

زنان در نیروهای نظامی

«گفتگوهای جامعه‌شناختی برای انسجام یگانی»

مارینا نوشیاری *

مترجمین: داود علمایی، حجت‌الله مرادی **

چکیده

حضور زنان در نیروهای نظامی سابقه‌ای طولانی دارد. اگر از مباحث طولانی و پایان‌ناپذیر گذشته در مورد این موضوع چشم‌پوشی کنیم، براحتی می‌توانیم با ابزارهای علمی حاصل از پژوهش‌های جامعه‌شناختی تجربی در مورد موضوع بحث کنیم. درباره این موضوع تاکنون تحقیقات بسیاری انجام شده است و سازمان‌دهی بحث طولانی ورود زنان به نیروهای مسلح در زمینه‌های مختلف امکان‌پذیر است. در این مورد باید به چند پرسش زیر پاسخ داد که:

- ۱- به چه دلایلی نیروهای مسلح مجبور هستند از وجود زنان استفاده کنند؟
 - ۲- چگونه زنان در مشاغل نظامی استخدام شوند و در همان شغل باقی بمانند؟
 - ۳- مشکلات جنسیتی زنان در سازمان‌های نظامی کدام است؟
 - ۴- حضور زنان در سازمان‌های نظامی باعث بروز چه مشکلاتی در عملکرد این سازمان‌ها می‌شود؟
 - ۵- زنان نسبت به حرفه نظامی و سازمان‌های نظامی چه نگرشی دارند؟
 - ۶- زنان تا چه حد می‌توانند در محدوده فعالیت‌های نیروهای مسلح وارد شوند و چه فرصت‌هایی برای انجام مأموریت‌های حافظ صلح و انسان‌دوستانه برای آنها فراهم می‌شود؟
- از جامعه‌شناسان انتظار می‌رود که اطلاعات واقعی را مدنظر قرار داده و از پیش‌داوری صرف‌نظر کنند. در این مقاله سعی بر آن است تا پاسخ پرسش‌های بالا با در نظر گرفتن تحقیقات تجربی بر روی وضعیت زنان در نیروهای مسلح از کشورهای دارای چنین وضعیتی داده شود، پاسخی که ریشه تاریخی داشته باشد.

کلید واژگان:

نیروهای مسلح - زنان نظامی، سازمان‌های نظامی، جنسیت

* Marina Nuciari

** عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

به چه دلایلی نیروهای مسلح مجبور هستند از وجود زنان استفاده کنند؟

تا به حال نظریه‌های مختلفی در مورد این پرسش مطرح شده است که بر اساس آنها می‌توان گفت که در دوره‌های زمانی خاصی، سازمان‌های نظامی که به طور سنتی، سازمان‌هایی مردم‌محور بوده‌اند، امکان حضور زنان را در نیروهای مسلح مطلوب دانسته‌اند. با این نگرش تاریخی، این دوره‌ها تقریباً با وقوع جنگ‌ها مقارن بوده است. در جنگ‌های جهانی اول و دوم حداقل یک نقش بارز نظامی به عهده زنان گذاشته شده بوده و آن وظیفه پرستاری بوده است.

روندی که در آن حرفه پرستاری به یک شغل تبدیل شد، که در حقیقت این شغل به مراقبت و کمک به سربازان زخمی در بیمارستان‌های صحرایی مربوط است که از قبل نیز وجود داشت.

لازم به ذکر است که این نقش اولین نقش رسمی و نهادینه شده سازمان‌های نظامی غربی است که ویژه زنان است. در واقع، این شغل با دیگر مشاغل، بویژه مشاغل خدماتی و تشریفاتی که به زنان واگذار می‌شود تفاوت‌هایی دارد. زیرا این مشاغل را کارکنان غیرنظامی بخش‌های دفاعی نیز می‌توانند بر عهده گیرند. در واقع چرخه پرستاری نظامی یک شغل کاملاً زنانه است که به طور مستقیم با میدان رزم سروکار ندارد، اما اغلب با خطرهای رزمی توأم است.

بنابراین، اولین نظر با هدف تشریح علت حضور زنان در عملیات نظامی در مقیاس‌های مختلف بر این حقیقت استوار است که حضور زنان، هنگام وقوع جنگ ضروری است. بویژه در مورد جنگ‌های بزرگ، مانند دو جنگ جهانی که غیرنظامیان ناخواسته درگیر آن شدند و سازمان‌های نظامی مدرن پیچیدگی ساختاری گسترده‌تری را برای همه به نمایش گذاشتند. دلیل عملی آن نیز استفاده بهینه از منابع کمیاب (نیروی انسانی) در رزم است. از این‌رو، زنان منابع انسانی جایگزینی برای انجام وظایف پشتیبانی و خدماتی محسوب

می‌شوند که تمام این وظایف را می‌توانند انجام دهند. بنابراین زنان مستقیماً با جنگ ارتباط ندارند، اما از جان مردان برای حضور در جنگ محافظت می‌کنند.

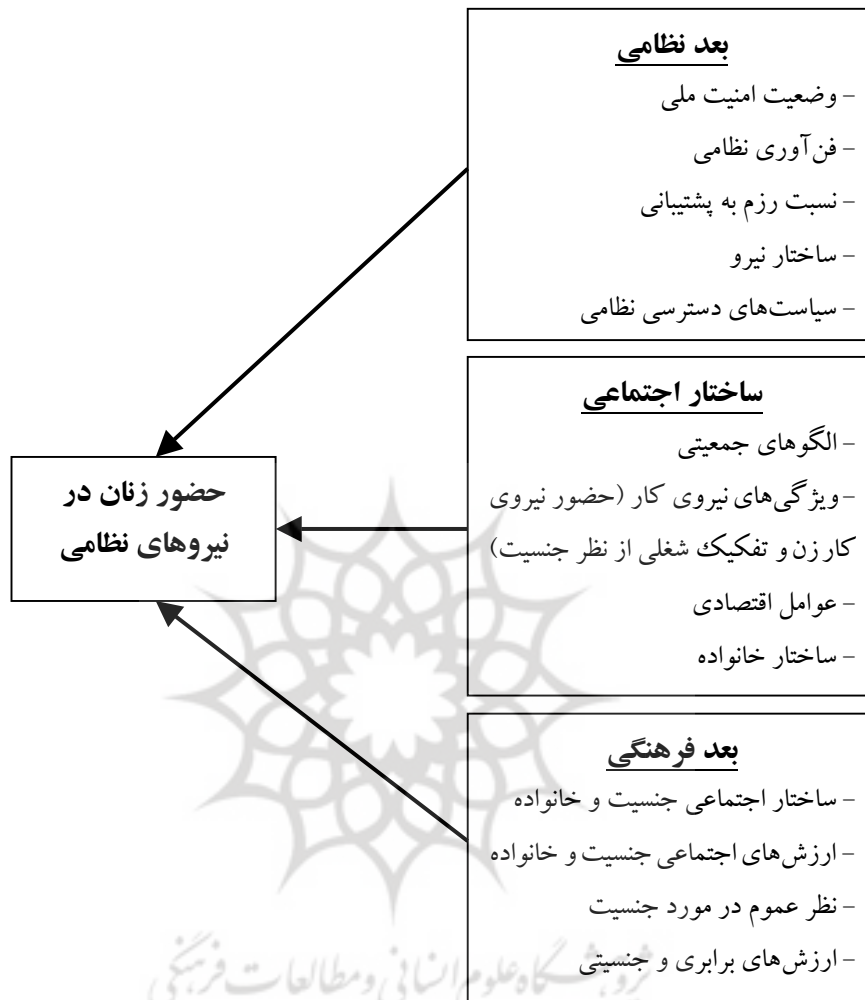
بر اساس نظریه بنگت آبراهامسون (Bengt Abrahamsson) مبنی بر اینکه سازمان‌های نوین نظامی را می‌شود یک نسخه خوب از جامعه غیرنظامی دانست که در آن تقسیم وظایف، نقش‌ها و عملکردهای ناشی از تمایزها و تخصص‌ها در جامعه نوین نمایانگر نیروهای مسلح با مشاغل خاص است (آبراهامسون، ۱۹۷۲). تنها وظایف مولد را نمی‌توان در نیروهای مسلح بازسازی کرد، بلکه سازمان‌های نظامی تمایل دارند به هر چه نیاز دارند، خود آن را تولید کنند. البته به استثنای نیروی انسانی که در خارج از سازمان (در جامعه غیرنظامی) تولید می‌شود. (همان)

با توجه به این موضوع که سازمان نظامی، یک جامعه مردم‌محور است، می‌توان گفت که این نسخه‌سازی (جامعه‌سازی شبیه به جامعه غیرنظامی در ارتش) به این معنی است که بسیاری از نقش‌ها به مردان واگذار می‌شود. اگرچه همین نقش‌ها در جامعه به طور معمول به زنان واگذار شود. این موضوع همچنین برای آن دسته از وظایفی صدق می‌کند که تا حدی در جامعه نوین از زنان انتظار می‌رود که در آنها ایفای نقش کنند. از وظایف و مسئولیت‌های رایج در خانواده‌ها گرفته تا نقش‌های مرتبط با خدمات اداری و تشریفاتی از قبیل پرستاری، معلمی، کارمندی و منشی‌گری. این فرایند با افزایش مهارت‌های شغلی در سطوح فنی و حرفه‌ای ادامه یافت تا اینکه تحصیلات رسمی و تخصص‌های خاص، پیش‌زمینه لازم برای تصدی هر شغل با در نظر گرفتن جنسیت شد.

به طور کلی، در حالی که زنان در جوامع امروزی نقش‌های عمومی بیشتری را با توجه به دیدگاه قبلی مردم بر عهده می‌گیرند، سازمان‌های نظامی وظایف خود را بر اساس همین دیدگاه مردم‌محور واگذار می‌کنند. تنها در مواقع اضطراری (مثل جنگ، که البته به این مورد نیز ختم نمی‌شود) و در حالی که نیروی انسانی مذکر کم باشد، منطق حکم می‌کند که افراد

مؤنث هرچه بیشتر به نقش‌های غیررزمی نظامی وارد شوند. این احتمال با فعالیت‌هایی که ماهیت زنانه دارند شروع می‌شود و گام‌به‌گام با وظایفی که زنان در جامعه غیرنظامی بر عهده می‌گیرند ادامه خواهد یافت. از آنجا که جامعه امروزی نقش‌های رزمی را مانند مشاغل دیگر نمی‌داند و باز از آنجا که رزم یک فعالیت مردانه محسوب می‌شود، تا حدی طبیعی به نظر می‌رسد و جای سؤال نخواهد بود که نقش‌های سربازی برطبق دیدگاه مردم‌محوری واگذار شوند. (از زنان دریغ می‌شود چون مؤنث هستند و به مردان تکلیف می‌شود، چون مذکرند.) اما فقط کمبود و اضطرار باعث نمی‌شود که سازمان‌های نظامی برای قبول ترکیب جنسیتی رو به رشد وادار شوند. در جوامع امروزی تغییر در نقش‌ها نیز دلیل نهایی نیست. تلاش برای ارایه تعریفی از یک نظریه منظم‌تر به منظور تشریح تغییرات کلی و در حال شکل‌گیری نقش زنان در ارتباط با فعالیت‌های نظامی از طرف جامعه‌شناسانی که با مطالعات جنسیتی و نظامی سرو کار دارند در حال انجام دادن است. هدف این نظریه نه تنها تشریح، بلکه پیش‌بینی گرایش نیروهای مسلح به پذیرش زنان در سازمان‌های نظامی ملی کشورهای گوناگون است.

بهترین کار انجام شده در این مورد، مقاله مدی وچسلر سیگال (Mady Wechsler Segal) در سال ۱۹۹۵ است. در این مقاله وی یک نظریه کلی از عوامل تأثیرگذار بر حضور زنان در نیروهای نظامی داده است. طبق نظر سیگال، عوامل اصلی تأثیرگذار بر تغییر نقش زنان در نیروهای مسلح به سه دسته طبقه‌بندی می‌شوند که هر یک از این سه دسته یک بُعد خاص را تعریف می‌کند. بعد نظامی، بعد ساختار اجتماعی و بعد فرهنگی. (به نمودار ۱ رجوع کنید.)



نمودار ۱- عوامل تأثیرگذار بر حضور زنان در نیروهای نظامی (سیگال، ۱۹۹۵)

بر طبق این نظریه متغیرهای نظامی بسیار مورد توجه هستند. این متغیرها شامل: وضعیت امنیت ملی، نوع و سطح فن آوری، نسبت رزم به پشتیبانی، ساختار نیروی و سیاست‌های دسترسی (ورود) به نیروهای نظامی می شوند.

متغیرهای ساختار اجتماعی عبارت‌اند از: الگوهای جمعیتی، ویژگی‌های نیروی کار (حضور نیروی کار زن و تفکیک شغلی از نظر جنسیت)، شرایط اقتصادی غیرنظامیان (رکود

یا رونق کاری) و ساختار خانواده (میانگین سن ازدواج، مسئولیت مادری و نقش تقسیم وظایف).

متغیرهای فرهنگی نیز شامل: ساختار اجتماعی جنسیت و خانواده، ارزش‌های اجتماعی نهفته در تعریف‌های فوق‌الذکر، نظر عموم مردم از جنسیت و برابری جنسی و ارزش‌های مربوط به نقش‌های اجتماعی موضوعی و برابری.

در مورد این متغیرها، اظهار نظرهای متعددی بیان شد که طبق آنها، حضور زنان در نیروهای مسلح متفاوت است. طبق متغیرهای نظامی، سطح تهدیدهای نظامی قابل تشخیص، به شکل منحنی است.

"به نظر می‌رسد که در نقطه پایان منحنی و نمودار تهدید جامعه، نقش نظامی زنان افزایش می‌یابد. در جوامعی که میزان تهدید امنیت ملی کم باشد، ارزش‌های فرهنگی حامی تساوی جنسی افزایش می‌یابد و نیز حضور زنان باز هم افزایش می‌یابد. نقش زنان در مشاغل رزمی در صورتی که تهدید در سطح متوسط نباشد به حداقل می‌رسد. شبیه وضعیتی که احتمال حمله از جانب نیروهای نظامی قدرتمند بسیار ضعیف است. اما وقتی که احتمال (متوسط یا زیاد) اقدام نظامی در خاک کشور در آینده‌ای نزدیک وجود داشته باشد؛ هر چه احتمال وقوع جنگ بیشتر باشد، میزان حضور زنان کمتر می‌شود." *نظری و مطالعات فرهنگی*

به نظر می‌رسد در حال حاضر این اظهار نظر از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا انجام دادن روزافزون عملیات نظامی غیرجنگی، احتمال حضور زنان را در نیروهای مسلح افزایش داده است.

به لحاظ فن‌آوری نظامی، «برخی تحولات در صحنه فن‌آوری منجر به جایگزین شدن نیروی فکر به جای نیروی بدنی شده است.» (سیگال، ۱۹۹۵، ص ۷۶۲). این تحولات تخصص‌های مرتبط با نقش نظامی همراه با تأکید بیشتر بر مهارت‌های فنی و یکسانی آنها

با مشاغل غیرنظامی، همگی تأثیر مثبتی بر احتمال استفاده از زنان در نقش‌های نظامی داشته است.

عامل دیگر رابطه نسبی نقش رزمی با نقش پشتیبانی است. به گفته سیگال «حضور زنان در عملیات نظامی به دلیل ازدیاد مشاغل رزمی کاهش می‌یابد.» (سیگال، ۱۹۹۵، ص ۷۶۴). به دلیل افزایش نقش پشتیبانی در طول زمان، زنان اجازه بیشتری برای حضور در مشاغل نظامی پیدا کرده‌اند. این مسئله با متغیر مربوط به ساختار نیرو ترکیب می‌شود و به دلیل اینکه نیروها بیشتر در زمره نیروهای ذخیره قرار می‌گیرند بنابراین تعداد زنان در نیروی احتیاط افزایش می‌یابد.

سرانجام، متغیر سیاست‌های دسترسی نظامی (ورود به نیروهای مسلح) مادامی که نیروهای مسلح در حال تبدیل به نیروهای کاملاً داوطلب هستند، تأثیرگذار است:

«حضور زنان در نیروهای نظامی با وجود سیستم به کارگیری داوطلبانه در حال افزایش است.» (سیگال، ص ۷۶۵)

اکنون به متغیرهایی که بعد ساختار اجتماعی را تعریف می‌کند، می‌پردازیم. الگوهای جمعیتی تا زمانی که تأمین نیروی انسانی مرد برای فعالیت‌های نظامی کافی نباشد، بر نسبت حضور زنان تأثیر می‌گذارند. (سیگال، ۱۹۹۵، ص ۷۶۶) و این امر در مورد نیروهای داوطلب کاملاً صدق می‌کند. از این گذشته، ویژگی‌های نیروی کار با توجه به تفکیک جنسیتی بر حضور زنان تأثیر می‌گذارد، تا جایی که تفکیک جنسیتی ساختار نیروی کار، به نقش محدود زنان در نیروهای نظامی می‌انجامد. در حالی که عکس این موضوع زمانی که بازار کار ترکیبی از دو جنس را در خود داشته باشد، اتفاق می‌افتد. عوامل اقتصادی نیز بر حضور زنان تأثیرگذار است تا حدی که میزان بالای بیکاری باعث می‌شود ورود مردان به نیروهای مسلح تسهیل و ورود زنان به نیروهای مسلح با مانع مواجه شود. ساختار خانواده و نقش زنان در آن

می‌تواند مانع از ایجاد مشاغل زنانه در ارتش شود، وقتی وظایف زنان در خانه تقسیم می‌شود (یا در آینده دچار تغییر می‌شود)، حضور زنان در نیروهای نظامی می‌تواند افزایش یابد.

با تجزیه و تحلیل دقیق مطالب سیگال درمی‌یابیم که بُعد فرهنگی از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا این بُعد همیشه در زمینه اصلی هر تغییری در دو بُعد دیگر به چشم می‌خورد. ترکیب اجتماعی جنسیتی، (مذکر و مؤنث) با توجه به مؤلفه‌های فرهنگی تعیین می‌شود و همچنین بر اساس فرهنگ‌های مختلف در طول زمان دچار تغییر و تحول می‌شود. همان‌گونه که بیان می‌کند: «فرهنگ‌ها می‌توانند بر برابری جنسیتی یا تفاوت‌های جنسیتی تأکید کنند که این امر تأثیر بسیاری بر نقش نظامی زنان دارد. هر چه تأکید بر تصور مردم‌محوری بیشتر باشد نقش نظامی زنان محدودتر می‌شود. (سیگال، ۱۹۹۵، ص ۷۸)

تغییر در ارزش‌های فرهنگی مربوط به نقش اجتماعی زنان با تحول در تعریف نقش خانواده پیوند دارد. به این ترتیب که دوری‌گزینی از تصورات سنتی خانواده و وظایف خانواده و رشد سیاست‌های حمایتی خارج از خانواده، به حضور بیشتر زنان در فعالیت‌های نظامی منجر می‌شود. از این گذشته، به نظر نویسنده (مارینا نوشیاری)، تغییر در ارزش‌های تعیین‌کننده جنسیت و ساختارهای خانوادگی، ارزشی مستقل از نوع نیروی یک جامعه دارد. داوطلبی یا اجباری بودن نیروی نظامی و وضعیت اقتصادی می‌تواند دسترسی به نیروی کار مردان را کاهش یا افزایش دهد. یک نیروی کاملاً داوطلب نسبت به محدودیت‌های جمعیتی آسیب‌پذیرتر است و وابستگی بیشتری به موارد اضطراری در بازار کار دارد؛ اتفاقی نیست که درصد حضور زنان در مشاغل نظامی در ارتش‌های داوطلبی در بالاترین سطح، قرار دارد (آمریکا ۱۴٪، کانادا ۱۱٪، انگلستان ۷٪). اما از آنجا که محدودیت‌های جمعیتی با تغییر در تصور جنسیتی و در پی آن باز شدن بازار کار بر روی زنان، تحت تأثیر قرار می‌گیرد، به نظر می‌رسد مجموعه عوامل فرهنگی از دلایل عمده بحث ما باشد.

در این باره، به عقیده نویسنده، تغییر در ارزش‌ها از باز کردن صرف در مشاغل نظامی بر روی زنان بهتر است و گسترش ترکیب جنسیتی در نیروهای مسلح را بهتر توصیف می‌کند. (به عبارت دیگر، دسترسی هر چه بیشتر زنان به مشاغل نظامی باعث می‌شود که پشتیبانی از رزم به سمت نقش‌های واقعی رزمی هدایت شود.) باز کردن در استخدام بر روی زنان در نیروهای نظامی می‌تواند دلیل دیگری از اصول کلی باشد؛ این دلیل به تغییرات اجتماعی در جوامع غربی از سال ۱۹۴۵ مربوط می‌شود که با شدت بیشتری در سازمان‌های نظامی اعمال شده است.

نویسنده در مورد روند مشخص و معروف غیرنظامی کردن امور در حال بحث است. همان موضوعی که ژانوتیس در اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح کرد که به ویژگی برجسته و عمومی سازمان‌های نظامی غربی (و البته غیرغربی) تبدیل شده است. (ژانوتیس، ۱۹۶۰). بسیاری از نقش‌های فنی که با غیرنظامی شدن امور در سازمان‌های بزرگ غیرنظامی تطبیق یافته‌اند، افزایش مشاغل اداری و مدیریت فنی و علمی را به ارمغان آورده‌اند. ساختار سازمانی نیز شباهت زیادی به ادارات غیرنظامی یافته‌اند و انجام امور غیرحرفه‌ای (که حتماً باید باقی بمانند) باعث شده است که تصورات مربوط به فعالیت در نیروهای نظامی (فی‌الغیره در فعالیت‌های رزمی) از میان برود. به همین ترتیب، به نظر نویسنده، این روند، ممنوعیت ورود زنان به مشاغل نظامی را تضعیف کرده است، در واقع، زنان مشاغل موازی را در سازمان‌های غیرنظامی پذیرفته‌اند. روند غیرنظامی کردن امور با آزادی زنان و حضور هرچه بیشتر آنها در مشاغل جوامع غربی ترکیب شده و باز شدن در مشاغل حرفه‌ای را در نیروهای مسلح حتی با عدم وجود اضطرار امکان‌پذیر کرده است.

صحت این مباحث در این واقعیت نهفته است که تعداد بسیاری از زنان، در مشاغل نیروی هوایی که مشاغل فنی بیشتری نسبت به مشاغل رزمی است، استفاده شده است.

در نیروی هوایی، ترکیب جنسیتی به عنوان پیامد حضور بالای زنان زودتر شروع شد و با سرعت بیشتری ادامه یافت. در مورد نیروی هوایی این حقیقت قابل ذکر است که به دلیل

تخصص‌های فنی، حتی بدون وجود قانون در مورد حضور صرف مردان، حضور داوطلبانه بسیار بیشتر است.

برای نتیجه‌گیری در این مورد، باید گفت که ورود زنان به نیروهای نظامی غربی و شبه غربی، پیامد روند غیر نظامی کردن امور از یک سو و تغییر در ارزش‌های مربوط به تصور جنسیتی از سوی دیگر است. این روند باعث شده است که زنان در مشاغل متعددی در جوامع بزرگ پذیرفته شوند. از این گذشته، ورود زنان به نیروهای نظامی با کاهش سربازگیری اجباری و گرایش نیروهای مسلح به جذب داوطلبانه نیروها همراه بوده است.

چگونه زنان در مشاغل نظامی استخدام می‌شوند و در همان شغل باقی می‌مانند؟

پاسخ فوری به این پرسش بسیار صریح و روشن است. زنان به طور داوطلب به نیروهای نظامی وارد می‌شوند. در اینجا ما می‌توانیم از اطلاعات مربوط به وضعیت زنان کادر فنی در کشورهای ناتو که در واقع یک وضعیت فراگیر و جامع نیست، استفاده کنیم. اما برای استفاده از اطلاعات اخذ شده از اداره زنان نیروهای نظامی ناتو در بروکسل باید به اطلاعات مقایسه شده از تعداد زیادی از سازمان‌های نظامی امروزی دسترسی داشته باشیم. اینکه اطلاعات می‌تواند مفید باشد یک واقعیت است، به این دلیل، در این بخش از اطلاعات موجود درباره نیروهای نظامی کشورهای غیر غربی نیز استفاده شده است.

زنانی که در نیروهای نظامی کشورهای ناتو مشغول به کار هستند، همگی بر اساس مقررات داوطلبی وارد شده‌اند و مشاغلی را بر عهده گرفته‌اند. البته درصد سربازان زن در کشورهای مختلف به دلیل استعدادهای نظامی مختلف، متفاوت است (جدول ۱). در نیروهای نظامی کاملاً داوطلب، تعداد زنان نسبت به نیروهای نظامی سربازمحور (سربازگیری اجباری) بیشتر است و تخصص‌های بیشتری بر عهده آنها گذاشته می‌شود (البته نه همه تخصص‌ها).

ردیف	کشور	تعداد زنان	درصد تعداد زنان به تعداد کل نیرو
۱	امریکا	۱۹۸۴۵۲	٪۱۴
۲	کانادا	۶۵۵۸	٪۱۱/۴
۳	فرانسه	۲۷۵۱۶	٪۸/۵
۴	انگلستان	۱۶۶۲۳	٪۸/۱
۵	جمهوری چک	۱۹۹۱	٪۳/۷
۶	هلند	۴۱۷۰	٪۸
۷	بلژیک	۳۲۰۲	٪۷/۶
۸	پرتغال	۲۸۷۵	٪۶/۶
۹	لوکزامبورگ	۴۷	٪۰/۶
۱۰	دانمارک	۸۶۳	٪۵
۱۱	مجارستان	۳۰۱۷	٪۹/۶
۱۲	نروژ	۱۱۵۲	٪۳/۲
۱۳	یونان	۶۱۵۵	٪۳/۸
۱۴	اسپانیا	۶۴۶۲	٪۵/۸
۱۵	آلمان	۵۲۶۳	٪۲/۸
۱۶	لهستان	۲۷۷	٪۰/۱
۱۷	ترکیه	۹۱۷	٪۰/۱
۱۸	ایتالیا	۴۳۸	٪۰/۱

جدول (۱) درصد حضور زنان در ۱۸ کشور ناتو - وضعیت سال ۲۰۰۰

منبع: گزارش سالانه کمیته زنان نیروهای نظامی ناتو

* زنان در آلمان فقط در بخش‌های پزشکی و موسیقی خدمت می‌کردند، ولی از سال ۲۰۰۱ اولین گروه

از زنان آلمانی (۲۴۴ نفر) برای مشاغل رزمی استخدام شدند.

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر حضور زنان به تفاوت زمان سربازگیری زنانه در کشورهای مختلف ناتو مربوط می‌شود. مثلاً در ایتالیا که سربازگیری زنانه در سال ۲۰۰۰ مجاز اعلام شد، درصد بسیار کمتری از زنان در آن حضور دارند تا کشورهایی که سربازگیری زنانه از دهه های خیلی قبل تر در آنها شروع شده است. این دو عامل در ترکیب با یکدیگر باعث می‌شود درصد حضور زنان، در کشورهای مختلف متفاوت باشد.

به غیر از شغل پرستاری نظامی که اساساً یک شغل زنانه نظامی محسوب می‌شود و اولین دروازه ورود زنان به نیروهای نظامی است، به طور کلی نقش‌های نظامی که بر عهده زنان گذاشته می‌شود، دو ویژگی اصلی دارند:

۱- اولین مشاغلی که در نیروهای نظامی به زنان سپرده شد، مربوط به بخش‌های اجرایی بود که عمدتاً اداری تلقی می‌شوند. سپس زنان اجازه یافتند در مشاغل فنی مربوط به خدمات لجستیکی و در نتیجه مشاغل فنی، پشتیبانی و رزمی وارد شوند. چنانچه همه مشاغل نظامی را (از دورترین تا نزدیک‌ترین به مشاغل رزمی) با توجه به خطرات نسبی آن در یک طیف قرار دهیم، خواهیم دید که ابتدا زنان وارد مشاغلی شده‌اند که دورتر از وضعیت‌های رزمی بوده و به مرور به وضعیت‌های رزمی نزدیک و در نهایت به وضعیت فعلی رسیده‌اند که محدودیت‌های رزمی یا برطرف شده یا در حال برطرف شدن است.

۲- به دلایلی که به ماهیت مشاغل فوق مربوط می‌شود، ورود اولیه زنان به سلسله مراتب میانی و میانی به بالا انجام شده است که این امر بدین معنی است که مشاغل افسری و درجه‌داری نصیب آنها شده است و گروه‌های بعدی زنان حتی به عنوان سرباز نیز وارد نیروهای نظامی شده‌اند.

هر دوی این خصوصیات با چرایی دسترسی و ورود زنان به سازمان‌های نظامی مربوط می‌شود. بیشترین نقش‌های شبه غیرنظامی پیامد روند غیرنظامی شدن امور هستند و شغل‌هایی وجود دارد که زنان به راحتی می‌توانند بر عهده گیرند. زیرا زنان بسیاری با تحصیلات عالی و متوسط در جوامع وجود دارند. از این گذشته، نقش‌های فنی و اجرایی خود به خود محتوای رزمی کمتری دارند و در محیط‌هایی انجام می‌گیرند که با محیط رزمی و جنگی ارتباط مستقیم ندارند و تخصص‌های لازم این مشاغل معمولاً همراه با تصورات جنسیتی نیست.

در مشاغل رزمی، زمانی که تماس نسبتاً مستقیم با دشمنی که از سلاح استفاده می‌کند و خطر کشته شدن، زخمی شدن و اسارت وجود دارد، دو مؤلفه باید مدنظر قرار گیرد:

۱- تا جایی که به سربازان رده پائین مربوط می‌شود، دلیل اصلی دور نگاه داشتن زنان از مشاغل رزمی، تصور تفاوت‌های جنسی مربوط به قدرت بدنی و خشم لازم برای این مشاغل است که در توضیح عدم کفایت، «حداقل همسان‌سازی زنان» در این مشاغل عنوان می‌شود؛ دلیل بعدی، حفظ انسجام سربازان مرد است که با حضور زنان دچار خلدشه می‌شود.

کشورهای مختلف در دوره‌های زمانی مختلف این دو دلیل را صحیح یا غلط پنداشته‌اند.

هر کجا زنان حضور داشته‌اند سطح انسجام بالا بوده است، اما زنان به طور عملی مشاغل رزمی را بر عهده نگرفته‌اند. در مورد دلیل دوم باید گفت که برخی جزئیات تحقیقی ارایه خواهد شد.

۲- از نظر افسران و درجه‌داران، مشاغل و وظایف عملیاتی مطلوب‌تر است و از نظر حقوقی نیز از طرف سازمان بهتر تأمین می‌شوند. بنابراین، این یک رویه مشخص

سازمانی است که بیشتر مشاغل بااهمیت به عهده خبرگان و متخصصانی گذاشته می‌شود که تلاش می‌کنند کیفیت و کمیت مشاغل خود را کنترل و محدود کنند. طبقه‌بندی خیالی و جنسیتی تنها یکی از چند دلیلی است که این مشاغل بیشتر اختصاصی هستند.

نوع شغل و مدت حضور در نیروهای مسلح، در کشورهای مختلف تفاوت دارد. حضور سربازان زن جوان در بیشتر کشورهای عضو ناتو (با توجه به اطلاعات موجود) باعث می‌شود که ادامه سربازی بسیار سخت باشد. به نظر می‌رسد که مدت زمان اشتغال زنان نسبت به مردان کوتاه‌تر باشد، اما تحقیقات ارزیابی در سطح ملی چنین تفاوتی را نه تنها در نیروهای نظامی مختلف، بلکه در مشاغل غیرنظامی نیز نشان می‌دهد.

البته برخی از اطلاعات مهم در مورد زنان با درجه بالا، در کشورهای مختلف ناتو به دست آمد. چارلز موسکوس (Charles Moskos) در مورد افسران زن ارتش آمریکا تحقیقاتی انجام داده است که می‌توان به آن اشاره کرد. اولین اطلاعات مبنایی این است که این وضعیت در کشورهای مختلف متفاوت است، زیرا این اطلاعات مبتنی بر اطلاعات سالی است که زنان در نیروهای نظامی پذیرفته شده‌اند. (به جدول ۲ رجوع کنید). اما این اطلاعات بیانگر این حقیقت است که زنان فقط در سال‌های آخر خدمت خود می‌توانند به درجات بالا و مناصب مهم ارتقاء یابند و این امر نیز در کشورهای رخ می‌دهد که زنان را از ۲۰ سال قبل یا بیشتر در سازمان نظامی خود پذیرفته باشند. (کشورهایی مثل آمریکا، کانادا و انگلستان).

جدای از تبعیض احتمالی جنسیتی در خط و مشی‌های ارتقای شغلی بویژه در مناصب مهم (چیزی که به سختی می‌توان از این اطلاعات دریافت) چرخش واقعی و تغییر در نگرش به مشاغل نظامی زنان در بدو ورود است.

البته چون ازدواج و وظایف مادری نه تنها در بیشتر موارد به معنای انتخاب، میان ادامه شغل و انجام وظایف همسری در خانواده تلقی می‌شود، بلکه به نظر می‌رسد که یک رابطه منفی میان ازدواج و درجه در نیروهای نظامی وجود دارد. موسکوس به این قضیه در نیروهای نظامی آمریکا پی برد و اظهار داشت که "زنان نظامی هرچه مقام بالاتری داشته باشند، احتمال کمتری وجود دارد که ازدواج کنند. الگویی عکس این وضعیت در مورد مردان صادق است. تطابق مشاغل نظامی با زندگی زنانه بر زنان بیشتر از مردان تأثیر می‌گذارد." (موسکوس، ۱۹۹۹، ص ۲۵) با نگاه به درصد ازدواج زنان و مردان در ارتش آمریکا در سال ۱۹۹۷، نسبت مردان به زنان در موضوع تقید به ازدواج از سطح منفی در «درجات» پایین به افزایش «تصاعدی» در درجات بالا منتهی می‌شود. به عبارت دیگر در سربازان نسبت زنان متأهل بیشتر از مردان است و همچنین مردان متأهل بیشتری نسبت به زنان از درجات گروهبانی به بالا و در افسران دیده می‌شود. (جدول ۳)

موسکوس در مقاله دیگری خاطرنشان می‌کند که تصورات متفاوتی در مورد زندگی حرفه‌ای زنان نظامی وجود دارد (موسکوس، ۱۹۹۹): شغل نظامی برای زنان درجه‌دار مانند همقطاران مرد خود یک نوع زندگی محسوب می‌شود که این موضوع بیانگر این حقیقت است که از سختی‌های ارتقا در شغل بویژه در درجات بالاتر بیشتر گلایه و شکایت می‌شود. در این درجات ارزشیابی عملکرد مثبت برای ارتقا به درجات بالاتر بسیار مهم است. زنان غیردرجه‌دار و حتی زنان گروهبان، داشتن شغل را یک موضوع موقت می‌دانند و این مسئله، تصور دلسردی بابت سخت بودن شغل و حتی درجا زدن در یک درجه را کاهش می‌دهد.

ردیف	نام کشور	سال پذیرش رسمی	سال ورود اولیه	سال کاهش یا حذف محدودیت‌ها
۱	امریکا	۱۹۴۸	۱۹۷۳	۱۹۹۳
۲	کانادا	۱۹۵۱	۱۹۶۸	۱۹۸۹
۳	فرانسه	۱۹۷۲	۱۹۷۳	۱۹۸۵
۴	انگلستان	۱۹۴۹	۱۹۹۱	۱۹۹۲
۵	جمهوری چک	اوایل دهه ۱۹۸۰	اوایل دهه ۱۹۸۰	۱۹۸۴
۶	هلند	۱۹۷۹	۱۹۷۹	۱۹۸۱
۷	بلژیک	۱۹۷۵	۱۹۷۷	۱۹۸۱
۸	پرتغال	۱۹۹۲	-	-
۹	لوکزامبورگ	۱۹۸۰	۱۹۸۷	۱۹۹۷
۱۰	دانمارک	۱۹۶۲	۱۹۷۴-۱۹۷۱	۱۹۸۸
۱۱	مجارستان	۱۹۹۶	۱۹۹۶	۱۹۹۶
۱۲	نروژ	۱۹۷۷	-	۱۹۸۵
۱۳	یونان	۱۹۷۹	۱۹۷۹	-
۱۴	اسپانیا	۱۹۸۸	۱۹۸۸	۱۹۹۸
۱۵	آلمان	۱۹۷۵	۱۹۷۵	-
۱۶	لهستان	۱۹۸۸	-	-
۱۷	ترکیه	۱۹۵۵	۱۹۵۷	-
۱۸	ایتالیا	۱۹۹۹	۲۰۰۰	-

جدول ۲- پذیرش زنان در نیروهای نظامی در کشورهای ناتو و تغییرات پس از آن - وضعیت سال

۲۰۰۰

حضور بیشتر مردان متأهل نسبت به زنان در افسران و درجه‌داران از طرف موسکوس به عنوان عامل «نسلی» معرفی شد. به نظر می‌رسد در ارتش‌های آمریکا و انگلستان، انتخاب قطعی بین حرفه نظامی و زندگی در خانه تحت تأثیر عامل نسلی قرار دارد. به نظر می‌رسد زنان با درجات بالا (زنان میان سال) حرفه نظامی را به زندگی در خانه ترجیح می‌دهند، در حالی که افسران با درجات پایین‌تر (زنان جوان‌تر) تلفیقی از زندگی در خانه و حرفه نظامی را ترجیح می‌دهند. البته در دهه اول پذیرش زنان در ارتش، اشتیاقی به استخدام در میان آنها وجود داشت، ولی پس از فروکش کردن این شوق، ابتدا میل به تشکیل خانواده و بچه‌دار شدن و سپس بازگشت به شغل پدید آمد.

مشکلات جنسیتی زنان در سازمان نظامی کدام است؟

این پرسش واقع‌بینانه بسیار مهم است، زیرا بر زندگی روزمره زنان تأثیر مستقیم دارد. استثنا کردن زنان از شغل نظامی و عدم ترکیب کامل آنها در زندگی نظامی، معمولاً در این عرصه توجیه می‌شود.

مشکلاتی که زنان به طور واقعی یا انتزاعی در نیروهای نظامی با آن مواجه هستند به دو دسته تقسیم می‌شوند:

۱- مشکلات سازگاری با محیط سخت نظامی که سطح آن با سطح زندگی طبیعی در یک جامعه پیشرفته بسیار فاصله دارد. (زندگی در اردوگاه‌ها، مأموریت‌ها و آموزش‌های سخت رزمی و غیررزمی که شرایط محیطی بسیار سخت و سطوح متفاوت بی‌بند و باری جنسی در آن عادی است)، این نگرانی‌ها به عنوان "بهداشت زنانه" و "جداسازی جنسی" معرفی می‌شوند.

۲- مشکل تداوم کارآیی و اثربخشی در محیط رزمی با کار زیاد، که برای گروه اقلیت (به لحاظ جنسی) یعنی زنان نسبت به مردان شرایط را سخت‌تر می‌کند.

خانم ام.سی. دویلپیس (M.C.Devilbiss) در مقاله تحقیقی جامعه‌شناسی خود به نام "جی جو" (GIJO) تصریح می‌کند که زنان بر مشکلات دسته اول نسبتاً راحت غلبه می‌کنند و معمولاً زنان مشکلات مربوط به زندگی سخت را در محیط‌های سخت همانند مردان اظهار نمی‌کنند و حساسیت جنسیتی نسبت به آن نشان نمی‌دهند، اما مشکلی که پیش می‌آید چیزی است که خانم دویلپیس آن را "هوشیاری جنسی" می‌نامد و تا حدی به "تنها ماندن در میان مردان" با این تأکید که "شما متفاوت هستید" یا اینکه "همواره باید کارها را کاملاً دقیق انجام دهید تا انگشت‌نما نشوید" منجر می‌شود (دویلپیس، ۱۹۸۵، ص ۵۳۱).

اغلب اوقات، موضوع بهداشت فردی مشکلی است مستقل از جنسیت و براحتی می‌توان با جدا کردن نسبی محیط کار آن را در سطح سازمانی حل کرد. از این گذشته نیازهای شخصی و خصوصی افراد مختلف، متفاوت است.

در همین تحقیقات، دسته دوم مشکلات (توانایی زنان در سازگاری فیزیکی و روانی با فعالیت‌های آموزشی و مأموریتی در محیط‌های سخت نظامی و رزمی) در مناطق تقریباً رزمی مورد بررسی قرار گرفت. یگان مورد بررسی، اسکادران رادار گارد ملی هوایی آمریکا بود که برای آموزش دویست نفر از پرسنل خود از سواحل شرقی آمریکا به سواحل غربی منتقل شده بود. عملیات آموزشی در فضایی جداسازی شده و در یک محیط تقریباً رزمی در کوهستان با شرایط متغیر آب و هوایی اجرا شد که محیطی واقعاً "سخت و خصمانه" به حساب می‌آید. تعداد پرسنل زن ۲۰ نفر بود که در مشاغل فنی مختلف و مرتبط با فعالیت‌های اسکادران خدمت می‌کردند. در این اسکادران به نظر نمی‌رسید که محیط خشن و فعالیت‌های سخت شبانه‌روزی باعث شده باشد کارایی افراد کم و مشکلی با توجه به حضور زنان پدید آمده باشد.

برعکس، موضوعی که باید مورد تأکید قرار گیرد، "هوشیاری جنسی"^{*} است که پرسنل زن مراقب آن بودند. این احساس باعث می‌شود سختی‌ها و فعالیت‌های جاری به چالش‌های مستمر تبدیل شوند که در آن توانایی زنان برای مدیریت و کنترل وظایف غیرزنانه مورد سؤال قرار گیرد، یا اینکه وظایف را به نحوی انجام دهند که بدون کمک و ترحم دیگران از عهده انجام آن برآیند.

بر اساس نظر دویلیس سه عامل وجود دارد که بر اساس آنها مشکلات به خودی خود به جنسیت (آنچنان که زنها فکر می‌کنند) مربوط نمی‌شوند. این سه عامل عبارت‌اند از:

۱- در معرض دید بودن زنان به لحاظ اجتماعی و فیزیکی، با توجه به این حقیقت که "زنان در تمرینات رزمی معمولاً در اقلیت قرار دارند"، بنابراین اغلب در معرض قضاوت دیگران قرار می‌گیرند. (دویلیس، ۱۹۸۵، ص ۵۳۲). این وضعیت و تصور مردم نسبت به متفاوت بودن زنان بخشی از نظریه‌ای است که خانم روزابت کانتر (Rosabeth Kanter) در تحقیقات خود از شرکت‌های غیرنظامی مطرح کرده است و معتقد است زنان و مردان با یکدیگر در سطوح مختلف سلسله مراتب همکاری می‌کنند (کانتر، ۱۹۷۷). بر اساس نظر وی، حضور جنس اقلیت در میان اکثریت بر پایه اندازه و تعداد نفرات، مورد قضاوت قرار می‌گیرد. گروه‌های بسیار کوچک چند نفره با جنسیت‌های مختلف، نسبت به اقلیت‌های بزرگ‌تر که حضورشان در همه جا متفاوت است، بیشتر در معرض دید هستند.

۲- تأثیر اجتماعی در معرض دید بودن را می‌توان با این حقیقت مرتبط دانست که قرار گرفتن زنان در محیط‌های سنتی مردان و وظایف مردانه، استنایهای اجتماعی محسوب می‌شوند، که بر خلاف استانداردها رفتار می‌کنند و بر زن بودن خود نیز تأکید دارند.

* حالتی که زنان برای اینکه مورد ملامت قرار نگیرند، فعالیت‌هایشان را دقیق انجام می‌دهند تا انگشت‌نما نباشند.

۳- تعریف اجتماعی زنان در نیروهای نظامی که بر اساس آن از رزم مستقیم و خطرهای بالای حرفه‌ای معاف می‌شوند. این مسئله به آن معناست که پرسنل زن فنی، یک گروه تخصصی مهر بر پیشانی خورده‌ای می‌شوند که به درد سازمان نمی‌خورند و باید از آنها مراقبت کرد و به همین دلیل با سربازان مردی که در موقع نیاز، به رزم فرستاده می‌شوند متفاوت‌اند. این تفاوت مبتنی بر قانون، علاوه بر قانون مراقبت از جنس ضعیف‌تر، تقریباً ناعدلانه به نظر می‌رسد. زیرا زنان می‌توانند به عضویت نیروهای نظامی درآیند و وظایف به ظاهر سستی مردانه را انجام دهند، ولی همچنان باید از خطرهای بسیاری که مردان در معرض آن هستند، مصون بمانند.

زنان با چه مشکلاتی در زمان حضور در مشاغل نظامی مواجه می‌شوند؟

بسیاری از مشکلات عملی ناشی از حضور زنان در نیروهای نظامی که در آنها ترکیب جنسیت در سطوح مختلف انجام گرفته قابل حل است. این راه‌حل‌ها عبارت‌اند از: نزدیک بودن مقصد و مسیر تأسیسات زیرساختی و سازگاری با آنها، منطبق کردن مقررات حقوقی برای استفاده از غیرنظامیان در بخش‌های نظامی (به عنوان نیروهای فنی) مانند مرخصی‌های زایمان، خدمات درمانی و خدمات مراقبتی از بچه‌های سربازان و درجه‌داران زن (مادر)، وضع قوانین و مقررات ویژه در محیط‌های نظامی برای مجازات افرادی که مرتکب تجاوز جنسی می‌شوند، مقرراتی مانند اخراج و بازنشستگی و غیره.

سازگاری در انجام وظایف نظامی و مشاغل مرتبط با آن به عنوان سطح هنجار اجتماعی مشکل‌تر است. ارتباط‌های رسمی و غیررسمی اجتماعی را نمی‌توان به طور کامل قانونمند نمود، همچنین روابط خصوصی را نیز نمی‌توان بر پایه قانون استوار و تعیین کرد.

ارزیابی عملکرد، مانند دیگر عوامل، به دلایل زیادی یک موضوع بسیار مهم تلقی می‌شود؛ از یک طرف استفاده نادرست از استانداردها در واقع به گزینه‌های تبعیض‌آمیز منجر می‌شود. در این صورت برای جلوگیری از این اشتباه گاهی اوقات از جداسازی یگانی یا

آموزش مجزا استفاده می‌شود یا حتی می‌توان استانداردهای متفاوتی برای زنان و مردان تدوین کرد. عواملی مانند عضوگیری غیرجنسیتی، نحوه آموزش و عملکرد در طول زمان با توجه به تجربیات به دست آمده در برخی کشورها پذیرفته شده است تا درصد احتمال انتخاب و ارتقای زنان در مشاغل بیشتری فراهم شود.

از طرف دیگر، عملکردها تحت تأثیر روابط اجتماعی پدید آمده از آموزش و کسب تجربیات مشترک قرار می‌گیرند. در یگان‌های نظامی که اغلب عملکردها در سطح جمعی و گروهی ارزیابی می‌شوند، موضوع اصلی، عملکرد فردی نیست بلکه عملکرد گروهی با توجه به این واقعیت انجام می‌گیرد که عملکرد گروه، صرفاً حاصل جمع عملکردهای فردی نیست. این مسئله در نیروهای نظامی به عنوان "انسجام یگانی" مورد اشاره قرار می‌گیرد و ترکیب و تلفیق جنسیت، در سایه نتایج حاصل از آمادگی رزمی و رفتار مؤثر سنجیده می‌شود که به نظر می‌رسد با اتحاد مردان یا همان "اتحاد هم‌زمان" بشدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد. اتحاد هم‌زمان در وضعیت‌های پرتنش و پرخطر رزمی که اعضای یگان در آن قرار دارند، بیشتر می‌شود.

انسجام یگانی و پیوستگی مردانه موضوع‌هایی هستند که به تحقیقات اجتماعی - روانی^۱ بسیاری در مورد آمادگی و رفتارهای رزمی نیاز دارند و البته تحقیقات تجربی زیادی در نیروهای نظامی انجام شده است و کماکان نیز ادامه دارد. عوامل انسجام بارها و بارها مورد بررسی و آزمایش قرار گرفته است به نحوی که تعجب‌آور نیست اگر بگوییم که ایجاد و حفظ مجموعه‌ای از روابط خاص با نام ارتباطات هم‌زمانی ناشی از اتحاد مردانه را می‌توان در صورت حضور زنان در یک گروه نظامی خطرناک تلقی کرد؛ زیرا یک گروه منسجم مردانه حضور زنان را "حضور غیر" می‌نامد.

تحقیقات تجربی درباره یگان‌هایی با جنسیت مرکب (زن - مرد) بارها در یگان‌های عملیاتی و غیرعملیاتی با هدف دستیابی به پاسخ علمی و قطعی به این پرسش انجام گرفته است که آیا زنان کارآیی نظامی یگان را در رفتار منسجم گروه به خطر می‌اندازند؟ این موضوع هم مانند سایر مسائل انسانی دارای پاسخ قطعی نیست. اما می‌توان از مطالعات بسیاری که از اوایل دهه ۱۹۹۰ انجام شده است اطلاعات مفیدی به دست آورد.

در تحقیقات دویلیس (قبلاً ذکر شد) در سال ۱۹۸۵ موضوع "انسجام یگانی" مطرح شد. مشاهدات او از رفتار پرسنل نظامی در گروه‌هایی با جنسیت مختلط ثابت کرد که گروه‌های نظامی مختلط نیز می‌توانند سطح مشابهی از انسجام را مانند گروه‌های یک جنسیتی پدید آورند به شرطی که این انسجام با اهداف سازمانی توأم باشد و گروه‌های مختلط بتوانند مانند گروه‌های یک جنسیتی کارآیی مشابهی داشته باشند.

نوع خاص برادری مردانه در یگان‌های نظامی، در واقع به زندگی در کنار یکدیگر مرتبط است که اغلب با شرایط سخت و پرتنش همراه است. همچنین این امر به طول مدت ارتباط نیز بستگی دارد و به نظر نمی‌رسد ربطی به جنسیت داشته باشد. رفاقت در میان همقطاران به وجود می‌آید و وقتی شرایط مهیا باشد، همه با هم رفیق می‌شوند و فرق نمی‌کند جنسیت آنها چه باشد. رفاقت در موقعیت‌های رزمی بسیار مهم است؛ به عبارت دیگر در مواقعی که زندگی در خطر و تنش است، رفاقت به حد اعلائی خود می‌رسد. چارلز موسکوس با بررسی واکنش‌های سربازان در جنگ ویتنام اذعان کرد که انسجام و وحدت در میان رفیقان بیشتر یک قرارداد اجتماعی مبتنی بر کمک متقابل در موقعیت‌های خطرناک است تا یک وحدت مؤثر میان دو یا چند نفر (موسکوس، ۱۹۷۱). به این معنی که، بقای فرد هدف اصلی است و حفظ آن با انسجام و وحدت گروهی امکان‌پذیر است. بنابراین به نظر نمی‌رسد جنسیت تأثیر قابل توجهی بر روابط افراد در گروه، داشته باشد.

به هر حال، موضوع رابطه بسیار بااهمیت است و مطالعات اجتماعی در این زمینه تا زمانی که حضور زنان در سازمان نظامی به مشاغل رزمی نزدیک می‌شود، ادامه خواهد یافت. در میان تحقیقات اخیر در مورد این موضوع، یک مقاله نیز از طرف روزن، بلیس، رایت و گیفورد (Rosen, Bliese, Wright and Gifford) در سال ۱۹۹۹ داده شد که در آن پنج تحقیق انجام شده در مورد انسجام گروهی در یگان‌های نظامی آمریکایی مختلط مورد مقایسه قرار گرفت تا نتایج قطعی و غیرقابل انکاری از آن به دست آید. این نویسندگان در مقاله خود اظهار می‌کنند:

رابطه ترکیب جنسیت با انسجام یگانی در دو بررسی توسط مؤسسه تحقیقی والتزید در نیروی زمینی مورد توجه قرار گرفت. اولین بررسی مبتنی بر اطلاعات جمع‌آوری شده در سال ۱۹۸۱ از ارتباط منفی میان درصد حضور زنان در گروه‌های کاری و یک انسجام افقی میان درجه‌داران «دون پایه مرد» حکایت دارد. این یافته‌ها فرضیه کانتر را تأیید نمی‌کنند. فرضیه کانتر نشان داد که، حضور زیاد یک گروه اقلیت (زنان) به دلیل تهدید خیالی "رقابت" منجر به تبعیض می‌شود. در بررسی دوم در سال ۱۹۹۵ (روزن و مارتین) مشخص شد که هیچ ارتباط برجسته‌ای میان درصد حضور زنان در گروه‌های کاری و انسجام یگانی وجود ندارد. (روزن، بلیس، رایت و گیفورد، ۱۹۹۹، ص ۳۶۷-۳۶۶)

هفت سال فاصله میان این دو بررسی نشان می‌دهد که تغییراتی در مورد حضور زنان در نیروهای نظامی به وجود آمده است، به نحوی که «زن به عنوان نیروی نظامی، بدون در نظر گرفتن جنسیت او» در یگان‌های نظامی جا افتاده است. با این حال نویسندگان تأکید می‌کنند که «در ذهن بسیاری، جنسیت هنوز موضوع مهمی است» و هدف آنها مقایسه نتایج تحقیقات انجام شده در مورد این موضوع است تا مطمئن شوند که این نتایج، واقعی هستند. البته نتیجه‌گیری آنها خیلی دلگرم کننده نیست به طوری که:

تحقیقات چند جانبه دربارهٔ ارتباط میان ترکیب جنسیت و انسجام یگانی نشان می‌دهد، در حالی که حضور زیاد زنان بر انسجام گروه در شرایط مختلف آثار منفی بوجود می‌آورد این یافته‌ها (در مورد یگان‌های رزمی و غیررزمی) به هیچ وجه عمومی و مطمئن نیست. تاکنون هیچ عامل خاصی پیدا نشده است که بتوان با آن تفاوت‌ها را مشخص کرد. اما چند عامل باز جمله استعداد یگان، حمایت سربازان از مأموریت یگان، سطح خشونت در صحنه و تأثیرهای سیاست‌های فرماندهی در برخورد با مسئله جنسیت باید در آینده مورد بررسی قرار گیرند. (ص ۳۸۳)

عوامل احتمالی بسیاری وجود دارد که به تبع این تحقیق مشخص می‌شود. آن عوامل توضیح و تفسیری کلی از تأثیر نامفهوم ترکیب جنسیت بر انسجام یگان نظامی هستند. لورا میلر و مارگرت هالر (Laura Miller, Margarth Haller) یافته‌های انکارناپذیری با تحقیق بیشتر بر روی انسجام یگان مختلط، آمادگی و روحیه به دست آورد. این تحقیق در سال ۱۹۹۷ برای مؤسسه تحقیقات دفاع ملی رند انجام گرفت. هدف از این تحقیق «تلاش کوتاه مدت تحلیلی برای ارزیابی روند ترکیب جنسیت در نیروهای نظامی و تأثیر این ترکیب بر یگان‌های انتخابی» بود (هالر و میلر، ۱۹۹۷، ص ۵). این تحقیقات ادامه یافت و پیامد آن تدوین مقررات و تغییر در بخشنامه‌ها در سال‌های ۱۹۹۲ الی ۱۹۹۴ در آمریکا شد که راه ورود زنان به مشاغل بیشتر نظامی را باز کرد و از این رو تمام مشاغلی که زنان صلاحیت آن را داشتند بر روی آنها گشوده شد، مگر مشاغلی پایین‌تر از ردهٔ سرتیپی که مستقیماً با رزم مستقیم زمینی ارتباط داشتند.

این تحقیقات با توجه به روش‌شناسی کمی و کیفی در میان پنج یگان مختلط نیروی زمینی، هفت یگان نیروی دریایی و دو یگان تفنگدار دریایی انجام گرفت. یکی از نتایج جالب این آمار و تحقیق آن است که «به نظر می‌رسد ترکیب جنسیت تأثیر نسبتاً کمی بر آمادگی، انسجام و روحیه دارد (هالر و میلر، ۱۹۹۷، ص ۹۹). محققان بر این قضیه صحه

می‌گذارند، اما این امر به این معنی نیست که جنسیت هیچ تأثیری ندارد، بلکه عوامل دیگری مثل فرماندهی و آموزش در اموری مثل آمادگی و انسجام تأثیر بسزایی دارند. ارتباط میان انسجام و جنسیت به نحوی مورد تأیید است که «فقط در یگان‌هایی با گروه‌های متضاد و مخالف جنسیت به عنوان موضوعی اهمیت می‌یابد» و هر گونه جدایی و تفرقه ناشی از جنسیت بسیار کم است.

بنابراین به نظر می‌رسد که می‌توان نتیجه گرفت که ترکیب جنسیتی به تنهایی هدف غایی نیست و می‌توان با فرماندهی مناسب از بروز تضاد جلوگیری کرد. این موضوع تا حدودی یک نمونه دیگر از تأیید دوباره است که طبق آن «اگر مردان باعث می‌شوند وضعیت‌ها واقعی جلوه کنند به دلیل نتایج آنها است (ویلیام توماس و دوروتی توماس، ۱۹۹۸، ص ۵۷۲)

زنان نسبت به حرفه نظامی و سازمان‌های نظامی چه نگرشی دارند؟

تا این بخش از مقاله، ما فقط مشکلاتی را مورد توجه قرار دادیم که سازمان‌های نظامی پس از ورود زنان به ارتش باید با آن مواجه می‌شدند. اما خود زنان چه نگرشی به سازمان‌های نظامی دارند؟ جهت‌گیری‌های حرفه‌ای آنها چیست؟ رضایت شغلی آنها در شرایطی که در سازمان‌های نظامی جنس ضعیف تلقی می‌شوند، چگونه حاصل می‌شود؟ در مطالعات دویلپس (قبلاً اشاره شد) موضوع نگرش خاص جنسیتی نسبت به زنان شاغل در محیط‌های مردم‌محور یا مشاغلی که به طور سنتی حرفه مردان محسوب می‌شود بررسی و ارتباط از جهت نسبت عددی میان مردان و زنان در تعیین رفتارها و نگرش‌ها در هر دو جنسیت مطرح شد.

در سال ۱۹۸۸ تحقیقی به نام «مردان و زنان در یک شرکت» از طرف کارن دانیوین (Karen Dunivin) با هدف مشخص کردن نگرش متفاوت مردان و زنان شاغل در نیروی هوایی آمریکا و همچنین نگرش متفاوت جنسیتی و نسبت عددی میان این دو جنس انجام گرفت. ایده اصلی این تحقیق از فرضیه خانم روزابت کانتر (Rosabeth Kanter) گرفته شده بود.

بر اساس نظریه کاتر، تبعیض در شرایطی ایجاد می‌شود که زنان شاغل در محیط‌های مردم‌محور، خود را از لحاظ عددی در اقلیت می‌بینند. در چنین وضعیتی زنان ضعیف ظاهر می‌شوند و به چهار دلیل نارضایتی نشان می‌دهند: (۱) فشارهایی نسبت به عملکرد آنها (۲) انزوای اجتماعی (۳) اغفال شغلی (به زنان در وهله اول به عنوان زن و نه به عنوان همکار نگریسته می‌شود). (۴) افزایش محدودیت‌ها. کاتر (۱۹۷۷، ص ۱۲۹، ۲۰۸، ۲۴۹-۲۴۵).

۱- گروه یکسان: گروه همجنس، تنها یک جنسیت. نسبت ۱۰۰ به صفر. به عبارت دیگر گروه مرد محور یا زن محور.

۲- گروه ناقص: گروه غالب در مقابل گروه ضعیف. گروه ضعیف باید خود را با گروه غالب وفق دهد. نسبت ۸۵ به ۱۵ درصد.

۳- گروه اکثریت نسبی: اکثریت در مقابل اقلیت. اقلیت به اندازه کافی قدرت دارد تا بر اکثریت تأثیر گذارد. نسبت ۶۵ به ۳۵ درصد.

۴- گروه متوازن: نسبت ۶۰ به ۴۰ درصد یا ۵۰ به ۵۰ درصد.

تحقیقات کارن دانیوین با هدف ارزیابی صحت تبعیض در نیروی هوایی آمریکا انجام گرفت. این تحقیقات بر روی ۲۱۶۳۱ افسر که ۲۷۱۱ نفر از آنها زن بودند، انجام شد. نسبت به این چهار گروه، پنج گروه فرعی دیگر نیز با نسبت‌های جنسیتی و کاری مختلف اضافه شد. هدف از این کار یافتن تصورات و ذهنیات کاری مختلف پرسنل زن نسبت به فرصت‌های کاری، ساختار قدرت موجود در اختیار افراد و نسبت جنسیت در محیط‌های کاری بود. خلاصه، از آنجا که نسبت جنسیت در نیروی هوایی آمریکا تا حدودی مانند گروه دوم و سوم (گروه ناقص و گروه اکثریت نسبی) می‌باشد، می‌توان دریافت که پرسنل زن نیروی هوایی در دو گروه ناقص و اکثریت نسبی، در مورد وضعیت خود تصور منفی دارند.

از گروه‌های چهارگانه بالا، گروه یکسان به خلبان‌های رزمی اختصاص دارد که ۱ درصد آن زنان هستند. گروه ناقص شامل پرسنل کنترل مراقبت و افسران می‌شود که به ترتیب ۱۵ و ۱۷ درصد از آنها را زنان تشکیل می‌دهند. گروه اکثریت نسبی شامل پرستاران و کادر اداری با ۳۰ و ۷۷ درصد از زنان می‌شود. در حال حاضر در نیروهای مسلح نمی‌توان گروه متوازن یافت. فعالیت‌های نظامی در گروه‌های مورد تحقیق از مشاغل زنانه غیرسستی (خلبان رزمی) تا نفرات شاغل در برج مراقبت و مشاغل سستی زنانه (پرستار و کادر اداری) متفاوت بودند.

البته نتایج تحقیقات کانتر و دانیوین بر هم منطبق نیستند: با این حال یک نگرش کلی نسبت به فرصت‌های شغلی و ضعف موضع در ساختار قدرت در میان زنان وجود دارد. تصورات دیگری نیز در مورد کار و سازمان وجود دارد که تابع متغیرهای دیگری هستند. دانیوین معتقد است که وضعیت گروه‌های ضعیف بیانگر هر تصور کاری نیست و ماهیت ذاتی کار، یک متغیر مهم محسوب می‌شود. بنابراین، نویسنده دو متغیر مهم معرفی می‌کند که ترکیب آنها با یکدیگر باعث می‌شود چهار وضعیت کاری پدید آید. این دو متغیر را می‌توان تسلط عددی و نوع کار دانست و چهار وضعیت کاری (جدول ۳) عبارت‌اند از: (۱) تعداد کم زنان و کار سستی، (۲) تعداد کم زنان و کار غیرسستی، (۳) تعداد زیاد زنان و کار سستی، (۴) تعداد زیاد زنان و کار غیرسستی.

دانیوین معتقد است:

تسلط عددی بر تصورات تبعیض آمیز تأثیرگذار است، زیرا زنان خود را به محیط‌های مردمحور کمتر وابسته می‌دانند. در این محیط‌ها به زنان به چشم غریبه نگریسته می‌شود. در نتیجه زنان نسبت به مردان نگرش منفی‌تری به محیط کاری خود دارند. نوع کار نیز بر تصورات زنان تأثیر می‌گذارد، زیرا زنان عرصه شغلی خود را به عنوان یک قدرت و فرصت سازمانی ارزیابی می‌کنند. هر عاملی دارای

شرایط مخصوص به خود است: تسلط عددی نمونه‌های از شرایط نگرش جنسیتی زنان است. در حالی که نوع کار نمونه‌های از شرایط شغلی زنان است. (دانیوین، ۱۹۸۸، ص ۸۲).

نوع کار

غیر سستی	سستی	
<p>* خلبان و کنترل پرواز</p> <p>نگرشی مشابه مردان برای:</p> <p>- تعداد نسبی</p> <p>- ساختار فرصت‌های شغلی</p> <p>۲ - ساختار قدرت</p>	<p>* کارمند اداری و ناظر</p> <p>نگرشی منفی‌تر برای:</p> <p>- تعداد نسبی</p> <p>- ساختار فرصت‌های شغلی</p> <p>- ساختار قدرت</p> <p>۱</p>	<p>تعداد</p> <p>کم</p> <p>زنان</p>
<p>۴ گروه متضاد</p> <p>در حال حاضر زنان زیادی در مشاغل زنانه غیرسستی مشغول به کار می‌باشند.</p>	<p>* پرستاری</p> <p>نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به مردان برای:</p> <p>- ساختار فرصت‌های شغلی اما</p> <p>نگرش‌های مشابه برای:</p> <p>- ساختار قدرت</p> <p>- تعداد نسبی</p> <p>۳</p>	<p>تعداد</p> <p>زیاد</p> <p>زنان</p>

جدول ۳- نوع‌شناسی شغلی بر پایه تسلط عددی و نوع کار

منبع: دانیوین، ۱۹۸۸، ص ۸۳

به دلیل آنکه این دو وضعیت در محیط‌های نظامی می‌توانند نتایج متضاد داشته باشند، ممکن است زنان این دو شرایط را مستقل از یکدیگر ارزیابی کنند و اهمیت بیشتری برای مشاغل نظامی قایل شوند. به عبارت دیگر به نگرش‌های جنسیتی توجه نکنند. به طور

خلاصه، می‌توان فهمید که شرایط شغلی می‌تواند عامل مهمی در طرز نگرش زنان نسبت به شغل باشد و این موضوع اهمیت بیشتری نسبت به شرایط جنسیتی دارد. ممکن است بین این دو وضعیت تعامل برقرار شود: زنانی که در مشاغل غیرسستی کار می‌کنند، ممکن است ارزش و اعتبار کار، قدرت و فرصتی برایشان پدید آورد که نسبت به شغل خود بی‌اهمیت نباشند. (دانیوین، ۱۹۸۸)

با این حال موضوع نسبت عددی کماکان مهم باقی می‌ماند، زیرا پیامدهایی برای مشکلات متفاوت در پی دارد که در بخش مربوط به یگان‌های مختلف بحث شد. تعداد زنان فنی به طور منفی با انسجام یگان مختلط مرتبط بود (روزنبت، دوراند، بلیس، هالورسون، روشرگ و هریسون، ۱۹۹۶) و انسجام یگان را تحت تأثیر قرار می‌داد، اما راه‌حل احتمالی برای تبعیض، فقط ظاهری بود. این راه حل یعنی افزایش تعداد زنان در یگان‌ها تأثیرهای غیرقابل انتظاری داشت، زیرا از یک طرف نگرش منفی نسبت به زنان را تقویت می‌کرد و از طرف دیگر تقویت اقلیت زنان با خطر کاهش اکثریت مردان توأم بود. در اینجا نظریه بلالاک در مورد رابطه گروه اقلیت، یادآور افزایش حس رقابت داخلی از طرف گروه اکثریت می‌شود که می‌بیند برتری عددی او با افزایش تعداد اقلیت، در حال تهدید است.

برخی تشخیص‌های جانیس یودر (Janice Yoder) در سال ۱۹۹۱ باعث می‌شود نقش بهتری برای تبعیض‌زدایی قایل شویم. بر اساس یافته‌های او، اثرهای منفی ناشی از تبعیض‌زدایی تنها افراد مشاغل دون‌پایه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر عکس در مشاغل رده بالا و متوسط، رقابت داخلی میان اکثریت مرد و اقلیت زن می‌تواند نگرش‌هایی منفی نسبت به زنان ایجاد کند، زیرا به طور معکوس به افزایش تعداد زنان مربوط می‌شود.

نتیجه‌گیری

چه محدودیت‌هایی برای ترکیب زنان در نیروهای نظامی وجود دارد و چه فرصت‌هایی برای شرکت زنان در عملیات نظامی غیرجنگی فراهم شده است؟

این سؤال که سؤال نهایی است به منظور تجزیه و تحلیل دقیق محدودیت‌های فراروی ترکیب کامل پرسنل زن در سازمان‌های نظامی مطرح نمی‌شود، زیرا شرایط هر کشوری با کشور دیگر کاملاً متفاوت است و روند ترکیب کامل، منوط به تغییرات بسیاری است. در واقع، به نظر می‌رسد روند ترکیب کامل عبارت است از حرکت مستمر در این فرایند، بویژه در کشورهایی که ورود زنان در ارتش آنها تقریباً جدید (مثل ایتالیا) است.

ورود زنان به نیروهای مسلح با انتقال از مرحله سربازگیری و تبدیل ارتش‌های بزرگ به ارتش‌های کوچک‌تر و مجهز به فن‌آوری‌های پیشرفته و نیروی داوطلب توأم است. این فرآیند در امتداد دو پدیده فعال و مرتبط با هم به شرح زیر انجام می‌گیرد:

- ۱- کاهش حجم و استعداد نیرو در نیروهای مسلح کشورهای غربی
- ۲- انجام گاه و بی‌گاه مأموریت‌های غیرمتعارف.

در عملیات نظامی غیرجنگی، استفاده از نیرو کاهش می‌یابد و فعالیت‌های سرباز محور نیز تغییر می‌کند و از حالت نیروی رزمی به نیروی مراقب تبدیل می‌شود که به نام الگوی «محافظ مسافت‌های طولانی»^۱ معروف است.

هر یک از این روندها به نحو خاصی، بر آینده زنان در نیروهای مسلح تأثیر می‌گذارند. انتقال به ارتش حرفه‌ای و داوطلبی باعث می‌شود ورود زنان به نیروهای مسلح آسان‌تر شود، زیرا مستثنا کردن زنان از مشاغل عمومی، دیگر قابل قبول نیست، ضمن اینکه ارتقا و افزایش تعداد زنان امری ضروری است. از طرف دیگر، آن گونه که مدی سیگال (Mady segal) معتقد است، کاهش تعداد و نوع مشاغل نظامی برای زنان می‌تواند تأثیر معکوس داشته باشد.

با این حال، این فرایند شایان توجه بیشتر و استفاده غیرمتعارف روزافزون است. شغل نظامی زنان نیز از اهمیت و ارزش بیشتری برخوردار خواهد شد.

بحث دوباره در مورد دامنه گسترده تحلیل‌های جامعه‌شناسان به طور کلی در مورد ماهیت، تأثیر و ارزشیابی عملیات نظامی غیرجنگی خارج از حوصله این مقاله است. این مشخصات نیز ماهیت چندوجهی، ابهام ذاتی و غیرقابل پیش‌بینی بودن این عملیات را نشان می‌دهد. یکی از موضوع‌های مرتبط با عملیات نظامی غیرجنگی، نیاز به آموزش و تعلیم خاص نفرات نظامی (افسران و درجه‌داران) و نیز سرباز است.

باید برای سربازان از الگوهای جدید آموزشی در زمان صلح استفاده شود تا آنها درک بهتر و جامع‌تری از نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های خاص داشته باشند و صرفاً یک سرباز معمولی برای رزم نباشند، به نحوی که بتوانند در موقعیت‌های مختلف، از شرایط جنگ واقعی گرفته تا عملیات مسالمت‌آمیز حفظ صلح و مأموریت‌های انسان‌دوستانه فعال و مؤثر باشند.

البته قرار نیست این سربازان جدید هویت اصلی خود را که همانا دفاع از کشور است از دست بدهند، بلکه باید بیاموزند در عملیات نظامی غیرجنگی با افراد ضعیف مثل خردسالان، زنان، سالخورده‌گان و افراد غیرنظامی برخورد صحیح داشته باشند. این سربازان باید در مقابل حوادث ناخوشایند ناشی از وضعیت‌های متضاد مقاوم باشند، استفاده از نیروی منظم و توان او و همچنین حدی که می‌توان از او استفاده کرد، همگی از ویژگی‌های شغلی سربازی است.

استفاده از نیرو در عملیات نظامی غیرجنگی مانند عملیات جنگی باید مشروع باشد. مشروعیت در عملیات نظامی غیرجنگی از چند ناحیه حاصل می‌شود. (داندکر و گوو، ۱۹۹۷)، که یکی از منابع مشروعیت "دفاع از ضعیف" است. استفاده از نیرو در این عملیات نه تنها یک کمک انسان‌دوستانه برای حل مشکلات است، بلکه استفاده از زور و قدرت از طریق مشروع برای تأمین منافع دیگران ضروری محسوب می‌شود. به دلیل همین نگرش عجیب در مورد سرباز صلح، واژه "انعطاف‌پذیر" که اغلب از آن سوء برداشت می‌شود، به عنوان

یک ویژگی برای سرباز غیرمتعارف ارایه می‌شود. بنابراین، انعطاف‌پذیری باید در سرلوحه کار سربازان جدید در کار انجام دادن مأموریت‌های نظامی قرار گیرد. این ویژگی جدید نه تنها با جسارت و سختی مورد نیاز برای جنگ‌های واقعی در تضاد نیست، بلکه به معنای قابلیت مناسب سرباز برای تطبیق با طیف کامل وضعیت‌هایی است که او در آن قرار می‌گیرد. بسیاری از آگاهان در این مورد که سربازان زن در این وضعیت‌ها بهتر می‌توانند سازگار باشند و مأموریت‌های انسان‌دوستانه با طبیعت آنها هماهنگی بیشتری دارد، ابراز عقیده کرده‌اند. تمایلات "شناختی" در یگان‌های مختلط در یکی از مطالعات انجام گرفته بر روی سربازان مستقر در سومالی (عملیات احیای امید)^۱ از طرف لورا میلر و چارلز موسکوس به میزان زیادی یافت شد (میلر و موسکوس، ۱۹۹۷).

میلر و موسکوس در تحقیقات خود به امتیاز خاصی در سربازان آمریکایی مستقر در سومالی پی بردند، به نحوی که دو جهت‌گیری نژاد و جنسیت با دو تعریف مختلف و کمی متضاد با یکدیگر برای سازگاری با محیط و مأموریت با یکدیگر تلفیق شدند. این دو جهت‌گیری توانستند دو راهبرد متفاوت از سازگاری با وضعیت ابهام‌آمیز توأم با احتیاط مستمر را نشان دهند. بنابراین، راهبرد جنگی و رزمی و راهبرد کمک‌های انسان‌دوستانه از یکدیگر تمایز یافتند. سربازانی که مردم سومالی را غیر دوست و دشمن می‌دانستند راهبرد رزمی و جنگی را مطرح کردند که این عبارت به لحاظ رفتارها یا طبقه‌بندی سرسری مردم به نژادپرست و عقب مانده از طرف سربازان یگان‌های رزمی مردم‌محور مورد استفاده قرار می‌گرفت. در این یگان‌ها، اغلب مردان سفیدپوست، در اکثریت قرار داشتند.

سربازان سیاه‌پوست و سربازان زن راهبرد کمک‌های انسان‌دوستانه را مطرح کردند و نه تنها هیچ معنی ضمنی منفی نسبت به مردم سومالی در خود نداشت، بلکه نوعی حس دلسوزی نسبت به مردم، وضعیت و فرهنگ آنها را نیز در برداشت، هرچند آنها به عنوان نیروی نظامی

در آن کشور مستقر بودند. زیرا استفاده از نیروی نظامی و زور برای محافظت و جلوگیری از خرابی‌ها ضروری به نظر می‌رسید. میلر و موسکوس در تحقیقات خود بر روی نیروهای نظامی آمریکایی مستقر در سومالی بیان کردند: سربازان آمریکایی در حین " عملیات احیای امید" از زور به میزان بسیار کمی استفاده کردند. به نظر این محققان، دلیل این کار ترکیب یگان‌های نظامی از نژاد و جنسیت بود که آنها در حضور سربازان زن و سربازان مرد سیاه‌پوست توانستند رفتارهای ناشایست خود را کنترل کنند. در یگان‌های یک‌جنسیتی و یک‌نژادی این رفتارها بیشتر ظاهر می‌شود.

این جهت‌گیری همدلانه را می‌توان با توانایی بهتر افراد در شرایط اقلیت (نژادی یا جنسیتی) در میان خود و دیگران توصیف کرد. زنان به عنوان اقلیت جنسیتی و سیاهپوستان (مرد و زن) به عنوان اقلیت نژادی توانستند رفتارهای سخت‌گیرانه و زننده یگان‌های مردم‌محور یا یک‌نژادی را کاهش دهند.

بنابراین، تنوع و اختلاف جنسیت در یگان‌های نظامی می‌تواند به سازگاری و قبول وضعیت‌های متفاوت، از جمله عملیات پشتیبانی از صلح کمک کند. این مسئله یکی دیگر از ابعادی است که برای جستجوی انعطاف‌پذیری لازم در میان سربازان حافظ صلح باید مدنظر قرار گیرد. این موضوع، افزون بر دلایل بحث شده در این مقاله است که حضور زنان در نیروهای نظامی را اثبات می‌کند.

Refrence English:

- 1- Abrahamsson, B, "Military professionalization and estimates on the probability of war." In J. A. A. van Doorn (ed), *Military Profession and Military Regimes – Commitments and Conflicts*. The Hague, Mouton, 1968.
- 2- Abrahamsson, B, "Military professionalization and Political Power. Beverly hills, Sage, 1972.
- 3- Dandeker, C, and Segal, D, "Gender Integration in the armed forces: Recent policy developments in the United Kingdom, " *Armed Forces & Society*, 23(1), 1996b, 29-47.

- 4- Dandeker, C, "A farewell to arms? The military and the nation-state in a changing world." In J. Burk (ed), 1998, 139-162.
- 5- Danopoulos C, P, and Ziker, D. (eds), Civil-Military Relations in the Soviet and Yugoslav Successor States. Boulder, CO, Westview Press, 1996a.
- 6- Devilbiss M. C, "Gender integration and unit deployment: A study of GI JO," *Armed Forces and Society*, 11(4), 1985, 523-552.
- 7- Harrel M. C, and Miller, L. L., *New Opportunities for Military Women. Effects upon Readiness, Cohesion and Morale.* Washington, DC, RAND, 1997.
- 8- Jonowitz, M., *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait.* New York, Free Press, 1960.
- 9- Kanter, M. R., *Men and Women of the corporation.* Basic Books, New York, 1977.
- 10- Moskos, C, *The American dilemma in uniform: race in the armed forces,* *Annals*, 406, 1973b, 94-106.
- 11- Moskos, C., and Butler, J. S., *All That We Can Be: Black Leadership and Racial Integration the Army Way.* New York, Twentieth Century Fund Book, Basic Books, 1996.
- 12- Rosen L. N., Durand D. B., Bliese, P.D., Halverson, R, R., Rothberg, J. M., and Harrison, N. L., "Cohesion and readiness in gender – integrated combat service support units: The impact of acceptance of women and gender ratio," *Armed Forces and Society*, 22(4), 1996, 537-553.
- 13- Rosen L. N., and Martin, L., "Sexual harassment, Cohesion, and readiness in U.S Army support units," *Armed Forces and Society*, 24, 1997, 221-244.
- 14- Rosenberg, F., "Spouses of Reservists and National Guardsmen: A survey of the effects Desert Shield/Storm." In D.R. Segal (ed.), *Peace Operations: Workshop Proceeding.* Alexandria, VA, U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Research Report 1670, 1994, 129-167.
- 15- Segal, D.R., "Five phases of United Nations peacekeeping: An evolutionary typology," *Journal of Political and Military Sociology*, 25, 1995, 65-79.
- 16- Williams, M. C., *Civil- Military Relations and Peacekeeping.* Adelphi paper 321, International Institute for Strategic Studies, London, 1998.
- 17- Wilson, G., *This War Really Matters: Inside the Fight for Defense Dollars.* Washington, Congressional Quarterly Press, 2000.