E - ISSN 2626-093X
https://journalofstrategicandmilitarystudies.de/

المجلد 8/ العدد 30(مارس 2026)
Vol: 8 / N°: 30 (March 2026)

مجلة الدراسات الاستراتيجية والعسكرية
Journal of Strategic and Military Studies

The Role of Qatari Women in the Military Sector of Qatar: 2018–2024

Hanan Saleh keraib
Joaan Bin Jassim Academy for Defence Studies
hs.albanikeraib@jbj.edu.qa
hanan_keraib@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0002-2354-1160

Received	Accepted	Published
05/01/2026	11/02/2026	31/03/2026

DOI: https://doi.org/10.63939/JSMS.2025-Vol8.N30.10-36

Hanan Saleh Keraib. (2026). The Role of Qatari Women in the Military Sector of Qatar: 2018–2024. *Journal of Strategic and Military Studies, volume 8* (issue30), pp-pp: 10- 36.

Abstract

The study aims to identify the role of Qatari women in the military sector, where their participation does not exceed 20%, and to determine the factors limiting their involvement. The study examines the cultural and social factors affecting women, in addition to the obstacles they face within the armed forces. It is based on a research problem centered on the extent of Qatari women's contribution to the military sector, and on the hypothesis that changing cultural and societal perceptions would enhance women's role in this field.

The study adopted a case study approach through conducting interviews, where 15 interviews were carried out with Qatari male and female employees working in different military units at the Qatari Ministry of Defense. In addition, a quantitative approach was used to measure the level of Qatari women's contribution to the military sector by collecting and analyzing statistics related to the numbers and percentages of Qatari women employed at the Ministry of Defense during the period from 2018 to 2024, in both civilian and military positions.

The study reached several findings, most notably that the percentage of Qatari women employed in civilian positions at the Ministry of Defense between 2018 and 2024 reached 67%, indicating a preference among Qatari women for civilian jobs compared to military positions, which did not exceed 20%. The results also showed that 13% of Qatari women were employed in other fields, such as medical services, including medicine, nursing, and first aid, in addition to certain service-related jobs such as kitchen work. These findings indicate the continued presence of obstacles limiting the integration of Qatari women into the military sector. These obstacles are distributed across social, cultural, and institutional levels, with social and cultural barriers being the most prominent, along with a lack of societal awareness of the importance of women's role, weak training, and inadequate strategic planning. This highlights the need to provide an attractive work environment to achieve better integration between males and females in shared tasks and joint projects.

Keywords: Qatar, Qatari women, Qatari Ministry of Defense, armed forces, gender.

© 2026, Keraib, licensee Democratic Arab Center. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

مجلة الدراسات الاستراتيجية والعسكرية
Journal of Strategic and Military Studies
المجلد 8/ العدد 30(مارس 2026)
Vol: 8 / N°: 30 (March 2026)
E - ISSN 2626-093X
https://journalofstrategicandmilitarystudies.de/

دور المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري: 2018 - 2024

حنان صالح كريب

أكاديمية جوعان بن جاسم للدراسات الدفاعية

hs.albanikeraib@jbj.edu.qa

hanan_keraib@hotmail.com

https://orcid.org/0009-0002-2354-1160

تاريخ الاستلام	تاريخ القبول	تاريخ النشر
2026/01/05	2026/02/11	2026/03/31

DOI: DOI :https://doi.org/10.63939/JSMS.2025-Vol8.N30.10-36

حنان صالح كريب. (2026). دور المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري: 2018-2024، *مجلة الدراسات الاستراتيجية والعسكرية*، *رقم المجلد 08* (العدد30)، ص ص : 10- 36

ملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور المرأة القطرية في القطاع العسكري، والذي لم تتجاوز نسبته 20%، مع تحديد الأسباب التي تحد من مشاركتها. تناولت الدراسة العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على المرأة، إضافة إلى العقبات التي تواجهها داخل القوات المسلحة القطرية، انطلاقا من إشكالية تتمحور حول مدى مساهمة المرأة القطرية قي القطاع العسكري، وبناء على فرضية مفادها أن تغيير التصورات الثقافية والمجتمعية من شأنه أن يعزز دور المرأة في هذا القطاع.

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة من خلال إجراء المقابلات، حيث أُجريت 15 مقابلة مع موظفين قطريين من الذكور والإناث العاملين في وحدات عسكرية مختلفة بوزارة الدفاع القطرية. كما تم استخدام المنهج الكمي لقياس مدى إسهام المرأة القطرية في القطاع العسكري، من خلال جمع وتحليل الإحصاءات المتعلقة بأعداد ونسب النساء القطريات المنخرطات في وزارة الدفاع، خلال الفترة من عام 2018 إلى عام 2024، في كل من الوظائف المدنية والعسكرية.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن نسبة النساء القطريات العاملات في الوظائف المدنية بوزارة الدفاع خلال الفترة من 2018 إلى 2024 بلغت 67%، مما يدل على تفضيل المرأة القطرية للوظائف المدنية مقارنة بالوظائف العسكرية التي لم تتجاوز نسبتها 20%. كما أظهرت النتائج أن 13% من النساء القطريات التحقن بوظائف أخرى، مثل الخدمات الطبية، بما في ذلك الطب والتمريض والإسعافات الأولية، إضافة إلى بعض الأعمال الخدمية كالمطابخ. وتشير هذه النتائج إلى استمرار وجود معوقات تحد من اندماج المرأة القطرية في القطاع العسكري، وتتوزع هذه المعوقات على المستويات الاجتماعية والثقافية والمؤسسية. ويعد المعوق الاجتماعي والثقافي الأبرز، إضافة إلى غياب الوعي المجتمعي بأهمية دورها، وضعف التدريب والتخطيط الاستراتيجي، وهو ما يستوجب توفير بيئة عمل جاذبة من أجل تحقيق تكامل أفضل بين الذكور والإناث في المهام والمشاريع المشتركة.

الكلمات المفتاحية: قطر، المرأة القطرية، وزارة الدفاع القطرية، القوات المسلحة، الجندرية.

©2026، كريب، الجهة المرخص لها: المركز الديمقراطي العربي.
نُشرت هذه المقالة البحثية وفقًا لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).
تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

الإطار العام للدراسة

مقدمة

ازداد الدعم على المستوى المهني للمرأة القطرية في السنوات الأخيرة؛ حيث شغلت العديد من المناصب القيادية والوزارية في مؤسسات الدولة، وخاصةً بعد حصار 2017، الذي فرض على دولة قطر تحديات اقتصادية وسياسية واجتماعية، إلَّا أنَّه في الوقت ذاته كان فرصة مهمة أمام المرأة القطرية لتثبت قدراتها من خلال المناصب القيادية التي تبوَّأتها، بما يمكن أن يمهد لها لتكون شريكًا أساسيًّا في الجهود الوطنية لمواجهة التحديات والمحافظة على استقرار البلاد.

ففي 2017 عُيِّنَت السيدة "لولوة الخاطر" - بالقرار الوزاري رقم 42 لسنة 2017- مُتحدِّثةً رسميَّةً باسم وزارة الخارجية القطرية، لتكون بذلك أول امرأة قطرية تشغل هذا المنصب في تاريخ دولة قطر، أمَّا العام 2018 فقد شهد تحديثًا بارزًا في القطاع العسكري؛ حيث أصدر أمير دولة قطر سمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني قرارًا بتجنيد النساء في الخدمة العسكرية، ممَّا أسهم في تعزيز دور المرأة القطرية في الجهود الدفاعية للبلاد، وفتح المجال أمام المرأة للانخراط في مجال العمل العسكري الذي كان مقتصرًا على الرجال سابقًا، بحيث نتج عن هذا التغيير ارتفاع نسبة النساء القطريات في مجموع القوى العاملة من 37% قبل 2017 إلى 43% في 2021، اذ عُيِّنَت خلال هذه السنة عدة نساء قطريات في مناصب وزارية مهمة؛ بدءا بالسيدة "بثينة النعيمي" وزيرةً للتربية والتعليم والتعليم العالي، ثم السيدة "مريم المسند" وزيرةً للتنمية الاجتماعية والأسرة، والسيدة "مريم السليطي" نائبًا لرئيس مجلس الشورى.

وقد لحقت بهذا التطور قرارات الشيخة "موزا المسند" التي دعمت تعليم المرأة وساندت تطويرها في المجتمع؛ حيث شجعت المرأة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية وريادة الأعمال من خلال مؤسسة قطر للتنمية، وعملت على تعزيز المشاركة السياسية للمرأة، بما في ذلك ترشيحها لانتخابات المجلس البلدي، إضافةً إلى أنَّها أنشأت مؤسسات تُعنى بقضايا المرأة والأسرة، وسَعَتْ إلى تحسين أوضاع المرأة القطرية على المستوى الاجتماعي والأسري. لقد كان لهذه الجهود والقرارات دور محوري في زيادة مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل، ممَّا عزز مكانتها الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وأسهم في تحقيق نتائج إيجابية في القطاعات المختلفة، المدنية منها والعسكرية.

إشكالية الدراسة

تتمحور إشكالية الدراسة حول مدى إسهام المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، ورصد تطور مشاركتها في هذا المجال الحيوي، مع تحليل العوائق والتحديات التي تحول دون مشاركة المرأة القطرية بالمستوى المنشود. فعلى الرغم من أنَّ دولة قطر شهدت تطورات مهمة وبارزة في مجال تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في مختلف القطاعات بما فيها التعليم والصحة والبترول والطاقة وغيرها، إلا أنَّ القطاع العسكري لا يزال إلى حد كبير مجالًا يهيمن عليه الذكور، ما يثير تساؤلات جوهرية حول أسباب هذا التفاوت بين مختلف القطاعات وطبيعة المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة بشكل كامل في هذا المجال. وتستلزم هذه الإشكالية دراسة معمقة للعوامل الاجتماعية والثقافية التي تحدد تصورات المجتمع حول دور المرأة في القطاع العسكري، بما في ذلك الموروثات والعادات والتقاليد التي قد تؤثر على قبول مشاركة المرأة في المهام العسكرية المختلفة، إضافة

إلى دراسة الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يحدد حقوق المرأة ومسارات مشاركتها، ومدى مرونة السياسات القائمة في تهيئة بيئة تسمح لها بالاندماج الفاعل.

وانطلاقًا من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: **ما مدى مساهمة المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري؟**

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية؛ للتفصيل في جزئيات المشكلة وفروعها، ومن ذلك: ما العوامل أو الأسباب التي تعوق انخراط المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري؟ وكيف تتعامل المرأة القطرية مع التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجهها؟ ثم ما هي المجالات والوظائف العسكرية التي استطاعت المرأة القطرية الانخراط فيها وما طبيعة الأدوار التي شغلتها حتى الآن؟

فرضية الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من فرضية أساسية مفادها **أنَّ تغيير التصورات الثقافية والمجتمعية المرتبطة بدور المرأة في المجتمع والقطاع العسكري يمكن أن يعزز بشكل ملموس مشاركتها في المؤسسة العسكرية** . وتستند هذه الفرضية إلى حقيقة أن الصور النمطية والمعايير التقليدية التي تقيّد أدوار المرأة تشكل أحد أبرز العوائق أمام انخراطها في القطاعات الحيوية، ولا سيما في المجال العسكري الذي ارتبط تاريخيًا بالهيمنة الذكورية. إن تجاوز هذه المعوقات يتطلب إحداث تحولات عميقة في البنية الثقافية والاجتماعية من خلال نشر الوعي، وتفعيل البرامج التربوية والإعلامية، وتبني سياسات واضحة من شأنها تغيير المواقف المجتمعية تجاه المرأة العسكرية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المترابطة، والتي تتمثل في:

1- التعرف على مدى إسهام المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، وذلك من خلال رصد حجم مشاركتها في مختلف الوحدات التابعة لوزارة الدفاع القطرية.
2- تحديد الأسباب والعوامل التي تعوق مشاركة المرأة القطرية في القطاع العسكري، لمعرفة العوائق التي تحد من مشاركتها والعمل على إيجاد سبل لتعزيز دورها ومشاركتها.
3- إدراك التحديات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها المرأة القطرية للعمل في القوات المسلحة القطرية، وانعكاسها على مستوى انخراطها في هذا المجال.
4- التعرف على المجالات العسكرية التي تمكنت المرأة القطرية من الانخراط فيها، وفقًا لطبيعة الأدوار الوظائف المتاحة في المؤسسة العسكرية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنَّها تتناول موضوعًا حساسا، فهو لم يزل قيد التطور بالنسبة للسياق الفكري والاجتماعي والطبيعة المحافظة للمجتمع القطري؛ إذ إنَّ انخراط المرأة في القطاع العسكري القطري لم يزل موضوعًا شائكًا حين يتعلق

الأمر بثقافة المجتمع القطري، وهذا ما يجعل المرأة القطرية تواجه تحديات عديدة ترتبط باندماجها في القطاع العسكري، لذلك تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول هذا الموضوع من جوانب عديدة: اجتماعية، وسياسية، وثقافية تخصُّ المجتمع القطري، الذي يجد نفسه بين مسارَيْ المرجعيات المحافظة على القيم التقليدية، ومواكبة التطورات والحداثة في هذه الحقبة الزمنية. كما تبرز أهمية الدراسة أيضًا في حداثة موضوعها، وفي تركيزها بصورة خاصة على انخراط المرأة في وزارة الدفاع، وهو الجانب الذي يميز دراستنا عن الدراسات التي تناولت مشاركة المرأة في العمل الحكومي بصورة عامة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، الذي يُعَدُّ أحد مناهج البحث النوعي التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم عميق؛ من خلال فهم المعاني لممارسات وسلوكيات أفراد مجتمع الدراسة بالاعتماد على عدة أدوات منها المقابلات، الملاحظات والتحليل الوثائقي بهدف جمع بيانات غنية ومفصلة عن الحالة قيد الدراسة. وقد تم اختيار هذا المنهج نظرًا لطبيعة الموضوع ولملاءمته أهداف الدراسة، المتمثلة في التعرف على إسهام المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، والتعرف على التحديات التي تواجهها المرأة القطرية في هذا القطاع، والمجالات العسكرية التي تمكنت المرأة القطرية من الانخراط فيها.

كما تمت الاستعانة بالمنهج الكمي من خلال المعطيات الإحصائية؛ لمعرفة مدى إسهام المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، من خلال جمع إحصائيات بأعداد ونسب النساء القطريات المنخرطات في القطاع العسكري وتحديدًا في وزارة الدفاع القطرية خلال الفترة 2018-2024 في كُلٍّ من الوظائف المدنية والعسكرية.

اعتمدت الدراسة على المقابلة كأداة رئيسة لجمع البيانات؛ بهدف الحصول على معلومات مفصلة وعميقة، واستكشاف وجهات نظر المشاركين حول الموضوع، والتعبير بحرية عن آرائهم وخبراتهم، وقد شملت المقابلات موظفين قطريين من الجنسين (الذكور والإناث) في الوحدات العسكرية المختلفة بوزارة الدفاع القطرية، وأُجرِيَتْ 15 مقابلة تضمنت أسئلة محددة تتبع هيكلًا معينًا ضمن محاور؛ مثل: التحديات التي يواجهها المشاركون وكيفية التغلب عليها، والأسباب التي تعيق انخراط المرأة القطرية في وزارة الدفاع.

يتكون مجتمع الدراسة من النساء القطريات العاملات في وزارة الدفاع القطرية، إضافةً إلى عدد من المسؤولين من الذكور في الوحدات العسكرية المختلفة التابعة للوزارة، وذلك لما لهم من دور فاعل في الإشراف الإداري وصنع القرار المتعلق بتنظيم العمل داخل المؤسسة العسكرية. ويسهم إشراك هاتين الفئتين في تقديم تصور أكثر شمولية حول واقع مشاركة المرأة القطرية في القطاع العسكري، والكشف عن أبرز التحديات التي تواجه النساء القطريات في هذا المجال.

تتكون عينة الدراسة من 15 موظفًا قطريًّا يعملون في وزارة الدفاع القطرية، من بينهم 8 نساء قطريات بدرجات وظيفية مختلفة، منهن 3 نساء عسكريات برتب مختلفة هي: (رائد، ملازم ثاني، ملازم أول)، و5 نساء مدنيات بدرجات مختلفة هي: (مدني 3، مدني 4، مدني 5، مدني6، مدني7)، كما شملت العينة 7 ذكور يشغلون مناصب عسكرية في وزارة الدفاع القطرية برتب

مختلفة هي: (عميد، عقيد، مقدم، رائد، نقيب، ملازم، وكيل أول)، وتم اختيار هؤلاء المشاركين لمعرفة دور المرأة القطرية وإسهامها في وزارة الدفاع والإنجازات التي حققتها.

ركزت الدراسة على دور المرأة القطرية ومكانتها في القطاع العسكري القطري، لذلك أُجرِيَتْ هذه الدراسة في وزارة الدفاع القطرية بوحداتها العسكرية المختلفة، وقد تمثلت العينة بالنساء القطريات اللاتي يعمَلْنَ في وزارة الدفاع القطرية وبالذكور الذين يشغلون مناصب عسكرية مختلفة.

الدراسات السابقة

لاحظنا من خلال مراجعة الدراسات السابقة أنَّه لم يتم التطرق بصورة مباشرة لواقع المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، أو لإسهام المرأة القطرية في المؤسسة العسكرية، ولذلك لجأنا إلى استعراض دراسات سابقة في الدول العربية قريبة في موضوعها من موضوع هذه الدراسة، وذلك حول موضوعات: المرأة والجيش في الدول العربية، والمرأة العربية في القطاع العسكري؛ إذ كان هناك عدد من الدراسات التي تناولت هذا الجانب.

تقدم دراسة "إيجريت" التي أُجرِيَتْ في لبنان حول المقاتلات والمناضلات خلال الحرب الأهلية اللبنانية- تحليلًا لملامح المرأة ومساراتها ودوافعها للانضمام إلى الحرب الأهلية اللبنانية (1975-1990)، مع التركيز بشكل خاص على المقاتلات في (حركة أمل) و(الكتائب) و(الحزب التقدمي الاشتراكي) و(الحزب الشيوعي اللبناني) و(فتح) و(الجبهة الشعبية لتحرير فلسطين). فهذه الدراسة ترى أنَّ المرأة لها الخيار في الانضمام ولها دافع قوي في القتال؛ حيث أشار 30 امرأة من عينة الدراسة إلى أنَّ السبب الرئيسي وراء انخراطهن في القتال هو إصرارهن، كما ترى الدراسة أنَّ المرأة لديها رؤية واضحة لما تريد، وأنَّها ملتزمة جدًّا وجادَّة في الانضمام لصفوف الحرب؛ سواء في الأدوار القتالية أو في الأدوار غير القتالية. (Eggert, 2023, p1042-1071)

وهذا يتفق مع دراسة "مافي" "وسميث" بأنَّ النساء الأردنيات ينظُرْنَ إلى تجاربِهنَّ في الجيش والشرطة على أنَّها تجارب إيجابية، وأنَّ هناك عوامل تحفزهم للعمل في القطاع العسكري، منها طبيعة عملهم والإنجاز الذي يقدمونه، كما أنَّ هناك امتيازات مادية. (Maffey and others, 2020, p46- 67) وهذا ما أشارت له دراسة "نولتي" بأنَّ الحوافز المعنوية والمادية أسهمت في انضمام المرأة للقوات المسلحة الإماراتية، على الرغم من أنَّ هناك مهنًا عسكريَّةً يهيمن عليها الذكور ولا تستطيع المرأة الانخراط فيها بسبب بنيتها الجسمانية. (Nolte, 2015, p1-54)

بينما ترى دراسة "سجاد" في دراستها: "النساء المقاتلات: يَسِرْنَ نحو الحرية الحقيقية: تحليل لتجارب النساء في الخطوط الأمامية لحرب العصابات وفي فترة ما بعد الحرب"، التي تبحث في سياق تجارب النساء اللواتي يحمِلْنَ السلاح في نضالات التحرير، أنَّ المرأة في الجيش وفي الحروب تتلقى معاملة سيئة على الرغم من الجهود التي تبذلها، وأنَّ هناك تهميشًا للنساء بما يلغي المساواة بين الجنسين، فهناك من يرى أنَّ الانخراط في القتال والحروب هي مسؤولية المواطنين من الذكور فقط وليست مسؤولية النساء. (Sajjad, 2004, p4-16)

وأشار "السرحان وآخرون" إلى أنَّ هناك فجوة ملحوظة في عدد النساء اللواتي يصِلْنَ إلى مناصب قيادية على الرغم من جودة أعمالهنَّ وإسهاماتهنَّ الهائلة في القطاع العسكري؛ لذا تستهدف الدراسة استكشاف العلاقة بين الثقافة العسكرية

والبيئة وتصورات المرأة للقيادة؛ من خلال الاعتماد على البيانات الكمية من الموظفات الأردنيات العاملات في القطاع العسكري. وقد تبيَّن أنَّ الثقافة وبيئة العمل لهما تأثير كبير في تصورات القيادة لدى النساء الأردنيات، وأنَّ المرأة الأردنية تستطيع الوصول إلى مناصب إدارية أكثر من كونها مناصب عسكرية؛ مثل رؤساء الأقسام والإدارات وغير ذلك، كما أنَّ هناك تفضيلًا جنسانيًّا ضد وصول النساء إلى الأدوار القيادية العليا في القوات المسلحة الأردنية، وأنَّ أغلب النساء الأردنيات المجندات في الجيش يتركَّزْنَ في الخدمات الطبية. (Al-Serhan and others, 2023, p45)

وهذا ما أكدته أيضًا دراسة "غانم" حيث أشارت إلى أنَّه في 2006 تم فتح المزيد من الإدارات والفروع أمام الموظفات، ولكن لم يكن هناك تنوع في أدوارهن، فظلَّت أدوارهُنَّ محصورةً في وظائف مساعدة للرجال: الممرضة والطبيبة والمدربة والمترجمة والإدارية. وتبيَّن أنَّ هناك مقاتلات من النساء تعرَّضْنَ للتمييز داخل جبهة التحرير، ولم تصل أيُّ امرأة إلى منصب قيادي؛ حيث شكلت نسبة المشاركات في الحرب 2% من مجموع النساء، وبعد الحرب تم تهميش النساء اللواتي شارَكْنَ في الحرب وعومِلْنَ بشكل مختلف عن نظرائِهِنَّ الذكور في الجيش؛ حيث تم تكريم جميع المقاتلين الذكور، بمَنْ فيهم الذين لم يشاركوا في القتال، أمَّا النساء فلم يَكُنَّ مسجلين لتلقي المزايا؛ مثل المعاشات التقاعدية، وأولوية التوظيف والتدريب، والقروض، والسكن، وبدلات الأراضي، إضافةً إلى ذلك لم يتم تعيين رتب عسكرية للنساء اللواتي شارَكْنَ في الحرب من أجل الاستقلال، وتمت الإشارة إلى أنَّ النساء لا يستَطِعْنَ الخدمة في فروع المشاة أو المدرعات أو المدفعية الميدانية المخصصة للقتال البري، ويمتد هذا الحظر ليشمل وحدات القوات الجوية القتالية أيضًا. (Ghanem, 2015, p1-14) وتظل الاختلافات الفسيولوجية هي المبرر الأكثر استشهادًا لهذا الاستبعاد، وبما أنَّ النساء مستبعدات من المناصب القتالية، فإنَّهن لا يستَطِعْنَ قيادة العمليات العسكرية، وبالتالي لا يمكنهُنَّ الوصول إلى الرتب نفسها التي يحصل عليها نظراؤهُنَّ من الرجال، وبسبب ذلك لا تستطيع النساء أيضًا المشاركة في عملية صنع القرار التي تؤثر في حياة النساء الأُخريات في المؤسسة وفي المهن المرتبطة بهن.

جرى تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة محاور أساسية: المحور الأول الذي يتناول تطور النظريات التي تهتم بمشاركة المرأة وتكافؤ فرصها للعمل في مجالات حيوية عديدة، من بينها المجال العسكري؛ حيث تُعَدُّ نظرية النوع الاجتماعي من أهم النظريات التي تناولت موضوع الأدوار والسلوكيات المرتبطة بالنوع الاجتماعي، إضافةً إلى النظرية النسوية التي تناولت موضوع تكافؤ الفرص. والمحور الثاني الذي يتناول دور المرأة القطرية في كل من الوظائف المدنية والعسكرية في القطاع العسكري. والمحور الثالث الذي يركز على الأسباب المعوقة لانخراط المرأة القطرية في القطاع العسكري. والمحور الرابع الذي يبحث في طبيعة التحديات والمجالات التي لم تُفتَحْ بعد لانخراط المرأة فيها، وفي كيفية تعامل المرأة القطرية مع التحديات الثقافية والاجتماعية داخل المؤسسة العسكرية وخارجها.

الإطار المفاهيمي: مفاهيم الدراسة

الجنسانية/ النوع الاجتماعي في الدراسات الأمنية والدفاعية.

يحيل مفهوم الجنسانية إلى النوع الاجتماعي أو الأدوار والسلوكيات المحددة اجتماعيًّا لكل من النساء والرجال في المجتمع القطري. ويُعَدُّ مفهوم الجنسانية مفهومًا اجتماعيًّا؛ إذ تم تشكيله وتحديده بناءً على التوقعات والمعتقدات والقيود الثقافية والاجتماعية التي يفرضها المجتمع، فالجنسانية تختلف عن الجنس البيولوجي؛ حيث إنَّ الجنس البيولوجي يحدد الاختلافات

العضوية بين الذكور والإناث، بينما تعكس الجنسانية الأدوار والمسؤوليات والمتطلبات الاجتماعية التي يفرضها المجتمع على الأفراد بناءً على جنسهم. وقد تم تضمين مفهوم الجنسانية في وثائق الأمم المتحدة، ويتم استخدام صفة "جنساني" وفق السياق؛ مثل "منظور جنساني" و"اعتبارات جنسانية" و"قضايا جنسانية"، ويتميز هذا المصطلح بمرونة اشتقاقية وإيجاز وقدرة على استيعاب المفاهيم المتعلقة بالأدوار التي يحددها المجتمع للنساء والرجال. (الأمم المتحدة، الصياغة الشاملة جنسانيا)

لقد تم تطبيق مفهوم الجنسانية في وزارة الدفاع القطرية من خلال إدماج المنظور الجنساني والسعي إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتغيير الصور النمطية الجندرية في الثقافة المجتمعية والممارسات المؤسسية، وذلك لأنَّ القوات المسلحة تحتاج إلى تفاعل مع السكان المحليين لفهم الأثر الخاص لنوع الجنس في البيئة وفي الاحتياجات الأمنية الخاصة بالنساء والرجال، "فنوع الجنس لا يتعلق "بالمرأة" فقط، بل بالنساء والرجال داخل القوات المسلحة؛ حيث تؤثر الافتراضات - حول ما يعنيه أن تكون رجلًا أو امرأة (أدوار الجنسين)- في كيفية معاملة الأفراد من الإناث والذكور من قبل بعضهم بعضًا، وفي كيفية تفاعلهم مع السكان المحليين. ويُعَدُّ الاندماج الكامل لكل من النساء والرجال ضروريًّا للقوات المسلحة؛ للاستفادة من جميع المهارات والمواهب المتاحة لأفراد الخدمة والبلد". (Odihr, 2014, p19)

النوع الاجتماعي

هو مصطلح أصيل وراسخ في علم الاجتماع من حيث اللفظ والمحتوى؛ ترسخ خلال العقد الدولي للمرأة من 1985- 1976؛ إذ برزت هنا اهتمامات عديدة بضرورة معالجة الفجوات النوعية القائمة بين الرجال والنساء في العديد من المجالات التشريعية والصحية والتعليمية والمهنية والسياسية وغيرها، وهذا من أجل تحقيق عدالة النوع الاجتماعي؛ سواءٌ أكان ذلك على المستوى الدولي أم على مستوى الدول النامية بصورة عامة والوطن العربي والخليجي بصورة خاصة، "فالنوع الاجتماعي بمثابة الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، وتتنوع الأدوار تنوعًا هائلًا ضمن الثقافات وعبرها، وقد تتغير بمرور الزمن، ويشير هذا المفهوم إلى العلاقات بين الجنسين؛ أي الرجل والمرأة". (UN Economic and Social Council, 1997, p23)

وعليه، فالنوع الاجتماعي هو السمات الاجتماعية المرتبطة بكون الفرد ذكرًا أو أنثى، ويتم تعلم هذه السمات من خلال التنشئة الاجتماعية، ويحدد موقف الشخص وقيمته في سياق معين، "فهناك اختلافات قائمة على النوع الاجتماعي بين النساء والرجال، والتي تنعكس على أدوارهم وتفاعلاتهم الاجتماعية، وعلى توزيع السلطة ووصولهم إلى الموارد، والهدف من إدماج الجنسين هو مراعاة الحالة والاحتياجات الخاصة لكلا الجنسين، فضلًا عن كيفية تأثير الأنشطة العسكرية المختلفة فيهما". (NATO, 2018, p8) يبدو أنَّ إدراج النوع الاجتماعي وتبني الجنسانية في الدراسات الأمنية والدفاعية وفي العمليات العسكرية أيضًا يعزز كلًّا من العدالة والفعالية بين الجنسين، وهو ما يعزز فرص تنويع القوى العاملة بين الرجال والنساء وضمان اعتلاء هذه الأخيرة للمناصب العليا في الدولة. (Egnell, 2014, p98)

المؤسسة العسكرية

نشأت المؤسسة العسكرية العربية في رحم المؤسسة العسكرية العثمانية التنظيماتية الأحادية؛ حيث برز بدايَة بالارتباط مع الحركة العربية. (بشارة, 2016, ص 10) وتبين هذا الدور في تجربة المملكة السورية العربية (1918-1920) ببناء جيش وطني

سوري، ولكن حطمه الفرنسيون بعد احتلال دمشق في عام 1920؛ لذا تبنَّت الجيوش العربية في مختلف مراحلها اللاحقة بنية تسودها الطائفية والقبلية. فالمؤسسة العسكرية تُعَدُّ إحدى مؤسسات الدولة الحديثة وليست جهازًا تحت إمرة السلطة. ويكمن دورها في ضبط الأمن بمستوييه الداخلي والخارجي وإعادة التوازن إلى الحياة السياسية، وتفادي الصدمات التي تؤدي إلى انهيار المؤسسات وزوال الدولة. وتُعَدُّ دراسة المؤسسات على اختلاف أنواعها أحد اهتمامات علم الاجتماع بفروعه المعاصرة، لذلك فإنَّ المؤسسة هي مفهوم تصوري لأحد عناصر النظام الاجتماعي Institution Social؛ بوصفها تحتوي على أجهزة عديدة وأجزاء متساندة تقوم بوظائف عديدة داخل المجتمع.(غابريال، 2010، ص85) ولأنَّ المؤسسة العسكرية تمتلك جيشًا محترفًا يتمتع بالخبرة والمسؤولية والتضامن الاجتماعي الداخلي، يمكننا القول إنَّها تُعَدُّ تنظيمات منبثقة من المجتمع وتأخذ الطابع الرسمي، كما تُعَدُّ من قواعد الأمن الوطني التي لها دور في مواجهة الأزمات ورفع معدلات التنمية. وفي ضوء ذلك، "تُعِدُّ المؤسسة العسكرية مجموعة من القوات المسلحة العسكرية الدائمة وشبه الدائمة، والقوات النظامية شبه العسكرية. وتضم هذه المؤسسة قيادات ودوائر، ومديريات ومؤسسات، ومراكز وكليات عسكرية متنوعة تتعلق بالتنجيد العسكري، إلى جانب مصانع ومنشآت قد تكون عسكرية بحتة أو مرتبطة بجهات مدنية، وتضم قوات برية وبحرية وجوية". (غابريال، 2010، ص86)

عرَّف "صمويل هنتنغتون" المؤسسة العسكرية بأنَّها "مؤسسة وُجِدَتْ لخدمة النظام الحاكم في الدولة، وتسعى لتجنُّب إضعاف ذلك النظام سياسيًّا واقتصاديًّا واجتماعيًّا وفي الظروف كافَّة"(Huntington, 2006, p29)حيث تم وصفها على أنَّها نسق في علاقتها بالبناء الاجتماعي من خلال تفاعل الأدوار ضمن البناءات الفرعية المرتبط بعضها ببعض، وبطريقة هرمية؛ أي منظمة ومتكاملة في الأدوار الوظيفية، ممَّا جعلها متماسكة بدرجة عالية، فأصبحت عبارة عن بناء متميز من خلال التدرج الهرمي أو التسلسل القيادي القائم على الرتب العسكرية والمناصب، وهو الذي حقَّق الفاعلية والانضباط في النسق العسكري. (الآغا، 2008، ص48) ومع خصائص النظام البيروقراطي يتضح أنَّ التخصص العسكري هو أساس البناء البيروقراطي العسكري، وأنَّ كل مؤسسة تؤدي وظائفها المحددة، فهناك من يرى أنَّ الدولة الحديثة تنقسم إلى مؤسسات رسمية سياسية وأخرى غير سياسية، وهذا وفق اختصاص كلٍّ منها، فالمؤسسة العسكرية تُعَدُّ رسمية ولكنَّها غير سياسية؛ لقيامها بأدوار دفاعية في تأمين الدولة من الأخطار التي تهدد استقرارها؛ سواءٌ على المستوى الداخلي أو الخارجي. فهي مؤسسة إدارية بحتة، ودورها الأساسي إدارة الحرب دون اتخاذها قرار الحرب. (بدوي، 1991، ص218) فالبناء الديمقراطي لأي دولة يقتضي الفصل التام بين المؤسسة العسكرية والسياق السياسي؛ لذا فإنَّ عدم تدخل المؤسسة العسكرية في الحياة السياسية للدولة - سواءٌ بطريقة مباشرة أو غير مباشرة- هو أحد مؤشرات قياس درجة الديمقراطية في الدولة، كما أنَّ تدخلها من دون الاستيلاء على السلطة هو إحدى تقنيات إدارة الأزمات.

التجنيد

التجنيد الإلزامي أو الإجباري يعني أنَّ الذكور ملزمون بالانضمام إلى الخدمة العسكرية لفترة محددة، وهذا من أجل الدفاع عن البلاد وحماية أمنها واستقرارها، لكن قد تختلف متطلبات التجنيد من بلد إلى آخر، والهدف منه هو تعزيز الدفاع الوطني والأمن القومي، كما يمتاز بفوائد عديدة منها: تطوير المهارات الشخصية والقيادية، وتعزيز الانتماء الوطني والتضامن

الاجتماعي. ويرى "بيرتي جونيمي" أنَّ التجنيد جاء لأسباب سياسية وليست عسكرية، ونجح في أن يصبح هو المهيمن على الرغم من أنَّه على خلاف مع كل من المنطق العسكري والمجتمع المهيمن. فالتجنيد أمر حيوي في إقامة روابط مهمة بين الفرد والدولة القومية الناشئة (Joenniemi, 2006, p5-6)، وإنَّ السيادة والحفاظ على الدولة يكون من الشعب، والدفاع عنها أمر إجباري بالتزام الجميع وخاصةً الرجل؛ للحفاظ على الدولة ووضع مسؤولية الخدمة العسكرية على عاتقه، أمَّا بالنسبة للنساء فلا يوجد سوى عدد قليل جدًّا من المجتمعات التي تجند النساء في الخدمة العسكرية.

وهناك حالات - على سبيل المثال في زمن الحرب أو في تلك المجتمعات التي تعتمد على التجنيد لتأمين قواتها العسكرية- يطلب التجنيد فيها من كل رجل في سن معين الانضمام إلى الخدمة العسكرية، ما لم يكن غير مؤهل لها، فهو لجميع الرجال، ويتم تجهيزهم لأي حرب أو هجمات مباغتة من العدو، كذلك في البلدان التي كان فيها المواطنون لا يزالون ملزمين بالخدمة في الجيش بموجب القانون؛ "حيث كانت العلاقة بين الخدمة العسكرية والمواطنة لا تزال متعددة الأوجه في تحفيز وتعبئة الشباب في الحرب، وتعايشت القوانين التي تطرح المواطنة كشرط مقنن للخدمة العسكرية دائمًا مع المعايير والأفكار والصور غير المدونة التي ترتبط بين الجنود أو التدريب العسكري وبين أن يصبحوا مواطنين مثاليين للأمة." (Strand, 2022, p228)

الإطار النظري

1. المحور الأول: نظرية النوع الاجتماعي

تطورت نظرية النوع الاجتماعي من قبل "روبرت كونيل" وهي نظرية اجتماعية تستند إلى الكتابات الفلسفية لعدم المساواة بين الجنسين؛ حيث أشار إلى أنَّ "هـــــــناك هياكل رئيسة تميز العلاقات بين الجنسين (الرجل والمرأة)، منها: تقسيم النوع الاجتماعي للعمل (الذي يدرس عدم المساواة في العمل)، وتقسيم النوع الاجتماعي للسلطة (الذي يدرس عدم المساواة وإساءة استخدام السلطة والسيطرة في العلاقات والمؤسسات)". (Connell, 1987, p99)

أمَّا "بريتون" فيرى أنَّ هناك ثلاثة مناهج تتعلق بالطبيعة الجنسانية للمنظمات، وهي: أولًا: فكرة أنَّ المنظمات جنسانية بطبيعتها، ومصممة على التمييز بين الذكور والإناث، وستنتج حتمًا عدم المساواة، وثانيًا: البحث عن مدى هيمنة الرجال أو النساء على الوظائف والمهن، وثالثًا: الطرق التي يتم بها تجمع الذكور في مكان العمل التي تميز المجموعات عن الآخرين. وعلى مدى العقود القليلة الماضية، كان هناك استثمار كبير في مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التي حاولت معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في المنظمات؛ حيث عكست هذه الجهود إلى حد ما التوترات التقليدية في التفكير النسوي حول كيفية حدوث التغيير من أجل المساواة بين الجنسين، من التوجه الأكثر فردية للنسويات الليبراليات الذي يركز على دعم الاستقلالية الشخصية والسياسية للمرأة وتعزيزها. (Britton, 2000, p418-434)

بينما ترى "رذرفورد" أنَّ سياسات تكافؤ الفرص قد ركزت على إعطاء المرأة فرصًا متساويةً مع الرجل من دون التطرق إلى تغيير البنى التنظيمية والثقافات المؤسسية التي تشكل هيمنة الرجال، كما ترى أنَّ التركيز الأحدث على "التنوع" والمساواة بين الجنسين لم يفعل الكثير لتحدي المعايير والعلاقات القائمة على النوع الاجتماعي داخل المنظمات.(Connell. Ibid, p37-39) فالنوع الاجتماعي يتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية والسياسية، و"تشير هذه النظرية إلى أنَّ الجنس ليس مجرد تقسيم بين

الذكر والأنثى، بل هو نظام اجتماعي يعتمد على الأدوار والمسؤوليات المفروضة على الأفراد بناءً على جنسهم، كما تنص النظرية على أنَّ هذا النظام الاجتماعي قد يؤدي إلى التمييز والاستبداد ضد الأفراد بناءً على نوعهم الجنسي".(Rao, 2015, p7-9)

ففي السنوات الأخيرة بدأت دول عديدة في إدماج النساء في وزارة الدفاع بشكل أكبر، ممَّا يعكس تغيرًا في المفاهيم التقليدية حول الأدوار العسكرية، ويبين أنَّ الفرص متاحة للجميع بصورة عادلة بغض النظر عن الجنس (ذكر أو أنثى)؛ حيث إنَّ وجود تنوع بين الجنسين في المؤسسة العسكرية يعزز من الإبداع والكفاءة والتعاون، وهذا ما تمت الإشارة إليه من قبل عينة الدراسة من المسؤولين؛ بأنَّ وجود الرجل والمرأة في مكان واحد وخاصة في وزارة الدفاع يشكل نوعًا من التعاون لأنَّ كلًّا منهما يكمل الآخر، فالرجل لديه صفة القيادة والحزم في الأمور، والمرأة لديها دقة وتركيز في العمل، وهذه النظرية تناقش كيف أنَّ المفاهيم والأدوار الجندرية هي في الأساس ثقافية واجتماعية، وليست نتاجًا طبيعيًّا للاختلاف البيولوجي بين الجنسين. وإنَّ هذا الطرح هو منطلق النسوية الذي تطالب من خلاله بإصلاح هذه البنى الاجتماعية التي تضع قيودًا على هوية المرأة وجنسانيتها، "فالنسوية تدعو إلى إعادة تشكيل المعايير والتوقعات الجندرية في المجتمع، بما يُمَكِّنُ المـــرأة من التعبير عن نفسها بحرية ومن تحقيق المساواة مع الرجل، وهذا يتطلب تحدي الأنماط السلطوية التي تهيمن على العلاقات الجندرية وإعادة بناء هذه العلاقات على أساس التكافؤ والاحترام المتبادل".(Waylen, 2012, p12) وهذا ما تطرقت إليه النظرية النسوية وحديثها عن النوع الاجتماعي والجنسانية.

1.2 النظرية النسوية

إنَّ عمل المرأة القطرية في المؤسسات العسكرية لا يزال موضوعًا يثير الجدل باستمرار، وهذا الجدل قد ينشأ نتيجة للتحديات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها في المجتمع القطري على وجه الخصوص، ممَّا يؤثر في قبولها وتقبُّلها في المجال العسكري، "فالنظرية النسوية (Feminist Theories) تشكل إطارًا تحليليًّا يناقش قضايا المرأة والجندر والجنسانية والمساواة بين الجنسين في المجتمع، كما تساهم في فهم وتحليل القوى الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في حياة النساء وشكل العلاقات الاجتماعية بين الجنسين". (Allen, 2018, p48) وتضفي الأيديولوجيا النسوية على الجنسانية بُعدًا سياسيًّا مباشرًا بتحويلها إلى مجال للنزاع السياسي، تكشف فيه النساء عن الخطاب التمييزي ضد النساء وممارساته الاجتماعية ومواقفة التشريعية، فلا تقتصر الجنسانية - من المنظور النسوي- على قضايا الذات والهوية والميل الجنسي، وإنَّما تنفتح على الممارسات المجتمعية والسياسية القائمة على الظلم والتمييز ضد النساء. (Von Flotow, 2020, p276) فالنسوية تنظر إلى قضايا الجنس والجنسانية بوصفها جزءًا لا يتجزأ من الصراع السياسي والاجتماعي لتحرير المرأة وتحقيق المساواة؛ لذا يُعَدُّ إدماج النساء في القوات المسلحة ضروريًّا بهدف الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم، فالمرأة يمكن أن تضيف مزايا عملية خاصة للعمليات العسكرية، وسنتطرق للحديث عن المرأة القطرية والأدوار العسكرية من منظور المقاربة النسوية.

لقد توطَّدت النظرية النسوية في مجال العلاقات الدولية في نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات من القرن العشرين، ومن أهم روادها "جوديث آن تيكنر" و"لورا سيوبيرج" (Judith Ann Tick Laura Sjoberg). ويرى الناشطون في مجال حقوق المرأة أنَّ الفهم الشامل للتأثير التفاضلي لمؤسسات الدولة والاقتصاد العالمي في حياة النساء والرجال لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تقديم تحليل في الجندر "النوع الاجتماعي"، "وقد أعاد نسويُّو العلاقات الدولية تفحُّص المفاهيم الأساسية في هذا المجال؛

كمفهوم: السيادة، والأمن القومي، والدولة، والقوة العسكرية، وفي المجال العام: السياسة، والسلطة والحرب؛ حيث تتطرق النظرية النسوية لفحص تجارب المرأة وعلاقتها بالرجل والمجتمع والدين والثقافة الاجتماعية والسياسية".(دان وآخرون، 2016، ص471)

إنَّ النسويين في مجال العلاقات الدولية يعملون على إبراز قضايا "تبعية الجندر" وإخفاء المرأة، ففي سياق السياسة الدولية والاقتصاد العالمي تبين أنَّ نسبة رؤساء الدول من النساء في العالم تقل عن 10%، وهذا ما جعل النسويين يطرحون السؤال التالي: ما سبب ذلك، وكيف يؤثر ذلك في هيكل السياسة العالمية وتنفيذها؟ حيث إنَّ الدراسات النسوية قد ركزت في الفترة الأخيرة في مجال العلاقات الدولية على قضايا لم يتم تناولها بشكلٍ كافٍ، مثل: العمل المنزلي الذي يقوم به النساء بشكل رئيس؛ (Kaufman, 2022, p70) لذا يستهدف النسويون من خلال الدراسات توضيح أهمية دور النساء في السياسات الدولية وتأثيرهِنَّ في الاقتصاد العالمي.

يركز النسويون على دراسة العلاقة بين المعرفة والقوة، ويشيرون إلى أنَّ معظم المعرفة كوَّنها الرجال وتتعلق بهم، وينزلون العلاقات الاجتماعية في دراسة العلاقات الدولية منزلة خاصة، "وبدلًا من تركيزهم على الفوضى في وصف بنية النظام الدولي، فإنَّ النظرية النسوية ترى أنَّ النظام الدولي تشكَّل من خلال تسلسلات هرمية جندرية مبنية اجتماعيًّا وتسهم في التبعية الجندرية".(دان وآخرون، 2016، ص475) وفي سبيل الكشف عن هذه التسلسلات الهرمية الجندرية، يبدأ النسويون تفحصاتهم للعلاقات الدولية على المستوى الجزئي، وذلك من خلال محاولة فهم كيف تؤثر حياة الأفراد - وخصوصًا المهمشين- في سياسة العولمة.

نجد أنَّ هذا الجانب يؤمن بأنَّ مساواة المرأة يمكن أن تتحقق من خلال إزالة العوائق القانونية والعوائق الأخرى التي حرمتهُنَّ من حقوقهِنَّ ومن الفرص ذاتها التي تُمنَحُ للرجال، كما يرى هذا الجانب أنَّه لا بد من المساواة بين الجنسين وتحسين وضع المرأة من خلال مشاركتها في الحياة العامة والحياة السياسية على وجه الخصوص، فالنساء يواجِهْنَ تحديات في الالتحاق بالمجال العسكري، منها التمييز بين الجنسين وتفضيل جنس على جنس آخر، ووفق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو، CEDAW) لعام 1979، تبرز التوصية العامة رقم 28 الصادرة عن اللجنة المعنية بأنَّ تنفيذ الاتفاقية يتطلب الاعتراف قانونًا بأشكال التمييز الأخرى التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بعوامل مؤثرة؛ كالانتماء العرقي والإثني والدين أو المعتقدات والصحة والمركز والسن والطبقة والطائفة الاجتماعية والميل الجنسي والجنسانية. وتحتوي الاتفاقية على عدد من الالتزامات المتعلقة مباشرةً بالقوات المسلحة، منها: منع التمييز في العمل (المادة11)، واتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على دونية أو تفوق جنس على الجنس الآخر، أو على أدوار نمطية (المادة 5)، وأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعية منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال المرأة (المادة 6). (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة، 1979)

وافترض أتباع الحركة النسوية أنَّ تجربة المرأة في أوروبا وأمريكا تنطبق على بلدان أخرى، لذلك لم يتم الأخذ في الاعتبار القيم الاجتماعية لكل مجتمع، لكنَّ واقع المرأة في المؤسسة العسكرية في الدول العربية يختلف عن واقعها في المؤسسة العسكرية في الولايات المتحدة والدول الأوروبية، وقد تطورت بنية المؤسسة العسكرية في مرحلة التنظيمات العثمانية، ووجهت

عملية إعادة هيكلة المدارس على أساس حديث لمقتضيات بناء الجيش؛ حيث بدأ التعليم الحديث عمليًّا في الكليات الحربية، منها: البحرية وسلاح المدفعية والهندسة، وأول المدارس الحديثة أنشئت لغايات عسكرية بحتة، وأولى المؤلفات في العلوم الرياضية والطبيعية وفي الجغرافيا والتاريخ، وضعت في المدارس العسكرية وللمدارس العسكرية. (بشارة، 2016، ص9)

ومن جانب آخر، "هناك من يوضح مجموعة من المبادئ التي دارت حول دراسة العلاقات الدولية، والتي تنبع في كثير من النواحي والمعتقدات الاجتماعية حول الرجال والنساء، فالرجال يميلون إلى الحرب والنزعة العسكرية والتنافس، في حين أنَّ النساء يملن إلى السلام والطمأنينة والتعاون، لذلك فإنَّ السياسة العسكرية والسياسة الخارجية من المجالات الأقل ملاءمةً للنساء"، (كوهن، 2017، ص238) "فالقوة والاستقلال والعقلانية وغيرها ترتبط بالرجال، وبشكل عام عند النظر إلى الصفات المرتبطة بالعلاقات الدولية والسياسة الخارجية كالقوة العسكرية والقوة السياسية، فإنَّنا نجد الرجال حاضرين هنا والنساء غائبات"(Kaufman, 2022, p70)، كما يمكننا القول إنَّ مشاركة النساء في المؤسسة العسكرية قد أسهم في تعزيز قيمة المساواة بين الجنسين وتحقيق التغيير الاجتماعي، وهو الأمر الذي تدافع عنه النظرية النسوية؛ أي تحقيق تمثيل النساء العادل في المؤسسة العسكرية، بما في ذلك تعزيز فرص التدريب والتطوير المناسبة وتحقيق التوازن بين الجنسين، فالتغيير الاجتماعي هو "العملية المستمرة التي تمتد لفترات زمنية متعاقبة؛ حيث تتم خلالها مجموعة من الاختلافات أو التعديلات على الصعيد الإنساني، أو في الأدوار الاجتماعية والمؤسسات والتنظيمات المختلفة؛ إذ يضم هذا التغيير: التركيب السكاني والطبقي، والقيم والمعايير الأخلاقية والأسرية، والنظم، وأنماط العلاقات الاجتماعية التي تؤثر في سلوكيات الأفراد وتحدد أدوارهم ومكاناتهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها". (الغباشي، د.ت، ص18)

أمَّا ما يخصُّ النظرية النسوية في الدراسات الدفاعية، فإنَّها تُعَدُّ جزءًا مهمًّا أثناء محاولة تحليل وفهم السلطة والعلاقات الاجتماعية من خلال العدسة النسوية؛ حيث تستهدف النظرية النسوية في الدراسات الدفاعية تسليط الضوء على الطبيعة المرتبطة بالنوع الاجتماعي في المجال العسكري. كما تعمل على تحدي المفاهيم التقليدية للأمن والدفاع التي غالبًا ما تستند إلى الأفكار الذكورية والمفاهيم النمطية للجندي والقوة العسكرية. (Wadham and others, 2018, p268)

فهذا التوجه يركز على مجالات عديدة، بما في ذلك العسكرة والعنف والنزاعات المسلحة والأمن الإنساني والنزاعات القومية؛ حيث تسعى هذه النظرية إلى تحليل كيفية تأثير النوع الاجتماعي في الأمن والدفاع على المستويات المختلفة، بدءًا من السياسات الدولية والاستراتيجيات العسكرية وصولاً إلى تأثيرها في النساء العاملات في قطاع الأمن والعسكرة؛ لذا تسعى النظرية النسوية في الدراسات الدفاعية إلى الاهتمام بالمساواة والعدالة الجنسانية في مجال الأمن والدفاع، وتشدد على ضرورة تضمين وجهات نظر النساء وتجاربهن في صياغة السياسات واتخاذ القرارات في هذا المجال، كما تسعى أيضًا إلى فهم العلاقات الاجتماعية القائمة على الجنس والنوع في سياق الأمن والدفاع، وتحليل تأثيرها في النساء والرجال على حد سواء.

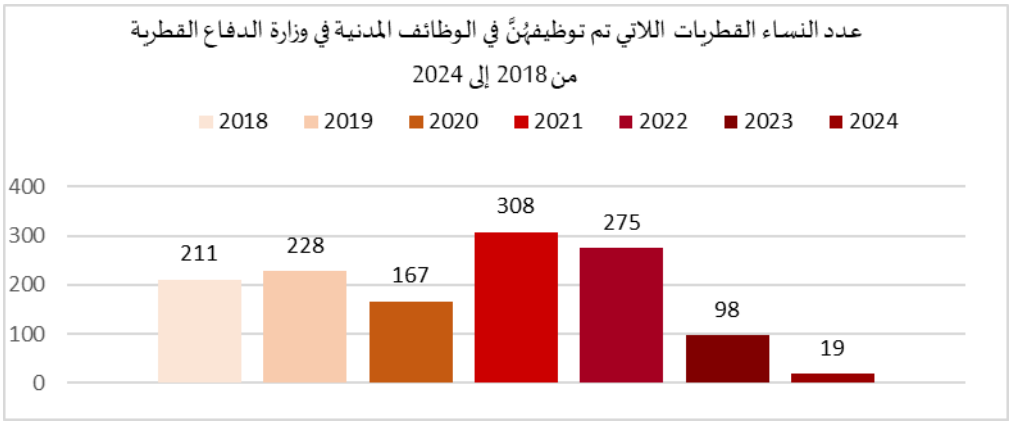
2.المحور الثاني: دور المرأة القطرية في كل من الوظائف المدنية والعسكرية في القطاع العسكري.

للمرأة دور تقوم به في أي مجتمع إنساني، بما يسهم في محاولة تحقيق التكامل مع الرجل في أدواره وبما يسهم في النهاية بتحقيق الإنجاز على مستوى المجتمع والوصول إلى الأهداف المنشودة في حياة هذا المجتمع. وفي دولة قطر تؤدي المرأة القطرية كذلك أدوارها سعيًا إلى تحقيق ما يصبو إليه الفرد والمجتمع؛ إذ لا يمكن إغفال دورها في العديد من الوظائف المدنية

والعسكرية، فقد أظهرت قدرتها على تولي مسؤوليات متنوعة ومهام متخصصة في المجالات المختلفة، بما فيها التعليم والصحة والعلوم والهندسة والقانون والدبلوماسية والقطاع العسكري، ممَّا جعلها شريكًا أساسيًّا في عملية التنمية والتقدم الوطني، كما أنَّ لها دورًا في كل من الوظائف المدنية والعسكرية في القطاع العسكري، وهو ما سيتضح تاليًا.

2.1 الوظائف المدنية

تُعَدُّ الوظائف المدنية في وزارة الدفاع القطرية من الركائز المهمة التي تدعم وتعزز الجهود العسكرية للدولة، فهذه الوظائف تؤدي دورًا محوريًّا في ضمان جاهزية وزارة الدفاع للحفاظ على قدراتها التشغيلية؛ من خلال توفير الدعم اللوجستي كالإمداد والتدقيق، والمتابعة، والتصنيف، والأرشيف، وغيرها من الوظائف الإدارية والفنية. لذا تساهم الوظائف المدنية في وزارة الدفاع في تحسين كفاءة الإنفاق العسكري وتعزيز الشفافية في إدارة الموارد، كما تساهم في تطوير القدرات التكنولوجية والابتكارية في المجال الدفاعي من خلال الإسهام في مشاريع البحث والتطوير. وهذا ما أفاد به المسؤولون المشاركون في الدراسة؛ بأنَّ النساء القطريات يتمركَزْنَ بكثرة في الوظائف المدنية المتعلقة بالبحث والتحليل والعمل الإداري؛ كالترجمة وإدخال البيانات والعمل على نظام الموارد البشرية الخاص بوزارة الدفاع.



الشكل (1): النساء القطريات في الوظائف المدنية في وزارة الدفاع القطرية من 2018-2024

يبين الشكل (1) أنَّ عدد النساء القطريات المنخرطات في الوظائف المدنية في وزارة الدفاع أكثر من الوظائف العسكرية، ففي 2018 كان عدد النساء القطريات اللاتي انخرَطْنَ في الوظائف المدنية 211 امرأة، وفي 2019 ازداد العدد فبلغ 228 امرأة قطرية، وفي 2020 أصبح عدد النساء اللاتي انضمَمْنَ لوزارة الدفاع 167 امرأة، بينما في 2021 أصبح عدد النساء القطريات اللاتي تم توظيفهُنَّ كمدنيات 308، وهذا العدد يوضح ازديادًا ملحوظًا مقارنة بالسنوات السابقة. وفي 2022 أصبح عدد النساء القطريات اللاتي انضمَمْنَ ليعمَلْنَ بالوظيفة المدنية 275 امرأة، أما في السنتين الأخيرتين فقد قَلَّ توظيف النساء القطريات في وزارة الدفاع؛ سواء كعسكريات أو مدنيات، ففي العام 2023 تم توظيف 98 امرأة قطرية مدنية، وبين 2024 وحتى 31-7-2024 تم توظيف 19 امرأة قطرية، ليبلغ مجموع عدد النساء القطريات اللاتي تم توظيفهُنَّ من 2018 إلى 2024 (1,306) من مجموع (1,956).[1]

[1] - الجهة المختصة بالتوظيف في وزارة الدفاع القطرية، 6/8/2024.

لذلك يتبين أنَّ هناك طفرة عددية في وتيرة توظيف النساء في 2018، ولكن هذا العدد تقلَّص بشكل كبير إلى 19 امرأة في 2024، على الرغم من أنَّ عدد النساء في السوق قد شهد زيادة في البداية، لكنَّ هذا الاتجاه تراجع في السنوات الأخيرة، ويُعزى هذا التراجع جزئيًّا إلى وجود فائض في عدد النساء القطريات العاملات في وزارة الدفاع القطرية، ممَّا أدى إلى زيادة المنافسة على فرص العمل.

وقد يؤثر هذا الفائض أيضًا في الأجور وفي ظروف العمل؛ حيث يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الأجور أو تراجع في جودة الوظائف المتاحة، ويُضاف إلى ذلك أنَّ جائحة كورونا وما خلَّفته من آثار اقتصادية واجتماعية قد أسهمت في تفاقم هذه المشكلة؛ إذ زادت من الضغوط على سوق العمل، وقلَّصت الفرص المتاحة. كما أنَّ استضافة دولة قطر لكأس العالم قد يكون له تأثير في تقليص الوظائف بسبب الضغوط المالية على ميزانية الدولة والحكومة، على الرغم من أنَّ البطولة تُعَدُّ فرصة لتعزيز الاقتصاد من خلال زيادة السياحة والاستثمار، إلا أنَّ التكاليف المرتبطة بتنظيم الحدث - كإنشاء الملاعب والبنية التحتية- قد تؤدي إلى زيادة الأعباء المالية.

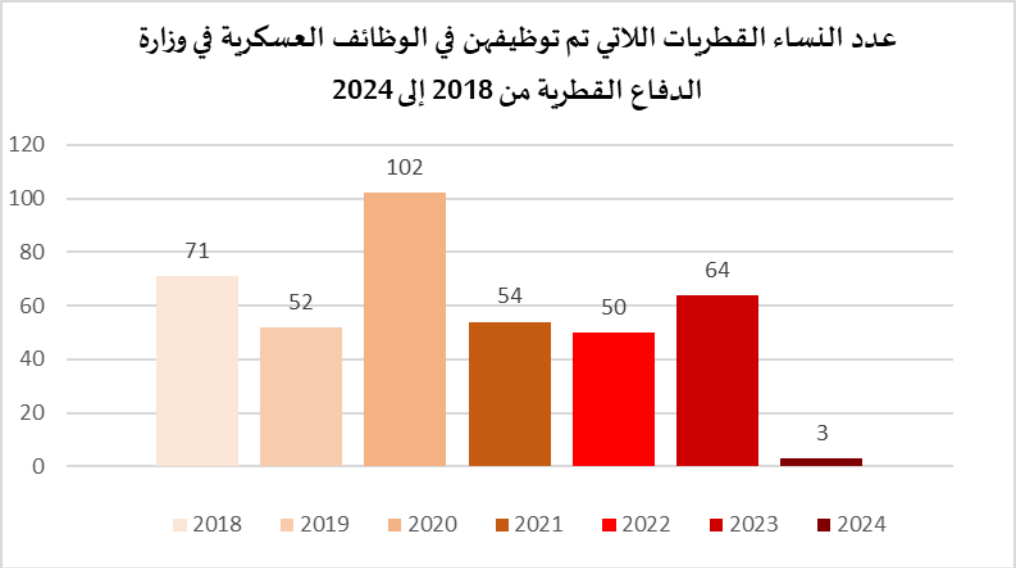
ولكن من جانب آخر فإنّ هذا التراجع في الإقبال على الوظائف العسكرية سببه أنَّ النساء القطريات يُفَضِّلْنَ العمل في الوظائف المدنية؛ حيث أشارت كل المبحوثات إلى أنَّ العمل في الوظائف المدنية أفضل من الوظائف العسكرية بسبب المرونة التي توفرها طبيعة العمل، خلافًا للعمل في الوظيفة العسكرية التي تتطلب الكثير من الجهد والمشقة والمهام التي لا تناسب المرأة بسبب قدرتها الجسمانية المختلفة عن الرجل. وهذا ما يراه المسؤولون أيضًا؛ بأنَّ الوظائف المدنية داخل وزارة الدفاع هي الأكثر ملاءمة للمرأة القطرية مقارنةً بالوظائف العسكرية؛ لأنَّها أقل خطورة وأقل بذلًا للجهد من المهن العسكرية (Tagarev, 2008, p110-117)، لذا فإنَّ المدنيين الذين يشغلون الوظائف والمناصب المدنية في وزارة الدفاع لهم دور واضح على الرغم من أنَّ أدوارهم ليست عملياتية أو ميدانية كالجنود، ولكن هناك تفاعل ملحوظ بين الخبرة المدنية والعسكرية، ولا غنى عن إسهامات كل من المدنيين والضباط العسكريين، وهذا ما أشارت إليه إحدى المبحوثات: *"العمل في المجال المدني أفضل من المجال العسكري بسبب المرونة التي توفرها طبيعة العمل خلافًا للعمل في القطاع العسكري الذي يتطلب الكثير من الجهد والمشقة، والمهام التي لا تُناسب المرأة بسبب قدرتها الجسمانية"*.

2.2 الوظائف العسكرية

تُعَدُّ الوظائف العسكرية من الوظائف الأساسية والرئيسة في الدولة؛ لِما لها من أهمية بالغة في تأمين البلاد والدفاع الوطني وحفظهما، كما أنَّ لها العديد من المسؤوليات، منها: وضع الاستراتيجيات والسياسات الدفاعية الوطنية، وتنظيم وإدارة الأفرع والوحدات العسكرية المختلفة، بما في ذلك تحديد الهياكل التنظيمية والقيادية، إضافةً إلى الحماية والدفاع عن الحدود البرية والبحرية والجوية للبلاد والتصدي للتهديدات الخارجية؛ حيث إنَّها تكون مجهزة ومدربة لمواجهة الأزمات والكوارث الطبيعية والهجمات المحتملة، ممَّا يزيد من جاهزية الدولة للتعامل مع الظروف الطارئة؛ لذا تؤدي وزارة الدفاع القطرية دورًا مهمًّا في تعزيز العلاقات الدولية من خلال المشاركة في عمليات حفظ السلام والتعاون مع الدول الأخرى.

أمَّا فيما يتعلق بالمرأة القطرية وإسهامها في الوظائف العسكرية (موظفة عسكرية) في وزارة الدفاع فلا تزال في طور التجربة والتطوير والحداثة والتوسع التدريجي لمشاركتها في القطاع العسكري، وخاصةً كمتدربة عسكرية مثل نظيرها الرجل. وهذه

التجربة تُعَدُّ تطورًا للمؤسسة العسكرية القطرية التي نشأت بغالبية الذكور من المجتمع لطبيعة تأسيسها، غير أنَّ التحولات التي شهدتها دولة قطر - كطفرة التعليم وارتفاع مستوى العاملين من الإناث في القطاع العام والقطاع الخاص- جعلت العمل في القطاع العسكري يحظى بدعم من قبل الدولة، التي أضحت تُشَرِّعُ في تأهيل المرأة القطرية في القطاع العسكري عبر تنوع أدوارها الوطنية بالعمل العسكري، ففي السنوات السبع الأخيرة ازداد انخراط النساء القطريات في القطاع العسكري، وقد يكون ذلك بسبب التهديدات الأمنية ضد دولة قطر والحصار الذي كان في يونيو 2017، فقد استدعى هذا الأمر الحاجة إلى تطوير المؤسسة العسكرية القطرية؛ برفدها بالكوادر البشرية الوطنية من الجنسين، وزيادة مستوى التسلح لردع المخاطر الأمنية. وفي 2018 أصدر سمو أمير دولة قطر قرارًا بتجنيد النساء في الخدمة الوطنية، ممَّا أسفر عنه زيادة عدد النساء القطريات في الكليات العسكرية. كما أشارت المبحوثات اللاتي يعمَلْنَ عسكريات في وزارة الدفاع إلى أنَّ أول دورة عسكرية تأسيسية للنساء كانت في 2021، وتم تخريج 30 امرأة عسكرية، بينما ازداد العدد في 2022 ليصل إلى 62 امرأة، أمَّا العام 2023 فقد وصل فيه عدد النساء في الدورة التأسيسية العسكرية إلى 114 امرأة.[1]

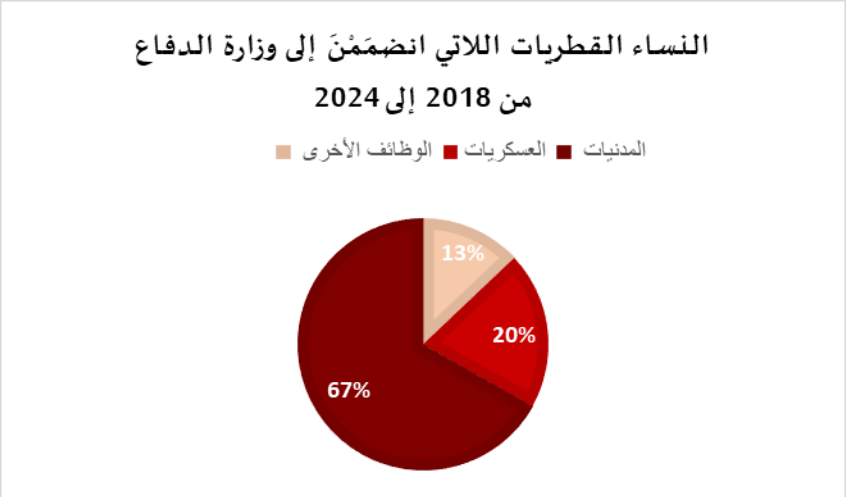


الشكل (2): النساء القطريات في الوظائف العسكرية في وزارة الدفاع القطرية من 2018-2024

هذا الشكل يبين أنَّ أعداد النساء القطريات العسكريات في تزايد؛ حيث إنَّ عدد النساء القطريات اللاتي تم توظيفهُنَّ في العام 2018 وصل إلى 290 امرأة قطرية، من بينهنَّ 71 امرأة ترغب في العمل كعسكرية، فبدأ انخراط النساء كعسكريات من بعد حصار دولة قطر الذي كان في 2017، ثم ازداد انخراطهُنَّ في 2018، أمَّا في 2019 فقد تم توظيف 52 امرأة قطرية عسكرية، وفي 2020 ازداد عدد النساء اللاتي يرغَبْنَ في الانضمام كعسكريات، وهذه الزيادة ملحوظة عن السنوات السابقة بواقع 102، وفي 2021 قَلَّ انضمام النساء العسكريات ليصل إلى 54، وفي 2022 وصل إلى 50 امرأة قطرية انضمَمْنَ كعسكريات في وزارة الدفاع، أمَّا في 2023 فقد تم انضمام 64 امرأة عسكرية، وفي 2024 حتى تاريخ 31-7-2024 انضم 3 نساء

[1] قوات الشرطة العسكرية تحتفل بتخريج دورة المستجدين التأسيسية للكادر النسائي رقم 3، 2023. http://www.qna.org.qa

عسكريات، ليبلغ مجموع عدد النساء القطريات اللاتي تم توظيفهُنَّ من 2018 إلى 2024 في الوظائف العسكرية (396) من مجموع (1,959)[1].



الشكل (3): مُجمَل النساء القطريات في وزارة الدفاع القطرية من 2018-2024

تبين النسب الإحصائية أعلاه أنَّ النساء القطريات اللاتي انضمَمْنَ إلى وزارة الدفاع من 2018 إلى 2024 في الوظائف المدنية بلغت نسبتهُنَّ 67%، وهذا يبين أنَّ النساء القطريات يُفَضِّلْنَ العمل في الوظائف المدنية في وزارة الدفاع القطرية، على خلاف الوظائف العسكرية التي تمثل نسبتها 20%؛ وهذا ما أشارت إليه إحدى المبحوثات؛ حيث أكدت أنَّ المجتمع لا بد له من أن يتقبَّل المرأة التي تعمل كعسكرية؛ أي تغيير الصورة النمطية السائدة حول عمل المرأة كعسكرية. واتضح أنَّ هناك عددًا قليلًا من النساء القطريات اللواتي انضمَمْنَ للوظائف الأخرى بنسبة 13%، وهي الوظائف المتعلقة بالخدمات الطبية: كالطب والتمريض والإسعافات الأولية، وما يتعلق بالطهي، وغيرها، لذلك وعلى الرغم من إسهام المرأة القطرية في الوظائف المدنية والعسكرية في وزارة الدفاع، إلا أنَّها لا تزال تواجه أسبابًا تعيق اندماجها في القطاع العسكري.

وبالنظر إلى ما سبق، وإلى الوظائف العسكرية تحديدًا، فإنَّنا نجد أنَّ المرأة القطرية لا تختلف كثيرًا عن المرأة الخليجية في جانب الدخول والاندماج بالقطاع العسكري؛ إذ يتَّضح ممَّا سبق التدرج في هذا الاندماج لدى المرأة القطرية، وهو ما يتَّضح أيضًا على مستوى دول الخليج كافَّة، لذلك لا بد لنا هنا من تناول واقع المرأة الخليجية ودورها في القطاع العسكري، ومقارنتها بالمرأة القطرية من حيث بدء دخولها في هذا القطاع، وكيفية تدرجها فيه، وطبيعة الخدمة العسكرية للمرأة الخليجية.

2.3 و اقع المرأة الخليجية ودورها في القطاع العسكري

اعتادت الدول العربية وخصوصًا الخليجية منها على أن يكون الجيش حكرًا على الذكور، وهو ما يدفعنا للتساؤل عن دور النساء وخاصَّةً المرأة الخليجية في وزارة الدفاع، فالجيوش في الدول الغربية تضم أعدادًا كبيرةً من النساء اللواتي يعمَلْنَ في المعسكرات لتدريب الجنود، ويخدِمْنَ في السفن الحربية، ويَقُدْنَ الطائرات الحربية أيضًا. (Strobl, 2016, p6-18) لكنَّ تجنيد

[1] الجهة المختصة بالتوظيف في وزارة الدفاع القطرية، 6/8/2024.

النساء وعملَهُنَّ في جيوش الدول الخليجية لا يزال ضئيلًا، وقد يكون ذلك بسبب العادات والتقاليد وطبيعة المجتمع المحافظ الذي يميل إلى تقييد دور المرأة وفق وظائف ومناصب محددة، وهو ما سنبينه في الأسطر التالية:

2.3.1 سلطنة عُمان

تُعَدُّ المرأة العُمانية من أوائل النساء في دول الخليج التي فُتِحَ أمامها الانخراط في المجال العسكري في 1972، وفي 1975 تأسست قوة المجندات التي تتكون من 45 مجندة، وخَضَعْنَ لتدريبات عسكرية في مجال التدريب الميداني وحمل السلاح والرشاش والمسدس وغيره لمدة شهرين. وقد تولَّت الملازم/ هند العبرية قيادة القوة، وهي تُعَدُّ أول امرأة عُمانية تتقلَّد منصب (ضابط) في الجيش السلطاني العُماني. وفي 2006 تم تخريج أول دفعة نسائية بمهارات عسكرية في القوات المسلحة. وفي 2021 تم تخريج أول دفعة مرشحين ضباط من العنصر النسائي في كلية السلطان قابوس العسكرية، كما تم تأسيس أول فرقة موسيقية عسكرية في سلطنة عُمان. (وزارة الدفاع في سلطنة عُمان، 1974)

2.3.2 الإمارات العربية المتحدة

تم تأسيس مدرسة "خولة بنت الأزور" العسكرية في دولة الإمارات العربية المتحدة لتكون أول كلية عسكرية نسائية في المنطقة في 1990؛ حيث يوجد فيها برامج عديدة للتشجيع على زيادة النساء في العمليات العسكرية وعمليات حفظ السلام. وقد تم طرح برامج عسكرية في هذه المدرسة تدرب عليها نساء من اليمن والأردن وجامبيا والسنغال وباكستان. (Gulf news, 2018)

وفي 2014 اشتهرت الطيَّارة الإماراتية الرائد طيار "مريم المنصوري" التي تقود طائرة F-16، بعد قيامها بمهام استهداف جوي ضد مقاتلي داعش.(NBC news, 2014) إضافةً إلى ذلك، فإنَّ الإمارات لديها قوات حفظ السلام من العنصر النسوي بالكامل.

2.3.3 مملكة البحرين

في 2009، ولأول مرة في تاريخ قوة دفاع البحرين، حصلت امرأة على لقب (ركن)، وذلك لضابطتين بحرينيتين بعد تخرجهما من الكلية الملكية للقيادة والأركان، وسجَّلتا بذلك نجاحًا جديدًا للمرأة في مملكة البحرين. وفي 2010 كان هناك مؤتمر دولي للمرأة العسكرية في البحرين، بعنوان: "المرأة العسكرية: إنجازات وتحديات وطموحات"؛ حيث تم تكريم المتميزات من النساء المنتسبات للسلك العسكري، ممَّن أكَّدْنَ استعدادَهُنَّ الدائم للتضحية والفداء في سبيل الوطن. وفي 2013 أُتيح للمرأة البحرينية فرصة الالتحاق بالدورة الخاصة بالفرقة الموسيقية العسكرية النسائية. وتُعَدُّ البحرين الدولة الثانية من دول الخليج بعد سلطنة عُمان التي تؤسس فرقة موسيقية عسكرية. وفي يوم المرأة البحرينية في 2014، تم الاحتفاء بإنجازات المرأة العسكرية البحرينية، أما عام 2018 فقد شهد قيادة عائشة آل خليفة طائرةً مقاتلة، فأصبحت بذلك أول بحرينية تقود طائرة حربية في تاريخ سلاح الجو الملكي البحريني. (قوة دفاع البحرين، 2021)

2.3.4 المملكة العربية السعودية

في 2018 أُصدِرَ في المملكة العربية السعودية قرار يسمح للمرأة بأن تتوظف في القطاع العسكري الذي يشمل الداخلية والدفاع، كما سُمِحَ بتجنيد المرأة في المؤسسة العسكرية كحرس الحدود. ثم جاء افتتاح أول معهد تدريب نسوي للأمن. وفي

2020 تم افتتاح أول قسم نسائي عسكري في القوات المسلحة السعودية. أمَّا في2021 فقد سمحت السعودية فيه بالخدمة العسكرية للنساء كجزء من مبادرة رؤية 2030، وبدأت الدولة في تخريج مجندات من الدورة التدريبية في القوات المسلحة السعودية؛ حيث تم تخريج 115 مجندة سعودية أسهَمْنَ في تأمين الحج والعمرة لأول مرة في تاريخ المملكة العربية السعودية.

2.3.5 الكويت

تم قبول أول دفعة من النساء العسكريات في دولة الكويت في 2007، كما تم تخريج أول دفعة من النساء العسكريات في القطاع العسكري في 2009. وفي 2021 تم فتح باب الالتحاق بالخدمة العسكرية كضباط اختصاص وضباط صف وأفراد. كما أنَّ هناك ما يقرب من 466 مواطنة كويتية يعمَلْنَ في الورش والمستشفى العسكري والخدمات الطبية والخدمات المساندة. (Al-Dafaa, 2011, p7-8)

3. المحور الثالث: الأسباب التي تعيق انخراط المرأة القطرية في القطاع العسكري

هناك تقدم كبير وملحوظ في مجال انخراط المرأة القطرية في المجالات كافَّة؛ حيث تحتل دولة قطر أعلى المراتب عربيًّا في نسب مشاركة المرأة في العمل، فقد بلغت **النسبة خلال 2022 65%** وفق إحصائيات البنك الدولي المبينة أدناه (الشكل 4). (مجموعة البنك الدولي، 2024)

الشكل (4): تطور نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة من عمر 15 إلى 64 في دولة قطر

بينما كانت النسبة متدنية وقليلة في السنوات السابقة، بدأت في الازدياد ابتداء من2015، وذلك بناء على استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة التي قامت بتطوير بيئة تساعد على تعزيز دور المرأة وتمكينها من تولي دورها المنشود اقتصاديًّا واجتماعيًّا وسياسيًّا وثقافيًّا. ولكن على الرغم من مدى أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة، وانضمامها في القوى العاملة، إلا أنَّ هناك أسبابًا تعوق إسهامها في القطاع العسكري القطري، وتتنوع هذه الأسباب على المستوى الاجتماعي والمستوى الثقافي والمستوى المؤسسي، بما فيه وزارة الدفاع.

ويُعَدُّ المعوق الاجتماعي والثقافي من أهم المعوقات لإسهام المرأة القطرية في وزارة الدفاع القطرية، ويتمثل في: قلة الوعي من قبل المجتمع بمدى أهمية دور المرأة القطرية في القطاع العسكري، فلا يزال هناك تصورات محدودة عمَّا يمكن للمرأة أن تقدمه في هذا المجال، كما أنَّه لا يوجد إدراك عن إمكانات المرأة القطرية في القيادة والتخطيط الاستراتيجي، أو في المهارات التقنية والتكنولوجية التي قد تؤهلها للعمل العسكري، إضافةً إلى ذلك يفتقر المجتمع القطري إلى عرض نماذج مُلهِمَة للمرأة الناجحة في العمل العسكري، فقِلَّة التسليط الإعلامي والمؤسسي على قصص نجاح المرأة في هذا المجال يحدُّ من تشجيع الفتيات والنساء على الانضمام للقوات المسلحة، كما أنَّ الاختلاط بالذكور والتعامل المباشر معهم في المؤسسة العسكرية هو أحد أبرز المعوقات التي تواجه مشاركة المرأة القطرية في وزارة الدفاع، "فالقوات المسلحة تُعَدُّ بيئة ذكورية بطبيعتها؛ حيث يهيمن الرجال على معظم الوظائف والمناصب القيادية،"(Finabel, 2018, p10) وهذا قد يشكل معوقًا لدى المرأة في التكيف مع هذه الثقافة الذكورية السائدة، كما أنَّ نظرة المجتمع لا زالت ترفض فكرة عمل المرأة كعسكرية أو في القطاع العسكري بشكل عام، ويعود ذلك إلى الصورة النمطية للمرأة وإلى أنَّه سيؤثر في أدوارها ومسؤولياتها الأسرية. وهذا ما تمت الإشارة إليه من قبل عينة الدراسة: "نظرة المجتمع والثقافة السائدة والأعراف والتقاليد هي أحد الأسباب التي تواجهها المرأة للوصول إلى منصبٍ عالٍ في القطاع العسكري، فنظرة المجتمع الذكوري للمرأة في القوات المسلحة لا تزال محصورة وفق نطاق محدد، وعملها فقط ضمن المجالات المدنية والإدارية، إضافةً إلى عدم الإيمان بقدراتها وكفاءتها".

يُضاف إلى ذلك ما يتعلق بالزواج والارتباط، فالرجل لن يقبل الزواج من امرأة تعمل كعسكرية بسبب طبيعة الزي العسكري، وحمل السلاح والتمارين، وأنَّ العمل العسكري لا يليق بطبيعة المرأة وبنيتها الجسمانية، وهذا ما أشارت إليه عينة الدراسة اللاتي يعمَلْنَ كعسكريات، إضافةً إلى "عدم تشجيع الأسرة للمرأة على الانضمام إلى وزارة الدفاع، فهذا يُعَدُّ أحد الأسباب التي تحول دون مشاركتها في هذا القطاع، فالأسر تنظر إلى المؤسسات الأخرى على أنَّها أفضل الخيارات للمرأة؛ من حيث التخصص الجامعي والفرص الوظيفية والامتيازات المادية" (Saltirovska, 2023, p67-80) ؛لذا فإنَّ الأسر تفضل الوزارات والمؤسسات الأخرى التي توفر للمرأة القطرية مسارات وظيفية متقدمة تُمَكِّنها من الوصول إلى مناصب قيادية عليا، إضافةً إلى أنَّ "البيئة الوظيفية في القطاعات الأخرى غالبًا ما تتسم بالمرونة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية للمرأة، ممَّا يجعلها خيارًا أكثر جاذبية بالنسبة للأسر مقارنةً بالالتحاق بالقوات المسلحة".(Amara, 2016, p8)

أمَّا العائق على مستوى وزارة الدفاع القطرية فإنَّ المؤسسة العسكرية تتطلب درجة عالية من الانضباط والصرامة؛ من خلال وجود هيكل تنظيمي صارم وتسلسل وظيفي محدد، فهذا يتطلب الالتزام التام بالأوامر والتعليمات العسكرية، وهذه البيئة المنظمة بشكل دقيق تؤكد احترام السلطة والهرمية العسكرية؛ "حيث يتوقع من الأفراد العسكريين تنفيذ التعليمات والقرارات الصادرة من القادة والرؤساء من دون تأخير أو تردد".(Moore, 2017, p5) فالانضباط والنظام هما من أهم القيم التي تؤكد عليها المؤسسة العسكرية، ممَّا يحتم على جميع العاملين الالتزام بها، كما أنَّ هناك ضعفًا في التمثيل النسائي في المناصب القيادية في وزارة الدفاع القطرية؛ أي أنَّ النساء لا يتقلَّدْنَ مناصب قيادية عليا كقائد أو مدير، ويعود ذلك إلى عوامل اجتماعية وثقافية عديدة لا تزال ترى بأنَّ المؤسسة العسكرية تتسم بطابع ذكوري. يُضاف إلى ذلك ما أشارت إليه عينة الدراسة؛ بأنَّ هناك غيابًا للبرامج والسياسات الداعمة لتطوير قدرات المرأة وإعدادها لتولي مناصب قيادية، وأنَّ التصورات الثقافية المحافظة لاتزال مستمرة اتجاه دور المرأة في المجال العسكري، كما أنَّ من الأسباب التي تعوق انخراط المرأة القطرية

في القطاع العسكري هو "عدم وجود حوافز أو امتيازات مادية لتشجيع المرأة على الانخراط في العمل بوزارة الدفاع، فهذا الواقع يفرض عبئًا إضافيًّا على المرأة القطرية، ويقلل من جاذبية هذا المسار الوظيفي بالنسبة لها، وهذا ما يُمَكِّنها من الانخراط في وزارات ومؤسسات أخرى تقدم حوافز ومزايا تشجيعية".(Medani, 2013, p582) وعلى الرغم من الأسباب التي تعوق انخراط المرأة القطرية في وزارة الدفاع، إلا أنَّ هناك نساءً يعمَلْنَ فيها، ولهُنَّ إسهامات كبيرة بها، ولكن يواجِهْنَ تحديات مختلفة أثناء عملهن.

4. المحور الرابع: التحديات التي تواجه المرأة القطرية في القطاع العسكري.

على الرغم من الجهود المبذولة لمشاركة المرأة القطرية في العمل بصورة عامة وفي المؤسسة العسكرية بصورة خاصة، إلا أنَّ النساء لا يَزَلْنَ يُواجِهْنَ العديد من التحديات، التي تتنوع على المستوى الفردي، وعلى المستوى المجتمعي، وعلى مستوى بيئة العمل.

يُعَدُّ التحدي على المستوى الفردي أحد أبرز التحديات التي تواجه المرأة القطرية في وزارة الدفاع، ويتمثل في غياب التواصل المباشر مع الذكور من المسؤولين أو المديرين أو الموظفين، ممَّا يعوق سلاسة التواصل والتعاون والتنسيق معهم بشكل فعال في المهام والمشاريع المشتركة، ونتيجةً لذلك "قد تواجه المرأة صعوبة في تحقيق الأهداف المشتركة مع نظرائهم من الذكور، كما قد يؤدي ذلك إلى تأخر في اتخاذ القرارات وإنجاز المهام، وإلى عدم الشعور بالمسؤولية من قبل فئة من النساء، وهذا الأمر قد يؤدي إلى تكوين نظرة سلبية لدى المديرين الذكور تجاه قدرات المرأة وجديتها في العمل". (Mariam, 2020, p41) ولهذا أشارت عينة الدراسة من الذكور إلى أنَّ المرأة أقل إنجازًا في العمل من الرجل، وذلك لأسباب عديدة، منها: ساعات عمل المرأة أقل من ساعات عمل الرجل، ولها إجازات الأمومة، والتغيب عن العمل، وصعوبة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. ولكن من جهة أخرى أشارت عينة الدراسة من النساء إلى أنَّ: "المرأة القطرية قد تواجه تحديًا في إثبات كفاءتها وقدراتها المهنية في بيئة عمل ذكورية، فهناك حاجة لإظهار مهاراتها وإنجازاتها بشكل مستمر، وهذا يأتي في سياق محاولة تغيير الصور النمطية المرتبطة بقدرات المرأة".

يكمن التحدي المجتمعي في عدم المساواة في الفرص من خلال وجود قيود وحواجز اجتماعية وثقافية، وقد أشارت عينة الدراسة إلى أنَّه لا يُتاح للمرأة الفرص التدريبية والتأهيلية ذاتها التي يحصل عليها الرجال في المجالات العسكرية، "إضافةً إلى هيمنة الثقافة الذكورية؛ أي يتم اتخاذ القرارات المؤثرة في المجتمع من قبل الذكور من دون مشاركة فعالة للمرأة". (Dube, 2023, p45)

لذلك تواجه المرأة القطرية ضغوطًا اجتماعية تحدُّ من طموحاتها وخبراتها المهنية في هذا المجال بسبب طبيعة المجتمع والهيمنة الذكورية والثقافة السائدة، فلا تزال هناك نظرة تقليدية بأنَّ المجالات العسكرية هي من اختصاص الذكور بشكل أساسي، ممَّا يجعل المرأة القطرية - وخاصةً العسكرية- تواجه تحديات تتعلق بعدم تقبُّل المجتمع والمديرين لدورهم كعسكريات، كما أنَّ هناك أولويات في العمل الميداني تقتصر على الذكور بسبب قدرة تحملهم وبنيتهم الجسمانية، فقوة المرأة الجسدية لا يمكنها تحمل المشقة؛ لأنَّ النساء بطبيعتهنَّ ضعيفات جسديًّا. ومن هنا تنص المادة رقم 94 من قانون العمل على أن "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحيًا أو أخلاقيًا أو غيرها من الأعمال التي يصدر

بتحديدها قرار من الوزير". (القانون رقم 14 في قانون العمل، 2004) وتشمل الأعمال الخطرة هنا التعرض للمواد الكيميائية الضارة، أو العمل في ظروف جوية قاسية أو القيام بأعمال تتطلب قوة جسدية كبيرة، فعمل المرأة القطرية كعسكرية في القطاع العسكري يتطلب تحمل الظروف القاسية، ولذلك تعمل في الوظائف الإدارية والإشرافية والسكرتاريا بعيدًا عن العمل الميداني أو العملياتي.

أمَّا التحدي على مستوى بيئة العمل، فيكمن في مواجهة المرأة القطرية تحديات تتعلق بصعوبة تقبُّل تغيير منهجية العمل من قبل المسؤول أو المدير، وقد يكون ذلك خوفًا من التغيير بسبب عدم الثقة في نجاح التغيير، أو عدم القدرة على إدارته بشكل فعال، وربما عدم الثقة بقدرات المرأة في التغيير. وعلى مستوى بيئة العمل أيضًا "هناك تفضيل موظف على موظف آخر من قبل المسؤول أو المدير، ممَّا قد يؤثر في إنتاجية عمل الموظف"، (Saltirovska,2023, p76) وهذا ما تمت الإشارة إليه من قبل عينة الدراسة؛ بأنَّ هناك عدم مساواة وتمييزًا من قبل المسؤولين لفئة معينة، وهناك أيضًا عدم تقدير وعدم وجود حوافز معنوية، كما أنَّه لا يوجد تطوير للموظف من قبل المديرين والمسؤولين.

وفي منحى آخر تركز وزارة الدفاع القطرية على تعيين عدد من النساء من دون النظر للتخصص فيما إذا كان يتناسب مع طبيعة العمل أم لا، ولكن في السنوات الثلاث الأخيرة تغيرت هذه النظرة نوعًا ما، وأصبح التركيز على التخصص من أهم شروط التوظيف، كما أصبح هناك ميل واضح نحو تخصص معين على حساب تخصص آخر، ممَّا أدى إلى تغيير في احتياجات السوق والطلب على مهارات وتخصصات معينة. ولكن على الرغم من وجود هذه التحديات إلا أنَّ هناك فرصًا أُتيحت للمرأة القطرية ومكَّنتها من الانخراط في القطاع العسكري؛ سواء كانت عسكرية أو مدنية، ففي السنوات الأخيرة تم فتح باب التجنيد العسكري للنساء في القطاع العسكري، كما فُتِحَ المجال أيضًا للانخراط في الدورات التدريبية العسكرية والدورات المدنية المتعلقة بالإدارة والحوسبة وتكنولوجيا المعلومات، كما تم توفير فرص وظيفية متنوعة للمرأة القطرية، بما فيها وظائف عسكرية ووظائف مدنية في وزارة الدفاع القطرية وفي مختلف الكليات والوحدات البرية والبحرية والجوية.

الخلاصة

حاولت هذه الدراسة التعرف على دور المرأة القطرية في القطاع العسكري القطري، وتحديد الأسباب التي تعوق مشاركتها في هذا القطاع الحيوي، كما حاولت استكشاف التحديات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها والتي تحول دون عملها في القوات المسلحة القطرية، إضافةً إلى معرفة المجالات العسكرية التي تمكنت من الانخراط فيها، ولذلك انطلقت هذه الدراسة من فرضية أساسية تتمحور حول تغيير التصورات الثقافية والمجتمعية التي من الممكن أن تعزز دور المرأة وتسهم في زيادة مشاركتها في القطاع العسكري؛ إذ يمكن لهذا التحول الثقافي أن يؤدي دورًا مهمًّا في تجاوز الصورة النمطية لدور المرأة في القوات المسلحة وفي المجتمع بشكل عام، ممَّا يعزز التفاعل بين الجنسين داخل المؤسسة العسكرية بدولة قطر، وهو ما تطمح إليه هذه الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أنَّ هناك ازديادًا تدريجيًّا في عدد النساء المنضمات إلى فروع الجيش المختلفة، بما فيها القوات البحرية والجوية والبرية؛ حيث وصل عددهُنَّ إلى 1,959 امرأة خلال 2024، ويعكس هذا التطور الجهود الواضحة التي تبذلها دولة قطر لتعزيز مشاركة المرأة في المجال العسكري؛ إذ تسعى باستمرار إلى توفير برامج تدريب وتأهيل متخصصة، وإلى

تطوير البنية التحتية والخدمات الداعمة لانخراط المرأة في هذا المجال، كما ينعكس هذا التطور أيضًا على مكانة المرأة القطرية في المجتمع، وعلى دورها في قطاع الدفاع، ممَّا يُبرِزُ التزام دولة قطر بتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة في المجالات كافَّة.

وعلى الرغم من هذا التقدم الملحوظ، إلا أنَّ هناك أسبابًا تعوق مشاركتها في القطاع العسكري، وتتنوع هذه الأسباب على المستوى الاجتماعي والمستوى الثقافي والمستوى المؤسسي، لكنَّ أبرزها نظرة المجتمع والثقافة السائدة، إضافةً إلى الأعراف والتقاليد، ولذلك لم يزل يُنظَرُ لدور المرأة في القوات المسلحة على أنَّه محصور في الوظائف المدنية والإدارية فقط، ولم تزل أيضًا تفتقد الإيمان بقدراتها وكفاءتها، ممَّا يزيد من التحديات التي تواجهها، ويجعلها ترضى بأقل الحلول المتمثلة في العمل الإداري والمدني البسيط، وهذا مَا يدفعنا إلى طرح التساؤلَيْن التاليَيْن في ظل تطور مسيرة المجتمع القطري وازدياد الدعم المقدم للمرأة بتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في كل المجالات الممكنة: كيف يمكن أن تؤثر السياسات المستقبلية في قطر على زيادة مشاركة المرأة في القطاع العسكري؟ وهل يشير تزايد وجود المرأة في القوات المسلحة القطرية إلى تغيير في ثقافة العمل العسكري في دولة قطر؟

قائمة المراجع

المراجع العربية

الكتب

- الآغا، فؤاد. (2008). *علم الاجتماع العسكري*. (الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- بدوي، محمد. (1991). *النظرية السياسية: النظرية العامة للمعرفة السياسية*. الإسكندرية، مصر: المكتب المصري الحديث.
- بشارة، عزمي. (2016). *الجيش والحكم عربيًا: إشكاليات نظرية*. الدوحة، قطر: مجلة سياسات عربية،
- دان، تيم وميليا، كوركي وستيف، سميث. (2016). *نظريات العلاقات الدولية التخصص والتنوّع*. (ترجمة: ديما الخضرا) الدوحة، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- غابريال، أشرف. (2010). *علم الاجتماع العسكري: دور المؤسسة الرئاسية والعسكرية تحقيق الأمن القومي*. الإسكندرية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- الغباشي، محمد. *كيف نقرأ مسار التغيير الاجتماعي في العقدين الماضيين؟ الباب الأول النظرية والفكر*.
- كوهن، كارول. (2017). *المرأة والحرب*، (ترجمة ربى الجامع) دمشق، سوريا: الرحبة للنشر والتوزيع.

المو اقع الإلكترونية العربية

- وزير الخارجية يعين لولوة الخاطر متحدثًا رسميًّا لوزارة الخارجية(mofa.gov.qa)

- وزارة التخطيط التنموي والإحصاء. (2017). *مسح القوى العاملة بالعينة- الربع الرابع*. الدوحة. https://www.psa.gov.qa/en/statistics/statistical%20Releases/Social/LaborForce/2017/Q4/LF_Q4_2017_AE.pdf
- وزارة التخطيط التنموي والإحصاء. (2018). *مسح القوى العاملة بالعينة- الربع الرابع*. الدوحة. https://www.psa.gov.qa/en/statistics/statistical%20Releases/Social/LaborForce/2018/Q4/LF_Q4_2018_AE.pdf
- جهاز التخطيط والإحصاء. (2021). *مسح القوى العاملة بالعينة- الربع الرابع*. الدوحة. https://www.psa.gov.qa/en/statistics/statistical%20Releases/Social/LaborForce/2021/LF_Q4_2021_AE.pdf
- تخريج أول فتاة قطرية كطيار مقاتل. (2020). https://www.defense-arab.com/vb/threads/140223/
- وزارة الدفاع في سلطنة عُمان. (1974). https://www.mod.gov.om/#Jund
- قوة دفاع البحرين. (2021). المرأة السعكرية1(bdf.bh) | BahrainDefenseForce
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (1979). *اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة*. Https ://bit.ly/3mxez1Z
- القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل. الميزان. https://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=12652&lawId=3961&language=ar
- استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة. https://www.psa.gov.qa/ar/nds1/nds3/Pages/default.aspx
- معدل المشاركة في القوى العاملة، إناث %من عدد السكان من الإناث فوق سن 15 عامًا قطر. (2023). https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2023&locations=QA&start=1991&vie
- مبادئ توجيهية في سبيل صياغة شاملة جنسانيًا باللغة العربية. https://static.un.org/ar/gender-inclusive-language/guidelines.shtml
- قوات الشرطة العسكرية تحتفل بتخريج دورة المستجدين التأسيسية للكادر النسائي رقم 3. (2023). http://www.qna.org.qa

المراجع الأجنبية

- Al-Dafaa, N., & Karasik, T. (2011). Women in Gulf Security Forces. *Institute for near East and Gulf Military Analysis (INEGMA) Special Report*, (15).
- Allen, A. (2018). *The power of feminist theory*. Routledge.

- Al-Serhan, A., Saada, R., & Alsayyed, N. (2023). Women and Leadership in the Jordanian Armed Forces. *Administrative Sciences*, *13*(2), 45.
- Amara, J., Krengel, M. A. X. I. N. E., & Finemann, A. (2016). Roles and challenges of women in the military. *A guide for the non-military mental health clinician: Handbook of psychosocial interventions for veterans and service members*, 36-44.
- Connell, R. W. (1987). Gender and power Stanford University Press.
- Dube, B. J. (2023). Gender Equality in the South African National Defence Force.
- Eggert, J. P. (2023). Female fighters and militants during the lebanese civil war: Individual profiles, pathways, and motivations. *Studies in Conflict & Terrorism*, *46*(7), 1042-1071.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2014). The implementation and impact of a gender perspective in operations. In *Gender, military effectiveness, and organizational change: The Swedish model* (pp. 76-107). London: Palgrave Macmillan UK.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2012). *Implementing a gender perspective in military organisations and operations: the Swedish Armed Forces Model*.
- Finabel. (2018). The European Land Force Commanders Organisation, Integration of Women in the Armed Forces. (2018), p10.
- Ghanem-Yazbeck, D. (2015). Women in the Men's House: The Road to Equality in the Algerian Military. *Carnegie Middle East Center*.
- Huntington, S. P. (2006). *Political order in changing societies*. Yale university press.
- Joenniemi, P. (Ed.). (2006). *The changing face of European conscription*. Ashgate Publishing, Ltd..
- Kaufman, J. P. (2022). *Introduction to international relations: Theory and practice*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Maffey, K. R., & Smith, D. G. (2020). Women's participation in the Jordanian military and police: An exploration of perceptions and aspirations. *Armed Forces & Society*, *46*(1), 46-67.
- Mariam, G. (2020). Women in the military sphere: some issues of social adaptation. *Journal of Sociology: Bulletin of Yerevan University*, *11*(2 (32)), 40-48.
- Medani, V. (2013). The power of women in the armed forces. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *4*(10), 580-585.
- Moore, B. L. (2017). Introduction to armed forces & society: special issue on women in the military. *Armed Forces & Society*, *43*(2), 191-201.

- NATO. (2012). Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure, Bi-Strategic Command Directive 40-1.
- Nolte, N. M. L. (2015). Why Arab-Muslim Women in War Matters: A Case Study Analysis of Women in the United Arab Emirates' Armed Forces.
- ODIHR, O. (2014). *Integrating a gender perspective into internal oversight within armed forces*. DCAF.
- Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D., & Miller, C. (2015). *Gender at work: theory and practice for 21st century organizations*. Routledge.
- Sajjad, T. (2004). Women guerillas: marching toward true freedom? An analysis of women's experiences in the frontlines of guerilla warfare and in the post-war period. *Agenda*, *18*(59), 4-16.
- Saltirovska, Z. (2023). CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN WOMEN'S INTEGRATION INTO THE ARMED FORCES. *Bezbednosni dijalozi*, *14*(1), 67-80.
- Strand, S. (2022). The birth of the enterprising soldier: governing military recruitment and retention in post-Cold War Sweden. *Scandinavian Journal of History*, *47*(2), 225-247.
- Strobl, S. (2016). "The Dream Recently Came True": Globalization and Media Discourse about Kuwaiti Policewomen. *Nidaba*, *1*(1), 6-18.
- Tagarev, T. (2008). Civilians in Defense Ministries. *Connections*, *7*(2), 110-117.
- UN Economic and Social Council. Report of the Secretary-General, Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, 12 June 1997. P23.
- Von Flotow, L., & Kamal, H. (Eds.). (2020). *The Routledge handbook of translation, feminism and gender*. London and New York: Routledge.
- Wadham, B., Bridges, D., Mundkur, A., & Connor, J. (2018). 'War-fighting and left-wing feminist agendas': gender and change in the Australian Defence Force. *Critical military studies*, *4*(3), 264-280.
- Waylen, G. (2012). Gender, feminism and the state: an overview. *Gender, politics and the state*, 1-17.

Romanization of Arabic Bibliography

- Al-Agha, Fouad (2008). 'Ilm al-Ijtima' al-'Askari (Military Sociology). (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Osama for Publishing and Distribution.

- Badawi, Muhammad (1991). Al-Nazariyyah al-Siyasiyyah: al-Nazariyyah al-'Ammah li al-Ma'rifah al-Siyasiyyah (Political Theory: The General Theory of Political Knowledge). Alexandria, Egypt: Al-Maktab al-Misri al-Hadith.
- Bishara, Azmi (2016). Al-Jaysh wa al-Hukm 'Arabiyyan: Ishkaliyyat Nazariyyah (The Military and Governance in the Arab World: Theoretical Problematics). Doha, Qatar: Siyasat Arabiya Journal.
- Dunn, Tim; Kurki, Milja; Smith, Steve (2016). Nazariyyat al-'Alaqat al-Dawliyyah al-Takhassus wa al-Tanawwu' (International Relations Theories: Discipline and Diversity). (Translated by: Dima al-Khadra). Doha, Qatar: Arab Center for Research and Policy Studies.
- Gabriel, Ashraf (2010). 'Ilm al-Ijtima' al-'Askari: Dawr al-Mu'assasah al-Ri'asiyyah wa al-'Askariyyah Tahqiq al-Amn al-Qawmi (Military Sociology: The Role of the Presidential and Military Institutions in Achieving National Security). Alexandria, Egypt: Shabab al-Jami'ah Foundation.
- Al-Ghabashi, Muhammad (n.d.). Kayfa Naqra' Masar al-Taghayyur al-Ijtima'i fi al-'Aqdayn al-Madiyyayn? al-Bab al-Awwal al-Nazariyyah wa al-Fikr (How Do We Read the Path of Social Change in the Past Two Decades? Part One: Theory and Thought). [No publisher or place details].
- Cohn, Carol (2017). Al-Mar'ah wa al-Harb (Women and War). (Translated by: Ruba al-Jami'). Damascus, Syria: Al-Rahaba for Publishing and Distribution.