفراد التابعين له عندما يكون ملماً بالتفاصيل والموضوعات كافة التي تطرح عليه وتكون إجابته متناسقة وانسيابية ويقدم رأيه بكل وضوح في المؤتمرات واللقاءات فهذا يعد اسهاماً في نجاح العملية القيادية.

أهمية وفوائد الثقافة للمجتمع العسكري

الثقافة هي انعكاس للمجتمع أو الأمة؛ وهذا يجعل الثقافة عاملاً حيويًا وهامًا في تحديد كيفية تفاعل المجتمع واستجابته وتنميته؛ وتلعب الثقافة دورًا رئيسًا في حياة كل فرد في المجتمع أذ تمنحك الثقافة إحساسًا بالانتماء، خاصة عندما يتحدث الجميع نفس اللغة وتتطور اللغة مع الثقافة كمنهج حميم للطريقة التي يتواصل بها أفراد المجتمع، وللثقافة دور مهم ورئيس وأهميتها فعالة في تشكيل وبناء المجتمع وعاملاً أساسياً في تحديد تعامل الأفراد فيما بينهم، الى جانب تحقيق الانتماء والشعور بالأمان وسهولة^(٢٨) التواصل والتكاتف بين الأفراد وقد أسهمت الثقافة في منح الفرد القدرة والامكانية على فهم وأدراك المواقف الاجتماعية وكيفية التعامل معها مما ساعد الفرد بالتعايش مع ثقافات مختلفة في أنحاء العالم، فضلاً عن تأثر الفرد بشخصيات أخرى بشكل مباشر أو غير مباشر أذ تحدد الثقافة القيم والمبادئ المرغوبة أو غير المرغوب بها لكي تنظم حياة الأفراد في المجتمع وتميز الإنسان عن باقي المخلوقات ويمكن تلخيص أهميتها بعد ذلك^(٢٩):

- مواكبة كل ما يحدث من تغيرات في عصر السرعة والعولمة.
- الاسهام في نهضة المجتمع وتطوره، فكلما زادت ثقافة مجتمع زاد رقيه وتقدمه وحضارته.
- صقل المواهب الفردية، لأنه من خلال الثقافة، والتفكير، والبحث، والقراءة يتمكن الإنسان من معرفة مواهبه المختلفة ويعمل على تنميتها.
- الوصول إلى الرخاء الفكري والثراء العلمي.
- دفع المجتمع نحو التطوير والتحسين من خلال العلم والقراءة وأخذ كل ما هو جديد ولا يتم ذلك إلا بالثقافة.
- التخلص من أوقات الفراغ بالانشغال بالقراءة والتفكير.
- تقويم اعوجاج بعض الأشخاص وزيادة طاقتهم الإيجابية.
- الوصول إلى حل المشاكل بشكل أسرع نتيجة تراكم المعرفة والخبرات لدى الأفراد بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام.

- الارتقاء بالافراد إلى أعلى درجات النجاح في الحياة، كما أنّ الثقافة تمهد للمثقف الطريق للوصول إلى أهدافه وأحلامه بطريقة لامتلاكه الخبرات والمعرفة .
- إكساب الفرد محبة الآخرين، واحترامهم، ومودتهم .
- زيادة قدرة الأفراد أو المؤسسات أو المنظمات على اتخاذ القرارات السليمة لاطلاعهم على خبرات السابقين فيما يخص أمور الإدارة، والتخطيط، واتخاذ القرارات .
- تنشأ الثقافة في مجتمع ما وتنعكس على ممارسات وسلوكيات أفراد هذا المجتمع .
- تنتقل الثقافة بين الأجيال من خلال لغة الإنسان على وجه التحديد، ولا يقتصر نقل الثقافة على نقل العلوم، والمعارف الإنسانية بل يشمل ذلك نقل سلوكيات الأفراد وأسلوب معيشتهم، ومأكلهم، ومشربهم، وملبسهم، وطريقة تعاملاتهم .
- تتميز الثقافة بقدرتها على الاستمرار والبقاء مع الزمن فهي خالدة، ولا تنتهي بانتهاء أجل حاملها من البارزين والمؤثرين فيها .
- تتوافق الثقافة مع البيئة الجغرافية لمجتمع ما ومع البيئة المحيطة .
- تكون من الفكر المكتسب ومن سلوكيات أفرادها .
- توجه سلوك الأفراد في شؤون الحياة كافة ووظيفتها تتمثل في تنظيم السلوك التفاعلي بين أفراد المجتمع (٣٠) .

ويرى الباحثون أن الثقافة دور مهم في تنمية الافراد في المؤسسات العسكرية لان طبيعة عمل العسكر تختلف عن عمل الافراد المدنيين في العايش داخل المعسكرات وكيفية التعامل خارج المعسكرات لذا يتطلب من الادارة العليا في المؤسسات العسكرية تسليط الضوء على جوانب التوعية الثقافية ونشرها بين الافراد العسكريين ، كما تزيد الثقافة العسكرية من حُبك للعمل في القطاع العسكري، فأنت عندما تطلع على مهام المتسبين للأجهزة العسكرية وأهمية الدور الذي يقومون به لحماية الأرض والوطن، تزداد الرغبة لديك بتقديم العون لهم والوقوف إلى جانبهم وتأييدهم، فنرى الكثير من الشعوب الواعية المثقفة عسكرياً تقف مع جيوشها في صف واحد وتدعمها .

الخاتمة

بناءً على ما تقدم تم تسليط الضوء على دور القيادة المترتب عليه الفاعلية والمركبة في النهوض بالأفراد لتنمية الثقافة لديهم بشكل عام وعلى وجهه الخصوص الثقافة العسكرية، وبعد اكمال البحث الحالي، إذ توصل نتائج البحث الى ما يأتي:

الاستنتاجات

- تعمل أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية بالجهود الذاتية من النواحي كافة وبمساعدة قيادة القوة البحرية العراقية لمواكبة متطلبات المنظمة البحرية الدولية (IMO)، كما تسعى الى الانضمام للاتفاقيات البحرية التي تستخدم المؤسسات البحرية وعلى وجه الخصوص اتفاقية (STCW).
- توصلت نتائج البحث الى وجود أثر قيادي يعزز مستوى التعليم والتدريب في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية من خلال المقابلة الشخصية مع الافراد العاملين فيها .
- وجود دورات تطويرية محلية هادفة لتنمية قابلياتهم الفكرية والمهنية .
- عدم تكامل المتطلبات البحرية التي تخص التدريب والتدريس في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية وعلى سبيل المثال سفينة تدريب وتعليم الطلبة للتطبيق العملي فهي تسهم في التدريب الصحيح والمهني لتأهيلهم للعمل على القطع البحرية العراقية .

التوصيات

- استناداً الى استنتاجات وللاكمال متطلبات البحث الحالي يقدم الباحثين مقترح بالتوصيات التي تستخدم أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية والتي نأمل أن تعالج نقاط الضعف وتعزز نقاط القوة خدمة للصالح العام وكما مبين أدناه:
- يوصي الباحثين بالامتثال الى المنظمة البحرية الدولية (IMO) لتطبيق المتطلبات والمعايير والقواعد الدولية كافة الخاصة بالتدريب والتعليم والتأهيل البحري .

- يقترح الباحثون شراء سفينة الى أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية لتعليم وتدريب الطلبة من الناحية العملية .
- بناء جسور علمية مع الاكاديميات البحرية الدولية لغرض تطوير وثقيف الافراد من خلال الدورات والندوات واللقاء وتبادل المعلومات والثقافات .
- توجيه الافراد على المشاركة في الدورات التطويرية الداخلية والخارجية والندوات والمؤتمرات واللقاءات والمنتديات مع الجامعات والاكاديمية الاخرى المقاربة للاختصاص .

المراجع والمواش

١. الناهي، هالة غالب. (٢٠٠٦). مكتبة أكاديمية الخليج العربي في البصرة - دراسة حالة، مجلة أدب البصرة، العدد ٤١.
٢. المقابلة الشخصية: العميد البحري الركن مصطفى عبد الرضا نصر / أمر مركز التدريب المهني البحري / أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية.
٣. قانون أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية رقم (٢٠٦) لسنة ١٩٧٥.
٤. المقابلة الشخصية: العميد البحري أحمد عبد الحميد عبد الرؤوف / ضابط ركن معاونية التدريب والدورات / أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية.
٥. الخناتنة، سامي محسن. (٢٠٢٢). علم النفس العسكري، دار الوفاق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
٦. (بدر اوي، عبد الرضا فرج. (٢٠١٨). القيادة، دار المؤلف للنشر والطباعة والتوزيع، بيروت.
٧. محمد، محمد سعيد. (٢٠١٠). أساليب القيادة وصنع القرار، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة.
٨. الزبادي، حامد سالم. (٢٠١٣). القيادة والقائد، دار الجواهري، الطبعة الاولى، بغداد.
٩. الديب، سامر كمال حامد. (٢٠١٢). مدى ممارسة القيادات الإدارية الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية للقيادة التحولية وصعوباتها وسبل تنميتها، رسالة ماجستير، جامعة الازهر، غزة.
١٠. الشمراني، حامد محمد علي. (٢٠١٧). فاعلية الوظائف الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء: دراسة ميدانية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، ص ٣١١-٣٥٥.
١١. الشهري، فوزية بنت ظافر علي. (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد، السعودية.
١٢. الرقب، توفيق زايد محمد. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة التحولية وعلاقتها بالمسؤولية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد ٦، العدد ١٠.
١٣. الشهري، فوزية بنت ظافر علي. (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد، السعودية.
١٤. الزهراني، مساعد بن سعود حسين، حسن أشرف عبدة. (٢٠١٩). درجة ممارسة قادة مدارس محافظة جدة للقيادة التحولية من وجهة نظر المعلمين، المجلة التربوية كلية سوهاج، العدد ٦٤، مصر.

١٥. (بدر اوي، عبد الرضا فرج. (٢٠١٨). القيادة، دار المؤلف للنشر والطباعة والتوزيع، بيروت.
١٦. أوين، جون. (٢٠٠٨). الاساسيات السبعة لأعداد القادة، ترجمة د. خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
١٧. محمود شفيق، وآخرون. (١٩٨٩). التربية المعاصرة: طبيعتها وأبعادها الاساسية، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
١٨. أوين، جون. (٢٠٠٨). الاساسيات السبعة لأعداد القادة، ترجمة د. خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
١٩. محمد، محمد سعيد. (٢٠١٠). أساليب القيادة وصنع القرار، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة.
٢٠. (القرطبي، ٥١٣٧٢، ٨/٣٠).
٢١. (ابن منظور، ١٩٩٧، ١/٣٤٠).
٢٢. محمود شفيق، وآخرون. (١٩٨٩). التربية المعاصرة: طبيعتها وأبعادها الاساسية، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
٢٣. الهيتي، عبد الستار ابراهيم. (٢٠٢١). الهوية الثقافية الاسلامية في ظل ظاهرة العولمة، مجلة جامعة الدفاع للدراسات العسكرية العليا، العدد الصفري، ص ١١٠-١٤٥، العراق.
24. JOSEPH L. SOETERS, DONNA J. WINSLOW & ALISE WEIBULL. (2007). Military Culture.
25. Halvorson. A., (2010). Understanding the Military: The Institution, the Culture, and the People.
٢٦. الشوابكة، مراد. (٢٠١٩). الثقافة العسكرية، الموقع الالكتروني موضوع،
www. Mawdoo3.com
٢٧. سميع، زيد صالح حسن. (ت. و). أثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، اليمن.
٢٨. الزبيدي، فوزي حسن. (٢٠١٩). الثقافة الاستراتيجية، دار المنهل اللبناني، الطبعة الاولى، بيروت.
29. Rivera, W. A. (2022). The Strategic Culture of Resistance Iranian Strategic Influence in Its Near Abroad, Journal of Advanced Military Studies Strategic Culture.
30. Painter, S. (2020). Why Is Culture Important? Impact on People & Society. <https://family.lovetoknow.com/cultural-heritage-symbols/why-is-culture-important-impact-people-society>