



CMRAS

برنامج العلاقات المدنية - العسكرية في الدول العربية

دليل بحثي

المحتويات +

1	المقدمة
2	الجزء الأول: البحث في الهياكل العسكرية والدفاعية
14	الجزء الثاني: إطار العمل القانوني والدستوري
20	الجزء الثالث: تنظيم قطاع الدفاع
25	الجزء الرابع: المهام والبرامج والموازنات
34	الجزء الخامس: القوات المسلحة
40	الجزء السادس: الجيش كمهنة
47	الجزء السابع: التعليم والتدريب العسكريين
54	الجزء الثامن: مسائل متعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر)
59	الجزء التاسع: العلاقات العسكرية الأجنبية
63	الجزء العاشر: المصادر

المقدمة

يرمي هذا الدليل إلى مساعدة الباحثين الذين يدرسون الهياكل العسكرية والدفاعية في البلدان العربية. لا يغطي الدليل المسائل الأقرب إلى "المكونات المادية"، ولا سيما المعدات التي يجري تناولها في مكان آخر والتي هي مسائل حساسة نسبياً في بلدان عديدة. بل يركّز الدليل على الأمور الأقرب إلى "النظم والتطبيقات"، لا سيما إطار العمل القانوني، والتنظيم، والانضباط، والتدريب، والموازات، والعقيدة، والوظائف، فضلاً عن مسائل أوسع ثقافياً تؤثر على النظرة إلى السلك العسكري ونظرة العسكريين إلى أنفسهم، بما في ذلك مسألة النوع الاجتماعي (الجنس).

هذا الدليل منظمٌ وفقاً لسلسلة من المواضيع، إلا أنه يبدأ أولاً بمناقشة المشكلات العامة عند البحث في المنظمات العسكرية، وبشكل خاص في العالم العربي، ويقترح حلولاً ممكنة. في كل موضوع رئيسي يحتوي القسم على ما يلي:

- وصفاً موجزاً للمسألة العامة، بما في ذلك أي خلفية تاريخية أو مقارنة ذات صلة.
- أي اعتبارات محددة مرتبطة بالعالم العربي.
- اقتراحات بمواضيع أبحاث محتملة.

وبحسب المقتضى، نقدم في النص اقتراحات بمصادر مفيدة مطبوعة وأخرى موجودة على الإنترنت، فضلاً عن نصائح عامة حول جدوى الوثائق والمقابلات، نلخصها في قسم منفصل في النهاية.

لقد استفاد الدليل من تعليقات عديدة مفيدة أثناء إعداد طاقم وغيرهم.

دايفيد تشوتر

محمد فرغل

يتقدّم برنامج العلاقات المدنية-العسكرية في الدول العربية في مركز كارنيغي للشرق الأوسط بالشكر لكل من المركز الكندي للتنمية الدولية، وصندوق "النزاع والاستقرار والأمن" التابع للحكومة البريطانية، والاتحاد الأوروبي وألمانيا من خلال مبادرة دعم عملية السلام السورية، ووزارة الخارجية الاتحادية السويسرية، وصندوق *Rockefeller Brothers*، لمساهماتها القيّمة في إصدار هذا الكتيب.

الجزء الأول:

البحث في الهياكل العسكرية والدفاعية

1. منهجية البحث. بشكل عام، فإن البحث في الهياكل العسكرية والدفاعية يطرح تحديات خاصة، حتى على الذين لديهم خبرة بحثية في حقول أخرى. ويقع القسط الأكبر من هذا العمل ضمن عنوان أبحاث العلوم الاجتماعية، ويتناول بيانات نوعية أكثر منها كمية. وحتى عندما تكون البيانات الكمية متاحة (مثل أعداد الجنود أو محتوى النصوص القانونية)، فإنها تتطلب تفسيراً دقيقاً يدعمه فهم شامل للمسائل والسياق الأوسع. في ما يلي بعض التحديات الرئيسية والحلول المحتملة:

1-1 التعقيد. الجيوش موجودة منذ آلاف السنين، ويأتي كثير من التنظيم والثقافة العسكريين نتيجة تراكم التقاليد على مدى فترة طويلة من الزمن. والجيوش الحديثة تحديداً هي منظمات شديدة التعقيد، يديرها عادةً محترفون مدربون تدريباً جيداً ويتمتعون بخبرة مدى الحياة. ولأنه لا يوجد جيشان متطابقان في التاريخ، ولإن علاقات الجيوش السابقة والحالية مع السلطة المدنية تتنوع تنوعاً شديداً، فإن الهياكل الدفاعية متنوعة للغاية ويمكنها أن تتغير تبعاً للتطورات السياسية. إلى ذلك، فإن مسائل، مثل السيطرة العملية للقيادة السياسية على القيادة العسكرية، قد تكون غامضة ومعقدة للغاية، وقد تقوم على ترتيبات شخصية أكثر منها قانونية أو مؤسسية.

2-1 التنوع. بسبب هذه العوامل وغيرها، هناك تنوع هائل في تنظيم وهيكلية الدفاع والجيش، وذلك أكثر بكثير من التنوع في تنظيم وزارات الخارجية أو المالية في مختلف البلدان، فالافتراضات الخاصة بالهياكل الدفاعية لبلدٍ ما قد تكون غير قابلة للتطبيق نهائياً على بلد مجاور. ومع أن بعض سمات التنظيم العسكري عالمية من الناحية الفعلية، أو على الأقل طبيعية نظراً لطبيعة الوظيفة العسكرية، فإن أموراً عديدة أخرى تتغير بتغير السياق. الأقسام اللاحقة تتوسع في هذا الموضوع بمزيد من التفصيل.

3-1 التقاليد. أحد التفسيرات الأساسية لهذا التنوع هو تأثير التقاليد العسكرية المختلفة وتأثير التقاليد السياسية والثقافية المختلفة إلى حدٍّ ما. سنناقش بعض التأثيرات الثقافية بمزيد من التفاصيل في الجزء السادس. إلى ذلك، فإن معظم الجيوش في العالم تأثرت بالتقاليد الأجنبية، والعالم العربي ليس استثناءً. هذه التأثيرات متنوعة جداً، ويمكن أن تشمل البننى من ما قبل الاستعمار، والتأثيرات الاستعمارية، والبننى والثقافات الموروثة عن صراعات الاستقلال أو الحروب الأهلية، وتأثيرات القوى

العظمى أثناء الحرب الباردة، وتأثيرات المانحين أو المساعدات العسكرية حتى يومنا هذا. وقد تظهر هذه التأثيرات في التنظيم، والبنية، والثقافة، والعقيدة، والعلاقات مع القيادة السياسية، وفي طرق أخرى كثيرة. وليس من غير المألوف أن تتعايش تأثيرات من مصادر مختلفة، علمًا أن أجيالًا مختلفة من الجيش تخضع لتأثيرات مختلفة. بالتالي، فإن التحدي الأساسي في البحث هو تفكيك طبقات التأثيرات الثقافية والتقنية والسياسية في مختلف التنظيمات.

4-1 المعلومات المنقوصة أو المفقودة. تتنوع الأنظمة الإدارية للجيش المختلفة في تعقدتها واكتمالها. فمسائل كالمشتريات العسكرية، مثلًا، معقدة للغاية، وحتى الدول المتقدمة قد تجد صعوبة في توفير معلومات مفصلة ومكتملة. وقد تُعتبر معلومات كثيرة محظورة أو قد يجري حصرها بالمستوى المحلي، وحتى المعلومات المركزية قد تكون غير موثوقة. إلى ذلك، قد ينشئ بعض الأنظمة الإدارية حواجز ضارة (مثل تزوير عدد الجنود لتحقيق مكاسب شخصية) مما يجعل الأرقام غير موثوقة أيضًا. وبالمثل، قد يجري نقل العديد من المبادئ الأهم التي يعمل التنظيم على أساسها، شفهيًا وثقافيًا، من دون أن تُدوّن قط.

5-1 السرية. يبقى دائما الوصول إلى معلومات حول الجيش محدودا كسائر المجالات الحساسة في الدولة، كون معظم المعلومات محظورة. وهناك فئات مختلفة من المعلومات المحظورة (عادية، وغير سرية، ومحدودة التداول، وسرية، وسرية للغاية) تحدد من يستطيع الوصول إلى المعلومات السرية داخل المنشأة. على سبيل المثال، قد تحتاج المعلومات المصنفة سرية للغاية إلى تصاريح شخصية خاصة بحسب الموضوع، حتى بالنسبة لكبار الضباط والمسؤولين الحكوميين. إن درجة من السرية أمرٌ لا مفر منه في مسائل الدفاع، وإلى حد أكبر من أي موقع آخر في الحكومة، تقريباً. فمثلًا، إن عددا قليلا من البلدان يناقش علانية خطط التعبئة أو جهوزية القوات (الأفراد والأنظمة والمعدات). من المهم أن نفهم ما هو متاح واقعيًا، ولكن أيضًا من المهم أن نفهم أنّ هناك طرقًا للخروج بافتراضات ذكية عن الأمور غير المعلومة، كما نوضح أدناه.

6-1 أوجه الاختلاف في الأعراف. إن التنوع البالغ بين البنى الدفاعية والعسكرية، حتى بين الجيران، يستتبع أن جوانب عديدة من التنظيم العسكري والوظائف العسكرية ستكون مختلفة، وأن نماذج من دولٍ ما قد لا تنطبق على دولة أخرى. وتختلف اختلافًا كبيرًا قضايا مثل الخدمة العسكرية الوطنية، أو ترتيبات التقاعد، أو انخراط الجيش في الاقتصاد. فقد تكون الجيوش قد تبنت التقاليد نتيجة للتأثير الأجنبي، ولكنها قد تطبقها بشكل جزئي أو حتى بالاسم فحسب.

7-1 الاختلاف في المصطلحات. هذه مشكلة أعمق مما قد يبدو في البداية. كلاسيكيًا، فإن أسماء التشكيلات العسكرية، من الفصيل إلى الشعبة، قد تختلف اختلافًا جوهريًا حتى بين دول ذات تقاليد

شديدة التشابه. في بلدان مختلفة، قد يتراوح الفوج بين 1000 و5000، ويمكن أن تتراوح السفن، التي تُسمى الفرقاطات، بين 2000 و5000 طن. وبالمثل، تستخدم دول مختلفة نفس الكلمة لتعني أشياء مختلفة في سياقات مختلفة. على سبيل المثال، يتفاوت عدد الدبابات في الكتيبة بين كتيبة دبابات في لواء مدرع وكتيبة دبابات في لواء آلي. علاوة على ذلك، فإن ما يوصف بأنه قوة "مكافحة الإرهاب" في بلد ما قد يكون مختلفا تماما في بنيته ومهامه وقدراته عن قوة "مكافحة الإرهاب" في بلد مجاور. وتُفاقم المشكلة صعوبات الترجمة من لغات مختلفة وإليها. (انظروا الفقرات 1-13 إلى 1-15 لنقاش أطول مع أمثلة.)

8-1 المصادر. تعتمد كافة الأبحاث على المصادر، في نهاية المطاف، وتعتمد الأبحاث الجيدة على تمييز المصادر الجيدة عن المصادر الضعيفة. وبسبب العوامل التي نوقشت أعلاه، يمكن أن يكون البحث في المجال الدفاعي والعسكري إشكاليا بنوع خاص. لذلك، من الضروري التعاطي مع المصادر بعناية، ومن المفيد أولاً توضيح متى يكون من المناسب استخدام هذا النوع أو ذاك من المصادر المختلفة. على سبيل المثال:

- المصادر الرسمية تقدم بطبيعتها وجهة النظر الرسمية، وهذا يُظهر الحكومة أو المؤسسة دائما في أفضل صورة ممكنة. إلى ذلك، فإنه يمكن تفسير معظم البيانات في مجال معقد كالدفاع بطرق متنوعة.
- البيانات السياسية (مثل تلك المقدمة إلى البرلمان) هي كذلك بالتحديد، ويجب عدم الخلط بينها وبين المواد التحليلية أو العقيدة الاستراتيجية.
- قد تبذل الحكومات الأجنبية ومراكز البحث قصارى جهدها في أن تكون موضوعية، ولكنها لا تملك بالضرورة المعرفة المتعمقة عن البلد. ومن جهة أخرى، قد تكون لديها أجندتها السياسية الخاصة.
- المنظمات الدولية، عموما، تحاول أن تكون موضوعية أيضا، ولكنها غالباً ما تكون مقيدة بالمعلومات المتاحة (إذ قد يكون على هذه المنظمات، ببساطة، أن تثق بالمعلومات الواردة من البلاد المعني)، وتمتلك هذه المنظمات دائما أجندة سياسية من نوع ما.
- ليس كبراً عدد المنظمات المستقلة وذات السمعة الطيبة في العالم التي تبحث في القضايا الدفاعية والعسكرية، ولا يركز أي منها بشكل خاص على العالم العربي.
- كثيراً ما تكون لدى الباحثين الأفراد خبرة متطورة للغاية، ولكن هذه الخبرة تقتصر على مجالات معينة ومحددة.

- غالباً ما تختص المنظمات غير الحكومية بمسألة محددة، ومن المهم التمييز بين المنظمات التي تمارس المناصرة وتلك التي تقوم بالأبحاث. في أي حال، يتم تمويل معظمها من قبل عدد قليل من الحكومات الغربية أو جهات مانحة خاصة.
- يكون العسكريون أو المسؤولون الحكوميون الموجودون في الخدمة مقيدون كثيراً في ما يمكنهم التصريح عنه، وينبغي التعامل مع أي وجهة نظر شخصية يعبرون عنها بتكتم.
- يشكّل المسؤولون المتقاعدون مصادر جيدة دائماً، فهم، عموماً، يتكلمون بحرية أكبر (مع أن هذا لا يكون دائماً للنشر)، ولكن خبرتهم قد تكون محدودة، ومعرفتهم ليست بالضرورة حديثة. ومحاولة مقابلة المزيد من الضباط المتقاعدين قد تساعد دائماً في التحقق من تقاطع المعلومات.
- موظفو السفارات أو الملحقون العسكريون السابقون يشكّلون مصادر ممتازة لفهم كيف تعمل النظم في الممارسة، شرط أن تكون معارفهم حديثة إلى حد معقول.

9-1 تقييم المصادر. هنالك عدد من الطرق العملية التقليدية التي يمكن من خلالها تقييم المصادر، وهي

تشمل ما يلي:

- هل *يحتمل* أن تكون المواد التي وجدتموها صحيحة تماماً، أو صحيحة إلى حد كبير، بناءً على معرفتكم عن المبلد وأبحاثكم الأوسع في المسائل الدفاعية والعسكرية؟
- ما هو *سجل* المصدر الذي تستخدمون؟ هل هو معروف بإصدار تحاليل ذات نوعية جيدة، أم إنه مصدر جديد أو غامض؟
- هل هناك ما يوازي ويؤكد المواد في الأماكن التي تتوقعون فيها العثور عليها؟ وهل يتعارض مع ما وجدتموه في أماكن أخرى؟
- ما هي *طبيعة* المصدر؟ هل هو تحليل أجراه خبير مشهود له بكفاءته واعتماده على مجموعة واسعة من المصادر، أم هو ادعاء مجهول المصدر في صحيفة أجنبية؟ (معظم المصادر، بطبيعة الحال، تكون في مكان ما بين الاحتمالين).
- ما مدى *مصداقية* المصدر بناءً على ما يمكنكم معرفته عن الفرد أو المنظمة؟ ما مدى استقلاليته وموضوعيته؟
- هل جرى ترداد نفس المعلومات من قبل مصادر أخرى؟ وكم مرة؟
- وأخيراً، ما هو *دفع* المصدر المنشأ؟ هل هو جاد وعلمي، أو هل يسعى خلف أجندة سياسية، أو هل يهدف إلى كسب الدعاية وربما التمويل؟

10-1 تجنب الأخطاء الفكرية. كما هو الحال في جميع المجالات البحثية المعقدة والمتنوعة، هناك سلسلة من الأخطاء الفكرية التي يجب تجنبها. من بين أهمها ما يلي:

- الانحياز المعرفي. في مواجهة مؤسسات كبيرة ومتنوعة بحجم المؤسسات الدفاعية والعسكرية، نميل إلى أن نلتفت إلى المسائل التي نفهمها بحكم تدريبنا المهني، وأن نمناها الأهمية القصوى. بالتالي، يرى الاقتصاديون أن قضايا التمويل والمشتريات أساسية، ويضع المحامون جهداً كبيراً في دراسة النصوص القانونية، ويركز علماء الاجتماع على طبيعة المنظمة العسكرية وعملها، ويتوجه علماء السياسة إلى قضايا العلاقة بين الجيش والدولة، وما إلى ذلك. إن دراسة كافة هذه المجالات مشروع، ولكن يجب على الباحثين إدراك أن الموضوعات التي يكونون أكثر دراية بها قد لا تكون بالضرورة الأكثر أهمية.
- الانحياز التأكيدي. وهو معروف أيضاً بأنه إيجاد ما نتوقع إيجاده أو تأكيد ما نظن أننا اكتشفنا أصلاً، وإسقاط الأدلة التي تشير إلى اتجاهات أخرى أو الاستخفاف بها، وهذا إغراء ثابت في البحث. بالتالي، فإن باحثاً من خلفية حقوق الإنسان قد يميل من غير قصد إلى تصديق ما تقوله جماعات حقوق الإنسان في بلده ما وليس ما تقوله الحكومة، سواء تبين أن ذلك الميل مبرر في النهاية أم لا.
- تأثير الهالة. يشكل ذلك خطراً خاصاً في المقابلات التي يقدم فيها الشخص للباحث نظرة معمقة وقيمة للغاية في مجال محدد فيعتبر الباحث بالتالي أن الشخص يتمتع برؤية معمقة ولها نفس القيمة في كافة الأمور الأخرى. وبالمثل، قد يكون المستجوب متعاطفاً ومساعداً ولطيف المعشر، إلا أنه لا يسهم بالكثير.
- "نافذة أوفرتون"¹. هي في العلوم السياسية المساحة المسموح بها في مناقشة موضوع معين. إن مجال الدفاع والقوى العسكرية شديد التعقيد، ويميل الباحثون إلى مناقشة أجزاء معينة منه فحسب، أو بشكل أساسي، وذلك غالباً لأسباب تتعلق بالانحياز المعرفي. وبالتالي، فإن معظم البحوث المتعلقة بموازنة الدفاع للبلاد قد تركز على الفساد، لكن المزيد من الدراسة قد يثبت أن الفساد يشكل موضوعاً قضية أقل أهمية من التمويل غير الكافي أو سوء الإدارة، مثلاً، حتى لو لم يتم إجراء الكثير من البحوث في تلك المجالات.

¹ "نافذة أوفرتون"، نسبة إلى جوزيف أوفرتون Overton، المعروفة أيضاً باسم "نافذة الخطاب"، هي "طيف الأفكار التي يتحملها الخطاب الشعبي"، والتي تقوا إن "قابلية فكرة سياسية للحياة تتوقف أساساً على ما إذا كانت تقع ضمن إطار تلك النافذة أكثر من كونها من أفضليات السياسي الفردية". ويرى أوفرتون أن نافذته تشمل طيفا من السياسات التي تعتبر مقبولة سياسياً في مناخ الرأي العام السائد، والتي يمكن السياسي أن يوصي بها من دون أن تُعتبر أكثر تطرفاً من أن تُكسبه منصباً عاماً أو تجعله يحافظ عليه". (مترجم عن ويكيبيديا).

- توازن ناش.² من نظرية الألعاب. يفسر توازن ناش ما قد يجعل القرارات السيئة إجمالاً (مثل الفساد) ناتجة عن قرارات مستقلة من جانب أفراد يرونها في مصلحتهم الفضلى. والنظام يكون "في توازن" لأن لا مصلحة لأحد في تغييره. على سبيل المثال، يشكل الفساد الشخصي استراتيجية منطقية في وضع يكون فيه الآخرون جميعهم فاسدين.

11-1 المقابلات. إن فهم كيفية عمل الدفاع والقوى العسكرية فهما مريضاً أمرٌ شبه مستحيل عبر المصادر المكتوبة وحدها. فالكثير مما يهَمُّ يستند إلى الثقافة والتقاليد والتفاعل بين الأفراد، ما يجعل الاتصال الشخصي والمقابلات أمورا لا غنى عنه. ولكن يبقى عدد من النقاط التي يجب وضعها في الاعتبار:

- **تنوع الخلفيات.** قد لا تكون المقابلات مع مسؤولي القوى العسكرية أو الدفاع كافية، وهذا يتوقف على الموضوع. وقد تكون عند الدبلوماسيين ورجال الشرطة، مثلاً، أشياء قيّمة يقولونها عن كيفية عمل قطاع الأمن على نطاق أوسع. كما يكون من المفيد أيضاً تنوع مستويات الأشخاص الذين تجري مقابلتهم (الضباط وضباط الصف من مختلف الرتب). وبالمثل، في البلدان حيث توجد خدمة عسكرية، من المفيد، التحدث إلى مجموعة من المجندين السابقين.
- **الذين هم في الخدمة مقابل المتقاعدين.** من المهم أن نفهم الوضع المختلف تماماً ما بين الأفراد المتقاعدين والذين يخدمون حالياً، فالأخرون مقيّدون في ما يمكن أن يقولوا، غالباً تقييداً شديداً، وهم يشعرون بالاضطرار إلى الدفاع عن السياسة الرسمية، وهم أفضل من يُستخدم في الإلمام بحقائق أساسية، ومواقف رسمية، تعرّف عن مزيد من جهات للاتصال بها ومجالات للبحث. ويجب دائماً استخدام التعليقات "التي ليست للنشر" كخلفية فقط. إن تسجيل المقابلات مسألة إشكالية دائماً، وينبغي عدم تسجيل المقابلات في مثل هذه الحالات. أما الموظفون المتقاعدون، فقد يكونون قادرين على التحدث بحرية أكبر، ولكن من المهم التحقق من مدى حداثة ما يعرفون، ومدى عمق خبرتهم السابقة بالفعل.
- **الاحترافية.** سواء كانوا في الخدمة حالياً أم متقاعدين، فإن العاملين في مجال الدفاع والعسكر يقون احترافيين، وهم يتوقعون احترافية مماثلة ممن يُجري المقابلة معهم. فالتحضير مسألة جوهرية وكذلك تكييف الأسئلة بحسب الفرد، بدلا من مجرد الوصول إليهم بلائحة عادية. وتشكّل أمور كالوصول في الوقت المناسب، والمظهر اللائق، وإظهار أنكم تدركون الخلفية وتفهمون أي قيود على حرية التعبير عند الشخص الذي تجري مقابله، وهيكلّة المقابلة، والحفاظ على الوقت... كلها مهارات مهنية أساسية، فضلا عن التحلي

² ضمن نظرية الألعاب، تصل لعبة ما إلى **توازن ناش** (نسبة إلى عالم الاقتصاد الأميركي جون فويس ناش) إن لم يستطع أي من اللاعبين أن يستفيد شيئاً بتغيير استراتيجيته التي يلعب بها **بشكل منفرد** في حين يحافظ بقية اللاعبين على نفس استراتيجياتهم. بكلمات أخرى، توازن ناش يحدث بين مجموعة من الاستراتيجيات كل واحدة منها هي الرد الأمثل على البقية. (ويكيبيديا)

بالتأدب الأساسي. ومن المهم أيضا التأكد مسبقا من أنكم تناقشون الموضوع الصحيح مع الشخص المناسب، ولاسيما بالنسبة للمسؤولين الذين هم في الخدمة حاليا.

- **المثابرة.** يميل العسكريون في الخدمة الذين تجرون مقابلات معهم، تحديدا، إلى أن يكونوا مشغولين للغاية، وقد يتطلب الأمر إجراء اتصالات متكررة وتأكيد الموعد قبيل المقابلة. وسوف يطلب كثير منهم تطمينات من الشخص الذي يجري المقابلة، وقد يسعون إلى فرض شروط خاصة. هذا الارتياح ليس بالضرورة غير منطقي، ففي معظم البلدان العربية هناك ضباط مخابرات يبحثون عن أسرار وصحفيون يبحثون عن فضائح. لذلك من المهم البدء بشرح دقيق لما تقومون به وأسبابه، وتقديم أي ضمانات مطلوبة.
- **تأثير كرة الثلج.** أفضل طريقة للعثور على المصادر هي من خلال مصادر أخرى. وإذا كان الشخص الذي تجرون معه المقابلة لا يستطيع مساعدتكم، فمن المشروع أن تسألوا عما إذا كان هنالك شخص آخر يمكنه ذلك. ومن المنطقي أيضا محاولة الحصول على أفكار إضافية للمقابلات وطلب توصيات شخصية من شأنها تسهيل الاتصال بآخرين.
- **الفهم الثقافي.** لن يكون جميع من تقابلونهم متشابهين، ولكن الأفراد العسكريين، أكانوا عاملين أم متقاعدين، غالبا ما تكون لديهم خصوصيات ثقافية. على سبيل المثال، تراهم يميلون إلى الاعتقاد أنهم يقومون (أو قاموا) بعمل ذي أهمية جوهرية يستفيد منه البلد ككل وذلك على حساب بعض التضحيات الشخصية والمخاطر. وقد يتحدثون بفخر وحماس عن حياتهم المهنية بطريقة لا يجدها الباحث في مقابلة مع شخص يعمل محاسبا أو مقاول بناء، كما يمكنهم أن يكونوا دفاعيين أمام الانتقاد. ومهما كانت الصورة العامة للجيش، ومهما كانت الآراء الخاصة لمن يجري المقابلة فإنه ينبغي إدراك هذه الخصوصيات الثقافية. كذلك يُظهر الدبلوماسيون ورجال الشرطة وموظفو الخدمة المدنية خصوصيات ثقافية، لكنها تكون عموما أقل حدة.
- **التماس خاص.** قد يسعى الذين تجري مقابلتهم إلى استخدام المقابلة من أجل ترويج أفكار أو شكاوى، سواء بوعي أو من دون وعي. فالعقيد المتقاعد المقتنع بأنه قد تم تخطيه في الترقية بسبب انتمائه الإثني غير الملائم، أو الضابط المؤهل تقنيا الذي رأى معاصرين له أقل علما منه يحصلون على مناصب أفضل منه، كلاهما قد لا يشكلان دليلا يعوّل عليه على كيفية إدارة القوى العسكرية الفعلية. وبالتالي، من الضروري التأكد من أن برنامج المقابلة يشمل أشخاصا من مجموعة متنوعة من الخلفيات.

12-1 إذا حدث هذا، فسوف يتبعه ذلك. قد يكون من الصعب العثور على معلومات في مجالات كالمدافع والعسكر تحديدا، كما قد يكون من الصعب إثبات أو دحض الادعاءات. يمكن معالجة ذلك جزئيا عبر استخدام مقارنة "إذا حدث هذا، فسوف يتبعه ذلك". في الأساس، تقترح هذه المقاربة أنه (1) إذا كان إحصاء أو

تأكيداً أو حكمً معين صحيحاً، فإن جميع نتائج المنطقية يجب أن تكون صحيحة، أو (2) يمكن في الغالب تتبع دليل غير مباشر وإرجاعه إلى استنتاج مهم. لنفترض مثلاً أنّ المصادر المفتوحة تنشر مقالة تشير فيه إلى تشكيل وحدات خاصة لأمن الحدود ومكافحة الإرهاب. ترفض الحكومة التعليق، لكن الباحث الخبير، ربما بمشورة من أخصائي عسكري، سوف يبحث عن التبعات المنطقية لقرار كهذا: شراء معدات متخصصة، تدريب في بلدان أجنبية أو من قبلها، تجنيد واختيار عاملين، تغييرات في القيادة، الخ. وقد يأتي بعض هذه العناصر من انتقالات موظفين أو تغييرات إدارية تبدو غير ذات صلة قد يعلن عنها صراحة. كما قد تأتي عناصر أخرى من الخارج، فيُعلن مثلاً أن فريق تدريب أجنبياً سيذهب إلى البلد المعني. بدوره، فإن غياب مثل هذه المعلومات الاستتباعية قد يؤدي إلى التشكيك في التأكيد الأصلي.

13-1 المداميك التنظيمية الأساسية. تبنت الهياكل والمنظمات العسكرية تاريخياً مداميك معيارية بدءاً من

قسم (فرقة) صعوداً إلى الجيش. فيما يلي الأكثر استخداماً:

- القسم: 7 إلى 10 جنود / قوات. (Section/Squad)
- الفصيل / القوات: 3-4 أقسام (حوالي 30 جندياً يقودهم عادةً ملازم أول). (Platoon/Troop)
- السرية / السرب: 3-4 فصائل (حوالي 100 جندي، يقودهم نقيب / رائد). (Company/Squadron)
- الكتيبة: 3-4 سرايا (400-500 وحدة قوات، يقودها رائد / مقدم). (Battalion)
- الفوج: يستخدم بعض الجيوش العربية الفوج في تنظيم بعض فروع الخدمة. يتكون الفوج عادةً إما من عدد من السرايا أو من عدد من الكتائب. (Regiment)
- اللواء: 3-4 كتائب (1000-1500 وحدة قوات، بقيادة عقيد / عميد). (Brigade)
- الفرقة: 3-4 كتائب قتالية ووحدات قتالية ووحدات دعم قتالية (5000-7000 من القوات). (Division)
- الفيلق: عادةً ما يُستخدم الفيلق في بعض البلدان التي لديها جيوش كبيرة ومسؤوليات جغرافية واسعة مثل الولايات المتحدة. بلدان عربية قليلة جداً تستخدم الفيلق في هياكلها. وعند استخدامها، فإنها تتكون عادةً من عدد معين من الفرق. (Corps)
- الجيش: البلدان التي لديها أكثر من جيش واحد قد تستخدم الجيش كوحدة هيكلية. في العالم العربي، مصر هي المثال. يضم الجيش عدداً معيناً من الفرق أو الفيلق.

14-1 نموذج تنظيمات: كانت الفرقة تاريخياً هي تشكيل الجيش القتالي الأساسي الذي تنتظم الجيوش

على أساسه، على الرغم من اتجاهات حديثة في أن يكون اللواء أو تكون مجموعة لواء المعارك brigade

battle group هي تشكيل القتال الرئيسي. وبناءً على عقيدة البلد وانتمائه شرقاً/غرباً، يجري تقسيم الفرقة عادةً إلى ثلاثة أو أربعة ألوية قتالية، ووحدات دعم قتالية (كتيبة تدعم لواء)، ووحدات دعم خدمة قتالية (سرية تدعم لواء)، وعناصر المقر الرئيسي. تلقي الأمثلة التالية الضوء على بعض نماذج التنظيمات المعروفة.

15-1 الفرقة: يختلف تنظيم الفرقة بناءً على نوعها (مشاة، مدرعات، مشاة آلية، مشاة جبلية، قوات خاصة، الخ)، كما يختلف من بلد إلى آخر بسبب العوامل المذكورة سابقاً، لكنها تضم العناصر الرئيسية التالية بشكل أو بآخر:
ألوية قتال:

- ثلاثة أو أربعة ألوية يتكون كل منها من ثلاث أو أربع كتائب (Combat brigades)
- لواء طيران حسب نوع الفرقة (غير موجود في معظم البلدان العربية) (Aviation brigade)
- وحدات قتالية ووحدات دعم خدمات:
- مدفعية الفرقة (كتيبة في الدعم المباشر لكل لواء وكتيبة أو اثنتان في الدعم العام) (Divisional artillery)
- كتيبة دفاع جوي (Air defence battalion)
- كتيبة إشارة (Signals battalion)
- كتيبة مهندسين (Engineer battalion)
- كتيبة استخبارات عسكرية (Military intelligence battalion)
- سرية كيميائية (نووية وبيولوجية وكيميائية) (Chemical company NBC)
- سرية شرطة عسكرية (Military police company)
- ثلة (قد لا تكون موجودة في بعض البلدان أو قد تلحق من المقر الرئيسي عند الحاجة) (Band)
- مركز القيادة وسرية مركز القيادة. (Headquarters & headquarters company)

16-1 التدرج الوظيفي للضباط وضباط الصف

1-16-1 الضباط. يجري تجنيد الضباط عادة بعد الانتهاء من المدرسة الثانوية أو شهادة البكالوريوس. يجري إلحاقهم بأكاديمية عسكرية أو جامعة عسكرية من أجل الحصول على مؤهلاتهم الأساسية كضباط، ويتخرجون برتبة ملازم ثان. يختلف وقت التأهيل من بلد إلى آخر، وأحياناً من فرع خدمة إلى آخر. عادةً ما تكون مدة برامج الأكاديمية العسكرية سنة لخريجي الجامعات، أو سنتين لخريجي المدارس الثانوية، وغالباً

ما تركّز مناهج هذه البرامج على المواد العسكرية، مع بعض التعليم الأكاديمي. إن الجامعات العسكرية التي يُلحق بها خريجو المدارس الثانوية تكون عادة برنامجاً لأربع سنوات يتخرج بعده الطلاب بدرجة بكالوريوس، فضلاً عن التعليم والتدريب العسكريين. من المهم أن نفهم أنه في الجيوش المحترفة، يشكّل التعليم والتدريب للضباط عملية مستمرة طوال حياتهم المهنية، ويجب أن يحصلوا على التعليم والتدريب اللازمين في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية من أجل التأهل لمناصب القيادة والأركان والتقدم إلى رتب أعلى. بعد التخرج كملازم ثان، يعبر الضابط في جيش نموذجي نظام التصنيف التالي (الترتيبات في القوات الجوية والبحرية مشابهة إلى حد واسع):

- من ملازم ثان إلى ملازم أول: يمضي الضباط في هذه المرحلة بين سنتين وثلاث سنوات، يمارسون فيها قيادة فصيل، ويتلقون بعض التعليم والتدريب المتعلق بفرع خدمتهم (حد أدنى من دورة ضباط أساسية وفرع التدريب الأساسي للخدمة).
- من ملازم أول إلى نقيب: يستغرق ذلك عادة بين سنتين وثلاث سنوات حيث يستمر الضابط في ممارسة القيادة، ويمكن أن يصبح الثاني في قيادة السرية. كما يجري تقديم المزيد من التدريب التخصصي والعمومي في هذه الرتبة من أجل إعداد الضابط للقيادة العليا وعمل الأركان.
- من نقيب إلى رائد: يمكن أن يقضي الضابط ما يصل إلى خمس سنوات في هذه الرتبة، ويتوقّع منه التأهل للتدريب المتقدم (دورة متقدمة للضباط)، وأيضاً قيادة سرية/سرب، بالإضافة إلى العمل كضابط أركان في وحدته (العمليات والتدريب والإدارة، الخ). في بعض البلدان يمكن أن يلتحق كبار القادة بكلية القيادة والأركان.
- من رائد إلى مقدم: هذه مرحلة بالغة الأهمية خلال مهنة الضابط، حيث يتم فيها اتخاذ بعض القرارات الرئيسية بشأن تقدمه الوظيفي. يكون الإطار الزمني عادة خمس سنوات يتعرض فيها الضابط للقيادة على مستوى الكتيبة، والتدريب في كلية القيادة والأركان، ومواقع أعلى في الأركان. هذه المناصب تمكّن من الحكم في احتمالات ترقيات أعلى وفي ما إذا كان الضابط مؤهلاً أكثر لمركز في القيادة أو الأركان.
- من مقدم إلى عقيد: هذا هو الموقع الذي يكون فيه الضابط أكثر عرضة للعمل في مواقع أعلى وفي الأركان المشتركة، بما في ذلك تشكيلات أكبر ومقر رئيسي أعلى. يمكن للمقدم أن يقود كتيبة وفوجاً ومجموعة، ولواءً في بعض البلدان.
- من عقيد إلى عميد. هنا تتراوح الفترة الزمنية بين خمس وسبع سنوات. بصفته عقيداً، يتوقع أن يتأهل الضابط من خلال كلية الحرب/الدفاع، وأن يتولى القيادة على مستوى عميد، بالإضافة إلى العمل في مناصب رفيعة المستوى داخل فرع خدمته وفي مواقع مشتركة.

- من عميد إلى لواء/جنرال: تُعتبر رتبة عميد (أو لواء) رتبة جنرال في بعض البلدان (جنرال بنجمة واحدة). ويمكن أن يقضي الضابط من 5 إلى 12 عاما كعميد، حيث يمكنه قيادة لواء أو فرقة (حسب البلد)، أو أنه يصبح مديرا أو مساعدا لرئيس الأركان في المقر الرئيسي. ويختلف متوسط عدد كبار الضباط من بلد إلى آخر، ولكن المعيار الدولي هو جنرال لكل ألف من القوات.
- لواء (نجمتان) وما فوق: يتخطى عدد قليل جدا من الضباط هذه المرتبة، حيث يكون في العديد من البلدان رؤساء هيئة الدفاع برتبة لواء. ولكن يوجد لدى بعض البلدان قادة شعبة/منطقة عسكرية ومساعدون لرئيس الأركان برتبة لواء. وفي بعض الحالات، يكون رئيس الأركان فريقا أو عميدا (3 أو 4 نجوم).

2-16-1 ضباط الصف. يشكل ضباط الصف العمود الفقري لأي قوات مسلحة، وينبغي النظر إليهم على هذا النحو. إن تدريبهم وتعليمهم مهمان أيضا من أجل تقدمهم في الرتب والمسؤوليات. يتلقى ضباط الصف التدريب المتخصص والقيادي، إذ يُتوقع منهم مساعدة الضباط في قيادة قواتهم. في العادة، يجري ترقية ضباط الصف من رتبة عسكري، ولكن لدى بعض الجيوش برامج خاصة لإلحاق خريجي الجامعات والكليات مباشرة كضباط صف (عريف أو رقيب). عند ضباط الصف أيضاً تسلسل قيادي غير رسمي من خلال ما يسمى "جهاز الرقيب الأول". الرقيب الأول (ضابط صف) هو الرابط بين قائد الوحدة والأفراد المجندين، وفقا للمستوى الذي يعمل فيه. يعبر ضباط الصف إلى حد ما نظام التصنيف التالي:

- من عسكري إلى وكيل عريف: حوالي سنتين حيث يتلقون التدريب الأساسي ويباشرون في التأهل لتخصصهم (المهنة)، ويتعلمون كيفية قيادة قسم (في وحدات قتالية). (Private to Lance Corporal)
- من وكيل عريف إلى عريف: 2-3 سنوات، حيث يتلقون المزيد من التدريب ويمارسون قيادة قسم. (Lance Corporal to Corporal)
- من عريف إلى رقيب: سنتان-3 سنوات حيث يمارسون تخصصهم ويقودون قسما.
- من رقيب إلى رقيب أول: يقضي ضابط الصف خمس سنوات كرقيب، ويمكن أن يصبح رقيب فصيل ويساعد القائد، بالإضافة إلى أداء تخصصه. يعمل العديد منهم أيضا كمدربين في وحداتهم الخاصة أو في المدارس العسكرية. (Sergeant to Master Sergeant)
- من رقيب أول إلى ضابط مفوض: يمكن أن يقضي كذلك ضابط الصف خمس سنوات في هذه الرتبة، ويجري اختيار البعض لمنصب الرقيب الأول للوحدات الأعلى. وفي البلدان التي لديها أكاديميات لضباط الصف، عادةً ما يذهب الرقيب والرقيب الأول إلى دورات القيادة،

- بالإضافة إلى دورات التأهيل العادية كل في تخصصه. وهم يشاركون دائما في تدريب أفرادهم المجندين. (Staff Sergeant to Warrant Officer)
- ضابط مفوض وما فوق: ضباط التفويض هم كبار ضباط الصف الذين راكموا نحو 20 عاما من الخبرة التي تمكنهم من تقديم المشورة لكل من صغار الضباط وضباط الصف. في بعض البلدان، يمكن ترقيةهم إلى رتبة ضابط، فيما في بلدان أخرى لا يمكنهم التقدم إلا في درجات مختلفة من نفس رتبة ضباط الصف. (Warrant Officer and above)

الجزء الثاني:

إطار العمل القانوني والدستوري

2. لدى جميع البلدان نوعٌ ما من إطار عمل قانوني لقواتها المسلحة. قد يكون هذا الإطار كاملاً أو لا يكون، وقد يتوافق مع ما يحدث في الواقع أو لا يتوافق، ولكن من المهم أن يكون هناك وضوح بشأن الكيفية التي يفترض أن يشتغل من خلالها النظام قبل النظر في كيفية اشتغاله في الواقع العملي. تختلف الظروف بين البلدان إلا أننا في الغالب سنجد بعض أو جميع ما يلي:

- إشارات ترجع إلى القوات المسلحة والدفاع والأمن الوطني في الدستور
- قوانين تحكم تنظيم القطاع الأمني ككل، بما في ذلك العلاقات بين الجيش والشرطة وقوات الأمن المنظمة الأخرى
- قوانين تحكم كل فرع من فروع القوات المسلحة
- قوانين عامة تغطي النظام العام، مثلًا
- قوانين تتعلق بتنظيم وإدارة القطاع العام ككل
- قوانين محددة تتعلق بإدارة الجيش
- مراسيم أو أوامر تفصيلية صادرة عن الوزير أو رئيس الأركان
- لوائح تنظيمية / تعليمات داخلية
- قواعد غير رسمية مكتوبة أو غير مكتوبة
- معاهدات واتفاقيات دولية
- مواد أو قوانين دستورية متعلقة بحالات الطوارئ.

يتمتع معظم هذه الوثائق بقوة القانون، وتجري الموافقة أو التصديق عليها من قبل البرلمان. كما يمكن لمجلس الوزراء إصدار قوانين طوارئ وقوانين مؤقتة. وفي بعض الحالات، تصدر مراسيم رسمية (يطلق عليها أحياناً تعبير "التشريع الثانوي") حول نقاط تفصيلية، ولكن، بشكل عام، بالرجوع إلى القوانين الأصلية. وكما هو الحال مع أي تنظيم، يكون هناك عدد كبير من اللوائح التنظيمية التفصيلية، مع أن هذه اللوائح يجب ألا تتناقض مع أي قانون، أو تكون استثناءً له ما لم يُسمح بذلك صراحةً.

1-2 الدستور. ينص معظم الدساتير على وجود الجيش ومهامه الأساسية، وهي تحدد من يسيطر عليه. الدساتير هي وثائق سياسية ناتجة عن مفاوضات وتسويات، لا عن تعليمات تشغيلية، وأحياناً يكون الأداء الفعلي للجيش مختلفاً تماماً. قضايا البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- الأحكام الدستورية لتوجيه الجيش ومهامه
- ما إذا كانت هذه الأحكام تغيرت بمرور الوقت، وإذا ما كانت تغيرت، فكيف؟
- ما إذا كانت هناك مقترحات بإجراء المزيد من التغييرات
- المسؤوليات المكتوبة للرئيس، أو لأي رأس دولة آخر، ورئيس الوزراء ووزير الدفاع، ورئيس القوات المسلحة، فضلاً عن العلاقات بين الاثنين
- كيف يقوم الدستور بهيكله قطاعي الدفاع والأمن؟
- هل ينص الدستور على أي أمر يتعلق بالمشاركة السياسية للأفراد العسكريين العاملين أو المتقاعدين؟
- ما إذا كان يجري التعامل مع منظمات أمنية أخرى مع القوات المسلحة.

في مرحلة لاحقة، وبعد الانتهاء من تجميع البيانات، يكون من المفيد معرفة ما إذا كانت الأنشطة الفعلية للجيش، كما ترد في وسائل الإعلام المفتوحة، تتوافق مع المهام المحددة في الدستور، وما إذا كان هناك نقاش عام عن الحاجة إلى التغيير. على سبيل المثال، إذا اعتُبر الدفاع عن أرض الوطن مهمةً، فهل يقوم الجيش في الواقع بإجراء تدريبات منتظمة لتنفيذها؟ وبالمثل، قد تُتاح معلومات (من ضباط متقاعدين مثلاً) عن علاقات عملية بين صناعات القرار العسكريين والمدنيين، وهذه العلاقات قد لا تكون كذلك المنصوص عليها في الدستور.

2-2 القوانين المتعلقة بقطاع الأمن. لدى العديد من الدول قوانين تنص، مثلاً، على مجلس للأمن القومي يرأسه رئيس البلاد أو رئيس الوزراء. وغالباً ما يكون للمجلس موظفوه، ويكون من الناحية النظرية على الأقل، مسؤولاً عن وضع السياسة الأمنية. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل مثل هذا التنظيم قائم؟ ما هو إطاره المرجعي؟ من هو المسؤول؟ ما تركيبته؟
- هل تصدر عنه أي مخرجات (مثل السياسة الأمنية / وثائق استراتيجية)؟
- كم مرة يجتمع؟
- هل أنشئت هيئات أخرى على المستوى الاستراتيجي ولكن من دون تشريع مكتوب ومعتمد؟
- هل هناك حالات ازدواج أقيمت قانوناً؟
- هل هناك مركز وطني للقيادة والسيطرة تُدار منه الأزمات؟

- هل توجد تدريبات على المستوى الوطني؟

غالبا ما يشكّل الضباط المتقاعدون مرشدين جيدين لتشغيل النظام. ولكن قد يكون لدى أفراد آخرين متقاعدين من قطاع الأمن (من دبلوماسيين ورجال شرطة، الخ) آراء مستقلة مهمة بشأن الدور الذي يقوم به الجيش في هذه البننى، أو حتى بشأن المشاكل التي تنشأ عن غياب مثل هذه البننى.

2-3 القوانين المتعلقة بالقوات المسلحة. في معظم البلدان قانون أو قوانين تحدد تنظيم ومهام القوات المسلحة المختلفة. وفي البلدان التي توجد فيها خدمة عسكرية، يكون هناك قانون أو قوانين تحدد مدة الخدمة ومسؤولية الاستدعاء والإعفاءات، الخ. كما يمكن تحديد المسؤوليات الخاصة بكل خدمة فردية. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هو القانون أو ما هي القوانين القائمة؟ متى صدرت وهل لا تزال ملائمة؟ هل هناك أي مقترحات للتغيير؟
- ما إجراءات الخدمة العسكرية وهل كانت تُحترم في الممارسة؟
- ما الترتيبات القانونية، إن وجدت، لتحديد الأجر وشروط الخدمة والمعاشات التقاعدية، الخ؟
- هل هناك قوانين منفصلة للضباط والأفراد المجندين؟

بشكل عام، فإن مثل هذه القوانين يجري نشرها. وفي البلدان التي فيها خدمة عسكرية، قد يكون من المفيد في كثير من الأحيان إجراء مقابلة مع مجموعة من الأشخاص العاديين الذين كانوا في الجيش في الآونة الأخيرة.

2-4 القوانين بشأن الانتظام العام، الخ. فضلا عن القوانين التي تنظم الجيوش، على وجه التحديد، فغالبا ما توجد قوانين تنطبق عليها في ظروف معينة. ففي معظم الدساتير مادة تسمح بتعليق بعض أو كافة الحقوق في حالة الطوارئ أو الحرب. هذا غالبا ما يمنح القوات العسكرية سلطات أو مسؤوليات إضافية. وبالمثل، فإن قوانين النظام العام أو القوانين المتعلقة بسلطات الشرطة أو قوات الأمن الداخلي قد تمكّن من استدعاء المساعدة العسكرية أو تتطلب منها ذلك. وأخيراً، فإن القوانين التي تحدد إجراءات التعامل مع الكوارث الطبيعية قد تسمح للحكومة باستخدام الجيش. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل هنالك قوانين تمنح الجيش سلطات أو مهام خاصة في الطوارئ والحروب؟ من يقرر إعلان مثل هذه السلطات؟

- هل هنالك ترتيبات رسمية قانونية لإشراك الجيش في واجبات النظام العام والإغاثة أثناء الكوارث؟ من يقرر إشراكه؟
- هل هنالك أمثلة حديثة تُظهر كيف تجري العملية فعليا في التطبيق؟
- هل يحدد القانون هيكلية القيادة عند استدعاء الجيش لدعم المنظمات الأمنية؟ وما هي المسائل القانونية ذات الصلة؟

بوجه عام، هنالك قوانين تحدد سلطات الطوارئ، مع أن تفاصيلها لا تُنشر في العادة. من المثير للاهتمام معرفة ما إذا كان الاستخدام الفعلي للجيش، كما هو موضح في المصادر المفتوحة، قد أتبع الإطار القانوني.

2-5 القوانين المتعلقة بالقطاع العام. يشكل الجيش جزءا من الدولة والقطاع العام. ومع أن هنالك قوانين خاصة تتعلق به، إلا أن مسألة ما إذا كانت القوانين العامة المتعلقة بالقطاع العام (بشأن التجنيد، والسرية، والفساد، والتقاعد ومعاشات التقاعد، الخ) تنطبق أيضًا على الجيش أو ما إذا كانت هناك اختلافات كبيرة، فتبقى مسألة بحثية مهمة.

2-6 القانون العسكري. في حين يجب أن يكون الجيش ملزمًا دائمًا بالقانون المدني، فإنه يخضع أيضًا لمزيد من القيود والضوابط القانونية لضمان الانضباط والتنظيم. يتجسد مثالًا نموذجي على ذلك في القوانين التي تحظر على الأفراد العسكريين التغيب عن وحداتهم من دون إذن، وهو ما ليس له ما يعادله في العالم المدني. وقد تكون هناك أيضًا قوانين تمنع الأفراد العسكريين من التصرف بطريقة غير عسكرية أو من تشويه سمعة الجيش. وهناك قوانين تتطلب طاعة الأوامر إلا أن هذه الطاعة باتت اليوم مشروطة في العادة بأن تكون الأوامر نفسها قانونية. وبالمثل، يجب أن يحمي القانون العسكري الأفراد العسكريين ضد الأوامر غير القانونية أو غير الملائمة.

من منظور بحثي، من المهم معرفة ما إذا كان قانون القضاء العسكري (أو مدونة القانون العسكري) منشورا (غالبا ما يكون منشورا)، ومعرفة ما يتضمنه، وإلى أي مدى يجري تطبيقه تطبيقا سليما، وذلك ربما من خلال المقابلات. ولأن قوانين القضاء العسكري غالبا ما تكون قديمة جدا، فإن ضغوطا تُمارس في بعض البلدان لمراجعتها وجعلها تتماشى مع المعايير الحديثة لحقوق الإنسان، أما مدى إمكانية حدوث المراجعة (إذ لا يمكن احترام الحق في الحياة احترامًا كاملاً، في نهاية المطاف) فمسألة تخضع للمناقشة. باعتبارهم مواطنين، يخضع الأفراد العسكريون لقوانين مدنية، لكنهم في بعض البلدان يخضعون لمدونات القوانين العسكرية ويحاكمون أمام المحاكم العسكرية بدلاً من المدنية. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما مضمون مدونة القانون العسكري - في حال كانت منشورة؟
- هل هنالك ضغوط من أجل مراجعتها، وفي حال نعم، من أي جانب؟
- هل يحاكم أفراد السلك العسكري أمام محاكم مدنية أم عسكرية في جرائم مدنية؟

7-2 المراسيم والأوامر. في يومنا هذا من الطبيعي أن يجري استكمال قوانين تصدرها مجالس النواب بمراسيم وأنظمة تفصيلية تصدر عن وزارات أو هيئات أخرى. تتمتع هذه المراسيم بقوة القانون (وغالبا ما يمكن الطعن فيها أمام المحاكم الخاصة)، ولكن ينبغي دائما أن تستند إلى قوانين قائمة أقرتها مجالس النواب. في بعض البلدان، يجب نشر جميع هذه المراسيم في قائمة رسمية، ومن الطبيعي أن تتفحصها هيئة مستقلة من أجل التأكد من أنها لا تتعارض مع القوانين الوطنية أو الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الدولة. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ماذا يقال في التشريعات الأساسية عن مسار إصدار المراسيم واللوائح التنظيمية وما إلى ذلك؟
- هل يتطلب الأمر نشرها؟ أين وكيف؟
- من يستطيع إصدارها وضمن أي ظروف؟
- هل هناك مجموعات تضمها أو أماكن إيداع مركزية؟
- من المسؤول عن التأكد من اتساق المراسيم بعضها مع بعض؟

8-2 التعليمات الداخلية. هناك إجراءات وتعليمات داخلية في كافة المنظمات، وهي غالباً ما تكون مفضلة جداً ومحددة لجزء من المنظمة، ونادراً ما يجري نشرها. عموماً، لا يكون مثل هذه التعليمات وثائق قانونية (هذا يعتمد على التقاليد القانونية)، ولكن يجب أن تكون متسقة مع القوانين والمراسيم التي تنطبق على الجيش. بعض التعليمات الداخلية قد ينتهك القانون في بعض الحالات وهذا ما يخلق اختلالات، لاسيما عندما يتعلق الأمر بمسائل خطيرة مثل نظم الإعداد التمهيدي للعسكريين الجدد.

9-2 القواعد غير الرسمية المكتوبة وغير المكتوبة. لدى كافة المنظمات قواعد تضعها لأغراضها الخاصة. بعض منها مكتوب (مثل السلوك واللباس في مطعم الضباط) وبعضها غير مكتوب. في الثقافات حيث ما يسمى تأثير "السياق عالي المستوى"، وحيث يجري تشارك الفرضيات الاجتماعية والثقافية على نطاق واسع وحيث تكون الثقة عالية، فغالبا ما قد تكون هذه القواعد غير مكتوبة ويمكن فرضها من خلال الضغوط الاجتماعية ("نحن لا نفعل ذلك هنا!"). أما في الثقافات حيث تأثير "السياق منخفض المستوى"، فقد تكون القواعد أكثر وضوحاً ومكتوبة. إن البحث في مثل هذه القواعد أمر صعب، وهو غير

ممکن إلا من خلال المقابلات، ولكنه يعطي فكرة جيدة عن أعراف الجيش الثقافية وعن علاقتها بالقانون المكتوب.

10-2 الاتفاقيات والمعاهدات الدولية. كما في أقسام الحكومة الأخرى، يتأثر الجيش بالمعاهدات والاتفاقيات التي وقعت حكومته. من الناحية العملية، قد تتأثر أيضا الطريقة التي يدار بها الجيش بالإعلانات التي توقعها الحكومات وتكون ملزمة سياسيا ولكنها غير ملزمة قانونا. وقد يكون بعض هذه الوثائق عالميا فيما قد ينطبق البعض الآخر إقليميا. وأفضل الأمثلة المعروفة هي اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949. فالدول هي التي وقعت على هذه الاتفاقيات وبروتوكولاتها الإضافية إلا أنها تنطبق على الأفراد، ولذلك، يتعين على الدول ضمان أن يجري تدريس أحكام الاتفاقيات في الأكاديميات العسكرية، وأن يتم فرضها من خلال التسلسل القيادي. ولكن هناك أيضا ضوابط قانونية أخرى بشأن الحرب، وهي ملخصة بشكل ملائم في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية لعام 1998 الذي وقع معظم الدول عليه حتى الآن. وهناك أيضا معاهدات محددة تؤثر على سلوك الجيش، وهي تتراوح بين اتفاقية مناهضة التعذيب لعام 1984، واتفاقية أوتاوا لعام 1997 بشأن الألغام الأرضية المضادة للأفراد، والبروتوكول الاختياري بشأن إشراك الأطفال في الصراعات المسلحة لعام 2000. إلى ذلك، فقد تتأثر إدارة القوات المسلحة الأكثر تفصيلاً بجميع أنواع معاهدات وإعلانات حقوق الإنسان وغيرها. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هي المعاهدات والاتفاقيات التي وقعتها الدولة وما هي الإعلانات التي أيدتها؟
- هل أقرت قوانين (كاتفاقيات جنيف والنظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية) لتنفيذ مثل هذه الاتفاقات، في القانون المحلي؟
- هل جرى دمجها في القانون العسكري عند الاقتضاء؟
- هل هناك دليل على أن الاتفاقيات المتعلقة بالنزاع المسلح تدرّس في الأكاديميات العسكرية وتطبقها سلسلة القيادة؟
- ما هي المعاهدات أو الإعلانات الأخرى التي تؤثر على إدارة القوات المسلحة، وكيف؟
- هل هناك برامج تدريب محددة متصلة بالقانون الدولي الإنساني ولاسيما بالتنسيق مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر؟
- هل تشمل سيناريوهات الممارسة عادة مشكلات تتعلق بالقانون الإنساني الدولي؟

يجري معظم البحث من خلال النصوص المنشورة (بما في ذلك قوائم الموقعين على المعاهدة) والمناقشات والخطابات، ولكن قد يتمكن المحامون العسكريون المتقاعدون من تقديم منظور عملي لمشكلات التنفيذ.

الجزء الثالث:

تنظيم قطاع الدفاع

3. أشرنا سابقا إلى أن الجيش مؤسسة قديمة جدا، وفي كثير من الحالات، كان الجيش الجزء الأول الذي يجري إنشاؤه في الدولة. هذا ليس مستغربا، فالجيش كان الوسيلة الأساسية لأي حاكم لاكتساب سلطته والحفاظ عليها ثم توسيعها. وفي معظم مراحل التاريخ (وفي بعض الأماكن حتى اليوم)، كان الجيش هو الذي يقف بين الحاكم وخطر موته السياسي أو حتى الفعلي. لذا، نتوقع أن يكون تاريخ تنظيم الدفاع والجيش طويلًا ومعقدا، كما هو بالفعل.

1-3 الأصول. في بدايات تجسده، كان الجيش أكثر بقليل من كافة الذكور البالغين في المجتمع المحلي. ولا يزال بإمكاننا رؤية آثار هذا النمط في المجتمعات القبلية اليوم، بما في ذلك في العالم العربي (مثل اليمن) حيث الملكية الخاصة للسلاح شائعة جدا. وفيما كانت المجتمعات تصبح أكبر وأكثر تعقيدا والفئات الزراعية يصبح متاحا لدعم الحاكم وأسرته (أو نادرا لدعم الحاكمة وأسرته)، فقد أضحت حماية الحاكم أولوية. وحتى اليوم، فإن عددا من الوحدات العسكرية (تسمى غالبا "الحرس") ترجع أصولها إلى هذه الممارسة، وبوجه عام، فإن قيام وحدة عسكرية بحماية القصر الرئاسي، أو منزل العاهل في بعض الدول، يعتبر تشريفا لها. وهكذا، كانت الهوية الأصلية للقوات العسكرية الأقدم مرتبطة بالحاكم الذي كان أيضاً القائد الأعلى بحكم الواقع. من المؤكد أن شن حرب، بالمقارنة مع مجرد حماية الحاكم، يتطلب قوى أكبر بكثير وينبغي أن تكون مأجورة (أصل الضرائب) ومأمورة (أصول جهاز الضباط). كانت الحرب من ضمن ما يسمى بوظائف "الامتياز الملكي" (إلى جانب الدبلوماسية والعدالة والأمن الداخلي، الخ)، وحتى وقت قريب جدا، لم تكن الحروب بين الأوطان، بل بين الحكام الذين غالبا ما كانوا يتنافسون على السيطرة على الأراضي وإضافة المزيد إلى أملاكهم. تشمل أسئلة البحث المحتملة ما يلي:

- كيف كان التقليد العسكري للبلاد في تاريخ ما قبل الاستعمار؟ هل هناك آثار لهذا التقليد اليوم؟
- ما هي القوى المحلية التي أنشئت في ظل الاستعمار؟ هل هناك أي آثار لهذه القوى أو لتأثيرها اليوم؟
- ما مدى تسليح السكان المدنيين تقليديا، وما هي التأثيرات في حال كانوا كذلك؟
- هل يستمر أي تقليد ملكي أو أرستقراطي في الجيش من أزمان سابقة؟

2-3 التطور. لا قيمة للعسكر إلا إذا أمكن توظيفهم بأعداد كبيرة. فالفعالية تحتاج إلى جنود أكثر بكثير مما تحتاج إلى جامعي ضرائب أو قضاة. وبالتالي، فإن الدول والإمبراطوريات بادرت في وقت مبكر إلى تطوير النظم الإدارية من أجل إعداد الجيوش والقوات البحرية، وإدامتها وتوسيعها في أوقات الحرب. في الواقع، يرتبط تطوير هياكل الدولة في معظم مناطق العالم ارتباطًا وثيقًا بتطوير قوى عسكرية أكبر وأقوى. وبالطبع، كان الجيش هو الحُكم النهائي في موضوع السلطة المحلية: في الواقع، كانت هذه هي وظيفته الرئيسية دائمًا، وهي ما زالت كذلك حتى اليوم. ولم تكن هنالك مشكلة لطالما كان الجيش هو الأداة المخصصة للحاكم، بقيادة شخص جدير بالثقة (مثل شقيق الحاكم)، وفي صفوفه من لهم مصلحة في رفاه الحاكم (ما زلنا نرى هذا المنطق سائدًا في الدول التي يمارس فيها الحُكم الشخصي). ولكن مع التطور الاقتصادي والتغيرات الاجتماعية والسياسية المترتبة عن ذلك أصبح من المستحيل أن تظل "الوظائف الملكية" في يد الحاكم بالكامل. وفيما تراجعت الملكيات أمام الجمهوريات، أو هي اعتمدت الدساتير، فإن السيطرة على القوى العسكرية وتوجيهها كانا يندرجان بشكل متزايد ضمن المبادئ العامة لإدارة الحكومة ككل. ولكن ذلك حدث بطرق مختلفة وبسرعات مختلفة في أماكن مختلفة. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هي ترتيبات القيادة والسيطرة بالنسبة إلى الجيش اليوم؟
- في الجمهوريات: ما مدى النفوذ المباشر للرئيس على الجيش؟
- إلى أي مدى تؤثر الروابط الشخصية والعشائرية والعائلية على السيطرة على القوى العسكرية؟

3-3 تباينات. النموذج السائد في العالم اليوم، نظريًا في أقله، هو نموذج الدولة الليبرالية المتطور الذي سنتحدث عنه بعد قليل. لكن هناك نماذج أخرى كذلك. ففي بعض البلدان ظل الجيش فاعلاً سياسياً مهماً لأنه يشكل جزءاً من بنية السلطة التقليدية إلى جانب الدين المنظم، والأرستقراطية، والنخب المالية والصناعية. وفي بلدان أخرى، اكتسب الجيش الشرعية كقوة من أجل التحديث العلماني، وكوظيفة مفتوحة لجميع عناصر المجتمع. وفي غيرها، ينحدر الجيش من أولئك الذين ناضلوا ضد الاستعمار، وتأتي شرعيتهم (ونفوذهم) من دورهم كمحررين. وفي أماكن أخرى، يُحترم الجيش ويعتبر الهيكل الوحيد القادر على الحفاظ على وحدة البلد أو الدفاع عنه ضد جيران نافذين. أخيراً، قد تكون الجيش مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بحزب أو نظام حاكم ما يساعد على ضمان بقاء هذا الحزب أو النظام بدلاً من خدمة المصلحة الوطنية. هذه النماذج لا تختلف كلياً بعضها عن بعض. في الواقع، من الشائع العثور على عناصر لاثنين منها على الأقل سوياً، في العالم العربي كما في أي مكان آخر. لذلك فإن مسألة بحثية مهمة تكمن في تفكيك الطرق

المختلفة التي قد يسعى بها الجيش إلى الشرعية فيتم منحها إياها، ومنحه بالتالي درجة من النفوذ والسلطة.

3-4. النموذج المتقدم. لقد مرت تقريبا كافة الأوطان والقطاعات الأمنية بالمراحل الموصوفة أعلاه، مرة أو أكثر من مرة، وبعضها لم يخرج منها بعد. ما يلي هو وصف نموذج عام، وصل إليه عدد من الدول في أجزاء مختلفة من العالم مع بعض التباينات. ويبدو أن النموذج يعمل بشكل جيد، إلا أنه نموذج يعتمد على نظام سياسي ناضج من أجل أن يكون فعالا، ويضع عددا من الشروط المسبقة الموضحة أدناه. أساسا، في هذه المرحلة، يجري دمج وظيفة الدفاع ضمن جهاز الحكومة الأوسع. وفي أي نظام ديمقراطي أو أي نظام سياسي متجاوب آخر، يجب أن تكون لكل جانب من جوانب سياسة الحكومة شخصية سياسية مسؤولة أمام الجمهور والبرلمان عن السياسة نفسها وعن تنفيذها. والدفاع ليس استثناءً، بل إنه "قطاع" من قطاعات الحكومة وجزء من "قطاع الأمن" الأوسع وهو منظم بنفس الطريقة تقريبا. ورغم اختلاف التفاصيل، إلا أن النمط العادي للقطاع الحكومي التمثيلي يشبه ما يلي:

- وزير ومساعدون شخصيون يمثلون الحزب الحاكم أو الأحزاب الحاكمة، ويكونون مسؤولين أمام الجمهور ومجلس النواب. في بعض الأنظمة، يكون عدد المساعدين الشخصيين كبيرا جدا، وهم يأتون ويذهبون مع الوزير.
- موظفون دائمون، وهم مهنيون متخصصون في الموضوع ذي الصلة، ويدعمون الوزير في صنع السياسات وتنفيذها.
- مستشارون فنيون، وهم أيضا موظفون مهنيون دائمون.
- وحدات تشغيلية لتنفيذ السياسات.

وبالتالي، يكون في وزارة التعليم رأس سياسي وموظفون، وموظفون دائمون للمساعدة في وضع وتنفيذ السياسات، وخبراء في مسائل مثل علم النفس التربوي، وتصميم المناهج، والمسائل القانونية، وقواعد البناء، فضلا عن الوحدات التشغيلية أي المدارس والجامعات. وبالمثل، فإن الوحدات التشغيلية في وزارة الصحة هي المستشفيات ومعاهد البحوث، تماما كما أن الوحدات التشغيلية في وزارة الخارجية هي السفارات والقنصليات. في القطاع الأمني الأوسع، قد تكون الوحدات التنفيذية لوزارة الداخلية (بحسب البلد) هي الشرطة وحراس الحدود والسجون الخ. في جميع الحالات، هناك حاجة إلى هذه الوحدات التشغيلية، من أجل تحويل سياسة الحكومة إلى ممارسة.

3-5 النموذج في مجال الدفاع. من السهل معرفة كيف يطبق هذا النموذج في مجال الدفاع. فوظيفة الدفاع تنتظم مبدئيا كما يلي:

- وزير ومساعدون شخصيون.
- موظفون دائمون متخصصون في مسائل الدفاع من أجل تقديم المشورة بشأن السياسات وتطبيقها، وإدارة وظيفة الدفاع ككل.
- متخصصون (بعضهم عسكري والآخر مدني) في طيف من المسائل التقنية والقانونية والاستخبارات والمشتريات وغيرها.
- وحدات تشغيلية: القوات المسلحة ومقرها الرئيسي ومنظمات التدريب.

في معظم النظم السياسية، تكون القوى المسلحة الجزء الوحيد من الدولة الذي يجري إنشاؤه بجهاز قيادي واحد على أساس وطني. ولهذا السبب، من الطبيعي أيضا أن يكون هناك مقر رئيسي عسكري وطني، فضلا عن مقرات للأقسام المختلفة من القوات المسلحة. ويكون هناك قائد محترف لكل من القوات المسلحة بالإضافة إلى قائد محترف للقوات المسلحة ككل في حالات عديدة.

3-6 تباينات. كما ذكرنا سابقا، يمكن أن تختلف الهياكل الدفاعية اختلافاً كبيراً جداً، حتى ما بين البلدان المجاورة، لأن لدى عديد منها تاريخ طويل ومعقد كما أنها كانت عرضةً لموجات من التحول والإصلاح. فقد تشبه "وزارة الدفاع" من جميع النواحي تنظيم وزارة النقل مثلاً، أو، على النقيض الآخر، قد لا تكون أكثر من مقرات عسكرية، مع وزير ومساعدين شخصيين ملحقين. وفي بعض التقاليد، يكون الوزير هو نفسه ضابط في الخدمة وشخصية سياسية أقل من كونه مندوب الجيش إلى السلطة السياسية. لذلك، من الضروري تجاوز الكلمات المستخدمة غالباً بلغات عدة، والنظر في واقع الحال. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل هناك قوانين أو أحكام تحدد دور وزير الدفاع وعلاقته بالقادة العسكريين؟
- عملياً، إلى أي مدى تشبه هيكلية وزارة الدفاع (في حال وجودها) هيكلية وزارة نموذجية في البلد؟
- من الناحية النظرية والعملية، ما هي مسؤوليات رئيس الأركان أو أكثر القادة العسكريين سلطة؟
- هل هنالك رابط مباشر بين رئيس الأركان وحاكم البلاد؟

3-7 الشروط المسبقة. إن الهيكلية الموصوفة أعلاه تعتمد في فعاليتها على عمل مجمل النظام السياسي بشكل صحيح. وينطبق ذلك على أي قطاع كان إلا أنه مهم بشكل خاص في مجال الدفاع بحكم قوته وتمتعته عادة بموازنة كبيرة نسبياً. على وجه الخصوص، يجب أن يكون هناك تمييز واضح بين

الوظائف العامة والخاصة، واحتراماً لنزاهة المسارات الحكومية، وإجراءات صارمة لضمان حيادية المسؤولين الحكوميين، وبالتالي تجنب التدخل السياسي في القوى العسكرية وإدارتها. لا يمكن فصل سلامة وظيفة الدفاع عن سلامة النظام الحكومي ككل. وبالتالي، فإن المسألة البحثية المهمة هي فعالية وسلامة ونزاهة الإدارة الحكومية والنظام السياسي بشكل عام، طالما من المرجح أن يتصف قطاع الدفاع بمعظم خصائص الحكومة ككل.

8-3 المصادر. يعود جزء كبير من تفسير الهيكليات الدفاعية إلى الماضي، لذلك من الضروري الإلمام بتاريخ البلد ما قبل الاستعمار، وخلالها وما بعده، ولاسيما في مجالات البنى السياسية والتنظيمات الدفاعية. وتشمل مصادر أخرى ما يلي - علماً أنه يجب التعامل معها بحرص لأن كل تغيير سينفع شخصاً ما على حساب شخص آخر:

- قوانين تحدد تنظيم الدفاع كوظيفة مقارنةً بالقوانين المتعلقة بالقطاعات الأخرى.
- تقارير رسمية وغير رسمية تنظر في فعالية الحكومة ككل، وفي أية محاولات للفساد أو التلاعب من قبل الأحزاب السياسية أو الجهات الفاعلة الخارجية.
- تقارير من جهات مانحة أو منظمات دولية عاملة في إعادة تنظيم الدفاع في البلاد.
- خطابات وتصريحات رسمية من داخل الحكومة تقترح التغييرات أو تعد بها.
- مقالات لمسؤولين حكوميين أو أفراد عسكريين سابقين تشير إلى نقاط ضعف وتنادي بالتغيير.
- مقابلات مع ضباط عسكريين متقاعدين وملحقين سابقين في الدفاع.

الجزء الرابع:

المهام والبرامج والموازنات

4. لقد بحثنا حتى الآن في هياكل في الجيش ووحدات بنائه والغرض من وجوده. إلا أن تحويل هذه الهياكل والتطلعات إلى قدرة عسكرية مناسبة يتطلب تحديد المهام وإدارة برامج، والأهم من ذلك كله أنه يتطلب موازنة لتمويلها.

1-4 النموذج. بدايةً، من المفيد وجود نموذج نظري عن كيفية عمل البرنامج والموازنة بشكل مثالي. إن بلدانا قليلة تنجح في إدارة العملية على أساس خيارات. بعد قليل، سننظر في بعض الصعوبات التي لا مفر منها لكن من المفيد البدء بالنظرية:

- على السياسة الحكومية أن تحدد بشكل عام سلسلة من المهام الخاصة بالجيش، والتي عليها بدورها أن تعكس رؤية الحكومة الاستراتيجية الشاملة للبلد. بتعبير بسيط، إن بلدا صغيرا في منطقة سلمية، يلتزم المشاركة في عمليات متعددة الأطراف لحفظ السلام، يعطي جيشه مجموعة من المهام تختلف عن تلك التي تعطى جيشا في بلد يواجه تهديدات خارجية أو نزاعا داخليا.
- تنفيذ المهام يتطلب أن يبني الجيش بعض القدرات، أو يكتفها. وينبغي عدم الخلط بين ذلك وبين شراء المعدات الذي يشكّل قضية فرعية. فكثيرا ما يتمحور بناء القدرات حول التدريب وإعادة توجيه القوات بقدر ما يدور حول أمور أخرى.
- يتطلب تطوير هذه القدرات والحفاظ عليها برنامجا، يبنى ويُدَار بشكل صحيح، من أجل تزويد القوات بالمعدات والتدريب واللوجستيات والهيكلية الصحيحة، بالإضافة إلى المفهوم الصحيح للعمليات.
- إن نهج بناء هذه القدرات يقوم إما على أساس التهديد أو على أساس القدرات، أو على مزيج من النهجين.
- تشمل منهجية الوصول إلى القدرات المطلوبة حلولاً مادية فضلا عن حلول غير مادية. قبل اللجوء إلى الحلول المادية، وهي أكثر تكلفة، يجب استنفاد الحلول غير المادية التي تشمل العقيدة، والتنظيم، والتدريب، والقيادة، والأفراد، والمرافق، والبنية التحتية.
- أخيراً، إن كل ما ذكر مستحيل بلا موازنة كافية وإدارة الموازنة بكفاءة.

2-4 قضية البحث. كما أشرنا سابقا، فهذا النموذج مثالي، لكن سلسلة الخطوات الموضحة أعلاه يجب أن تكون موجودة في أي قطاع دفاعي يُدار إدارة جيدة. وبالتالي، فإن سؤال البحث الأساسي في هذا المجال هو مدى احترام أمر كالمناطق الميّن أعلاه، وفي حال عدم احترامه تكون المسألة ما إذا كان ذلك يعود إلى بعض الأسباب المبيّنة أدناه.

3-4 مشكلات نموذجية على المستوى الاستراتيجي. حتى في أكثر الهيكليات نضوجا وتطورا، تبقى هناك مشكلات محتملة يستحيل تجنبها بالكامل. المشكلات الأكثر شيوعا هي:

- تميل الجيوش بشكل عام إلى خوض الحرب الأخيرة، حيث أن جهوزيتها تقوم عادةً على آخر خبرة لها.
- قد تكون التكنولوجيا هي الدافع وراء العقيدة والهيكلية.
- يمكن تغيير السياسات بسرعة، على الأقل على مستوى الإعلان، ولكن تغيير البرامج يكون أبطأ بكثير. فمثلا، يمكن أن يستغرق اختيار مركبة قتالية برية وشراؤها وإدخالها في الخدمة خمس سنوات بسهولة. بعد ذلك، قد تبقى في الخدمة لمدة 25-30 سنة مع تحديثات منتظمة. وإذا كانت هذه المركبة هي الأداة القتالية الأساسية للجيش، فإن المهام التي يمكن للجيش القيام بها تكون محصورة بما يمكن أن تفعله المركبة ضمن المعقول. وهكذا، فإن البرامج (القصور القائم في المعدات والتدريب والعقيدة) يمكن أن تحدد إلى حد بعيد السياسات القابلة للتنفيذ.
- كبدل لذلك، قد يكون هناك انقطاع بين السياسات والبرامج تحديدا لأنه يمكن تغيير السياسات بسرعة كبيرة. وقد تعلن الحكومة عن تغييرات في السياسات لأسباب سياسية لا يملك الجيش القدرة على التجاوب معها بشكل كافٍ أو حتى عدم التجاوب معها على الإطلاق. كما قد يكون التنسيق ضعيفا بين الجيش والقيادة السياسية، وقد تكون لدى الأخيرة معلومات قليلة عن قدرات الجيش.
- كقاعدة عامة، لن تحصل المؤسسات بتاتا، بما فيها الجيش، على جميع الموارد التي تطلبها. في كثير من الحالات، تحدد الموازنات كافة الأمور. وبدلاً من الاعتماد على اعتبارات المهام والقدرات، يمكن ببساطة تحديد الموازنات لأسباب سياسية، دون أي فكرة عما يمكن شراؤه. هذا هو غالبا واقع الحال عندما يجري اعتماد سياسات التقشف الاقتصادي، أو عندما يفرض ضغط المانحين تخفيضا في موازنة الدفاع. بطبيعة الحال، لا توجد موازنة دفاع كبيرة بما فيه الكفاية، ولا يمكن تلبية جميع المطالب، لكن المفتاح هو وجوب أن تكون هناك عملية شفافة ومنطقية يتم من خلالها تحديد الأولويات للأموال المتاحة.

- ما لم يحدث ذلك فإن الموازنات تصبح غير مرتبطة بالبرامج، ويتعين تخفيض البرامج وتعديلها، حتى لو لم يكن لذلك أي معنى مالي أو عملي. والتخفيضات المفاجئة في الموازنات، أو الضغط غير المتوقع على الموازنة كما هو موضح أدناه، يمكن أن يؤدي إلى تخفيضات في البرامج تكون مهدورة وغير مفيدة، ما يكلف أموالاً أكثر بالإجمال.

4-4 أسئلة البحث. تشكّل المسائل أعلاه في جوهرها قضايا على المستوى الاستراتيجي، وهي تتصل بالسياسات الأمنية والوطنية للحكومة ككل. أسئلة البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل هنالك سياسة دفاع وأمن مفضّلتها الحكومة بحيث يمكن استنباط المهام منها؟
- بالمقابل، هل لدى مؤسسة الجيش مجموعة واضحة من المهام الأساسية؟
- هل يوجد تقييم خطي للتهديدات الاستراتيجية تُبنى عليه القدرات ويجري تطويرها على أساسه؟
- هل توجد آليات تخطيط داخلية لترجمة هذه المهام إلى قدرات؟
- هل هناك صلة واضحة بين السياسة الأمنية المصاغة وهياكل القوة الحالية والقدرات وخطط تطويرها؟
- ما هي المقاربة التي يعتمدها الجيش لتقرير الإمكانيات؟
- ما مدى دقة عملية إعداد الموازنة، وما مدى القرب في علاقة العمل مع وزارة المالية؟
- ما مدى مشاركة القادة الميدانيين على المستويات التشغيلية والتكتيكية في صياغة موازنة الدفاع؟
- من يتخذ القرار النهائي حول حجم موازنة الدفاع؟ وإلى أي مدى يؤثر المانحون أو المنظمات الدولية؟

5-4 مشكلات نموذجية على مستوى العمل. كما في كافة المنظمات، هناك أيضاً مشكلات داخلية تجعل الإدارة أكثر صعوبة حتى لو كان من الممكن تحديد مهام واضحة. الأمثلة النموذجية تشمل ما يلي:

- **غيرة وتنافس ضمن القطاع الواحد أو ما بين القطاعات،** وهذا أمر موجود في جميع المنظمات، ولكن بشكل خاص في المنظمات ذات التاريخ الطويل والتميز. في كثير من الأحيان، يحاول كل قطاع الاحتفاظ بالقدرات، ومقاومة الترشيد، والتنافس على توفير قدرات جديدة. وهذا أمر لا مفر منه إلى حد ما، وهو مفهوم بقدر ما قد يكون أفراد العسكر غير راغبين في أن يستأنوا أعضاء في قطاع آخر غير قطاعهم على حياتهم في القتال. هناك أيضاً مناحرات داخل نفس الفرع من القطاع للتنافس على القدرات المفضلة (كنظم الأسلحة

الرئيسية). ولكن ما لم تخضع ميول كهذه لرقابة صارمة فإنها تقلل من فعالية الجيش ككل وتؤدي إلى إهدار المال. بشكل عام، يمكن التصدي لهذه المشكلة من طريق التفاوض والتسوية لكن هذه المعالجة تكون غير فعالة إلى حد كبير. من جهة أخرى، تصبح المعالجة أكثر فعالية من قِبَل موظفين مركزيين قادرين على توجيه التخطيط.

- **نقص الخبرة.** تشكّل إدارة البرامج مجالاً متخصصاً ومعقداً للغاية، ما يتطلب تدريباً وخبرة لا يملكهما جميع الدول، كما يتطلب خبرات عسكرية وتخطيطية ومالية وتعاقدية وهندسية قد تكون شحيحة.
- **تحكّم الجهات المانحة وتأثيرها.** قد يسعى المانحون إلى وضع ضوابط مصطنعة على حجم أو تكوين موازنة الدفاع. فالمانحون أنفسهم نادراً ما يتمتعون بخبرة كبيرة في مسائل البرامج والموازنات، وكثيراً ما يحاولون التأثير على الإنفاق ودعمه في المجالات التي يوافقون عليها، فيما يتنوّون عن الاستثمار في مناطق أصعب سياسياً، كالأمن الداخلي. وفي المقابل، قد يقنع المانحون البلدان بأن تقوم، غالباً دون مقابل، بأخذ معدات عسكرية لا تستطيع صيانتها ولا تحتاج إليها فعلياً، ما يخلق تحديات مالية فضلاً عن تحديات تشغيلية ولوجستية أخرى.
- **برامج غير متّسقة.** غالباً ما تكون نتيجة المشكلات السابقة والمماثلة لها إنتاج برامج تخلو من المنطق الداخلي، واستخدام المال بشكل سيء. وقد يجري تحديد الأولويات من خلال الصراعات ضمن الجهاز الواحد وتأثير الجهات المانحة، بدلاً من أن يكون من خلال احتياجات البلاد.

6-4 أسئلة البحث. هذه المسائل تتعلق أكثر بالأداء الداخلي لقطاع الدفاع. ويصعب البحث في بعضها لدى المصادر المفتوحة، وفي بعض الحالات توجد آراء مختلفة حولها. فالعسكريون المتقاعدون والمسؤولون المدنيون يشكّلون مصدر خبرة جيداً في هذه القضايا، ولكن الجدل المحيط يعني أن الحكمة تدعو إلى البحث عن أكبر عدد ممكن من الآراء المختلفة. التقارير الإعلامية يمكن أن تكون مفيدة، مع العلم أن الصحفيين يهتمون أولاً بالفضائح والجدال. ومع ذلك، تشمل أسئلة البحث:

- هل الموازنة والبرنامج يعطيان انطباعاً أنهما منظمّين ومتسقّين؟ هل تعلن الحكومة بوضوح ما الذي تغطيه الموازنة وكيف سيجري إنفاقها؟
- هل تبدو أنشطة القوات المسلحة منظمّة بشكل متماسك؟ هل توجد فجوات واضحة في القدرة، أو مجالات ازدواجية واضحة؟ هل يجري الإقرار بها رسمياً، أو على الأقل هل يجري نقاشها على نطاق واسع؟

- كم مرة تقوم المؤسسة العسكرية بإجراء مراجعة استراتيجية لتقييم الفجوات في القدرات ومعالجتها؟
- هل هناك منهجية واضحة في إجراء مراجعات دفاعية استراتيجية؟ هل يوجد بنية مؤسسية للقيام بذلك؟
- كيف يجري إعداد موازنة الدفاع والمخصصات فيها؟ هل يتم ذلك ما بين القطاعات، وما هي النسب؟ أم إن ذلك يجري وفقا للقدرة والمهام؟ وهل يبدو التقسيم معقولا بغض النظر عن كيفية إجرائه؟
- أين تقع دائرة الموازنة في الهيكلية، وما مدى صلتها بدائرة التخطيط؟
- ما مدى فعالية المانحين في التأثير على الأولويات والبرامج، وما هي المبادرات التي يحاولون تشجيعها؟ وهل تتوافق هذه المبادرات مع المصالح الأمنية للدولة؟
- ما الذي يمكن قوله عن الكفاءة المهنية لمديري الموازنة والبرامج؟ هل جرى توظيفهم أو تدريبهم خصيصا لهذه المهمة؟ على سبيل المثال، هل يجري انتداب ضباط من الجيش من أجل إدارة الموازنات من دون تدريب؟
- هل يجري تنسيق المخصصات المالية لقدرات الأمن الداخلي مع مخصصات تنظيمات الأمن؟

4-7 التعريفات والتغطية. لا يوجد شيء واحد يسمّى "موازنة الدفاع"، وذلك بسبب التاريخ المعقد لقطاع الدفاع في معظم البلدان والتفاعلات مع المنظمات الأمنية الأخرى. على سبيل المثال، قد يجري تنفيذ بعض مهام الأمن الداخلي من قبل الجيش، بينما في بلدان أخرى، قد تنفذها قوة شبه عسكرية يجري تمويلها من موازنة وزارة الدفاع. وفي غيرها من البلدان، قد يتم تمويل نفس القوة من موازنة وزارة الداخلية. وبالمثل، قد تكون موازنة أجهزة الاستخبارات مستقلة تماما، أو قد تكون جزءا من موازنة الدفاع في بعض الحالات أو في جميعها، أو قد تخضع لموازنة وزارة أخرى تماما. وتشكّل معاشات التقاعد للعسكريين مثلا كلاسيكيا تختلف فيه الممارسة على نطاق واسع. من المفيد استخدام التعريف المعياري المعتمد من قبل منظمة حلف الشمال الأطلسي، وهو المقياس الأكثر استخداما. ولكن في كثير من الأحيان، لا تتوفر المعلومات على المستوى المطلوب من التفاصيل، فيتطلب الأمر أحكاما وتقديرات.

4-8 مشكلات الموازنة. فضلا عن عدم اليقين أعلاه، يمكن لمفهوم موازنة الدفاع أن يكون في حد ذاته مائعا إلى حد ما. فقد تتاح أموال خاصة لأغراض معينة خارج مخصصات الدفاع العادية، ويجري أحيانا إنشاء موازنات خاصة لبرامج المعدات الجديدة. وفي بعض البلدان، يشارك الجيش بشكل مباشر في الاقتصاد، وتستفيد من ذلك موازنة الدفاع. وبالمثل، يدعم بعض البلدان موازناتها الدفاعية من طريق إرسال وحدات لتخدم في إطار قوات الأمم المتحدة، تسدد تكاليفها حاليا مقابل المعدات التي تملكها الوحدات، ومقابل

نفقات القوات بمعدل 1300 يورو لكل جندي شهريا، بينما يقبض الأفراد أنفسهم أقل من ذلك. وقد يتلقى بعض البلدان مساعدات عسكرية من المانحين يمكن أن تكون مالية أو عينية على الأرجح. في المقابل، قد تدفع الموازنة لبنود خاصة، مثل المنازل والنقل للضباط المتقاعدين وكذلك الإسكان المدعوم أو المجاني والغذاء للأفراد العسكريين. في بعض الحالات، يصعب قياس الأثر الاقتصادي، ولاسيما أثر الإعانات. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما مدى وضوح التغطية الدقيقة للموازنة في الوثائق الرسمية؟ هل من الواضح (أو حتى هل يُعتقد على نطاق واسع) أن (نفقات) أنشطة مثل المخابرات مخبأة في الموازنة؟
- ما هي المعلومات المتاحة حول الدعم الرسمي أو غير الرسمي للميزانية (مساعدات جهات مانحة، أو إمداد بمعدات مجانا أو بتكلفة منخفضة، أو برامج تدريب مجانية أو مدعومة من قبل حكومة أجنبية)؟ ما هي المساعدات التي يتم تلقيها من الأمم المتحدة أو المنظمات الدولية الأخرى لتغطية تكاليف نشر القوات وماذا يحدث للأموال؟
- ما هي أنواع المدفوعات للأفراد العسكريين بالإضافة إلى رواتبهم؟ وأي من نشاطاتهم مدعوم أو مجاني؟
- كيف يجري التعامل مع معاشات العسكريين التقاعدية وهل يحددها ويديرها الجيش كجزء من موازنة الدفاع، أم تقوم بذلك هيئة خارجية؟
- هل يشارك الجيش في أنشطة اقتصادية خارجية؟ ما هي مزايا ذلك بالنسبة إلى الموازنة وإلى الأفراد؟

9-4 مسائل تحليلية. يشكّل تحليل الموازنات الدفاعية أمرا معقدا للغاية، وينطوي على صعوبات بحثية كبيرة. ولكن هناك مشكلات عمومية معينة يسهل وصفها، وليس من بالغ الصعوبة البحث فيها. وبالإضافة إلى الخطر العام المتمثل في إعداد برنامج غير متسق هناك أيضا مشكلات محددة تواجه الباحث على نطاق واسع:

- تُصرف نسبة عالية للغاية من الموازنة على الأفراد. وبالرغم من الاتجاه إلى وصف موازنة البلاد للدفاع بأنها "فاتورة أسلحة"، ففي الغالبية العظمى من البلدان، يتعلق أكبر بند منفرد من النفقات بالأفراد الذين لا يمكن القيام بأي أمر من دونهم، بلا شك. في بعض الحالات، يشكل هذا البند 90% من النفقات، وهذا لا يمكن أن يستديم.
- وعليه، قد يكون الإنفاق على معدات جديدة، فضلا عن الدعم والصيانة، منخفضا إلى درجة أن أجزاء من الجيش لا تعمل. فمن الشائع جدا أن تكون أعداد كبيرة من المركبات المدرعة، مثلا، غير متاحة لعدم وجود قطع غيار. وبالتالي، قد تكون القدرة النظرية للجيش أكبر بكثير

من القدرة العملية الفعلية. ومن ناحية أخرى، ما لم يتم تقديم رواتب واقعية وصرافها فعليا فلن يكون هناك عدد كاف من الأفراد، ولا سيما عندما يتنافس الجيش مع منظمات أخرى لجذب مجندين جيدين. ولا يوجد حل لهذه المشكلة في بلدان عديدة تعاني من عدم كفاية الموازنات.

- غالبا ما يسيطر القصور عند غياب آلية مناسبة لإعداد الميزانية. وتستمر البرامج والأولويات وتوزيع الموازنة من سنة إلى أخرى لغياب التوافق في الآراء حول التغييرات التي يتعين إجراؤها، ولا يوجد نظام لتحديد الأولويات.
- يشكل عدم وجود مقارنة متكاملة مشكلة رئيسية. على سبيل المثال، يمكن في العادة شراء معدات من موازنة المعدات الرئيسية، ولكن قد تكون هناك أموال غير كافية مخصصة لعناصر مثل قطع الغيار والصيانة والتدريب التي ستموّل من موازنات أخرى. وبالتالي، سريعا ما قد تصبح المعدات غير قابلة للخدمة، أو قد تضطر إلى الانتظار حتى يتم وضعها في الخدمة.
- وأخيرا، قد لا تكون القيمة الحقيقية لموازنة الدفاع هي الرقم المعلن نفسه. على سبيل المثال، في دولة ذات تضخم مرتفع، قد تكون قيمة الموازنة أقل في نهاية السنة مما كانت عليه في بدايتها. والتقلبات في أسعار الصرف والتغيرات في أسعار النفط وفي معدلات الضرائب وزيادة المرتبات يمكن أن تؤدي إلى تغيير القوة الشرائية للموازنة (تغييرا سلبيا في الأغلب). وبالمثل، فإن العمليات التي تصدر أوامرها فجأة أثناء العام لأسباب سياسية قد يتعين تمويلها من خفض الإنفاق في مكان آخر.
- أسئلة البحث الممكنة تشمل ما يلي:
- ما هي المعلومات المتوافرة عن توزيع موازنة الدفاع بين المجالات؟ ما هي التوجهات بمرور الوقت؟ هل هناك مقترحات للتغيير؟ هل هناك شكاوى في وسائل الإعلام المفتوحة أو الصحافة العسكرية من إهمال بعض المجالات؟
- هل هناك برامج تحديث عسكرية مصرّح بها ذات تكاليف معلنة؟ ما هي النسبة المئوية من الموازنة المخصصة لها؟
- ما هو المسار الذي يجب أن يتبعه الجيش للحصول على قروض محلية أو أجنبية من أجل تمويل عقود الدفاع؟
- هل يعطي أداء الجيش انطباعا بأن موازنة الدفاع تُنفق بشكل معقول، أم أن هناك فضائح وادعاءات بنواقص وسوء إدارة؟
- ما هو معدل التضخم، وهل يتم تعويض موازنة الدفاع بشكل صحيح؟ وإن لم تُعوّض فأين تجري التخفيضات؟ وإلى أي مدى تتمتع الموازنة بالحماية أصلا ضد التغييرات في أسعار الصرف وأسعار المواد الخام؟

4-10 الفساد وسوء الإدارة. في معظم البلدان، تشكّل موازنة الدفاع نسبة كبيرة نسبياً من الإنفاق الحكومي. وفي مجتمع يسود فيه الفساد، من المستبعد إعفاء الدفاع منه، مع أن الروح المهنية للجيش قد تحد من تأثيره إلى حد ما. بالإضافة إلى ذلك، قد توضع إجراءات على طريق الأفراد، كما هو الحال بالنسبة إلى أي مجال يجري فيه تنفيذ مشاريع كبيرة أحياناً. عادةً ما يكون الفساد استجابةً للظروف وآلية عقلانية من أجل الحفاظ على الذات بشكل فردي وجماعي. لذا فإن دراسة الفساد باعتباره ضعفاً أخلاقياً أو فشلاً إجرائياً من غير المرجح أن تسفر عن نتائج مفيدة. ومع ذلك، من المفيد أيضاً جمع معلومات عن قوانين ومؤسسات مكافحة الفساد، فضلاً عن مصادرها الأصلية (التي غالباً ما تكمن عند الجهات المانحة).

4-11 بعض الأسباب. تتعدد الأسباب المحتملة للفساد وتختلف التسميات وفق السياق. فعلى سبيل المثال، تشتغل مجتمعات "تبادل الهدايا" بشكل مختلف عن المجتمعات الموجهة نحو اقتصاد السوق بشكل صارم، لكننا نجد بعض العوامل العامة بشكل متكرر:

- **البيئة.** قد يكون الفساد متأصلاً في النظام الاقتصادي لأن الدولة منظمة على أسس موروثية أو لمجرد أنها غير قادرة على تقديم الخدمات. في أي حال، قد لا تكون الدولة نفسها أهلاً للثقة فيبحث المواطنون كبديل عن خدمات من أقارب ومعارف في مواقع نافذة. وقد تكون الوظيفة الحكومية هي الطريقة الوحيدة لإطعام الأسرة الممتدة في البلدان التي ترتفع فيها معدلات البطالة والفقير. من المستبعد أن يشكّل قطاع الدفاع استثناءً لهذه المشكلات، ولا يكون أمام الأفراد من حافزٍ إلا الامتثال، بغض النظر عن مدى صدق رغبتهم في ذلك.
- **الاستياء.** قد يشعر العسكريون أنهم يحصلون على أجر سيء مقابل عمل خطير ومزعج، وقد يشعرون أيضاً بأنهم مهمّلين أو غير محبوبين من جانب المجتمع المحلي. وقد يشعرون أفراداً، عن حق أو غير حق، بأنه قد جرى تخطيهم في الحصول على مناصب وترقيات. وقد يكون انعدام معاشات التقاعد المناسبة سبباً رئيساً لممارسات فاسدة لأن الأفراد يحاولون إعالة أنفسهم وعائلاتهم. يمكن أن يُنظر إلى الفساد بشكل أوسع على أنه نوع من الانتقام من مجتمع ومؤسسة لا تقدّرهم في المكانة والاعتبارات المالية.
- **قلة الكفاءة.** في حالات المشاريع الكبيرة قد لا يكون لدى قطاع الدفاع القدرة الفنية على اتخاذ خيارات مستنيرة. هذا يمكن أن يؤدي إلى قرار انعكاسي باختيار الأرخس بغض النظر عن الأداء (سوء الإدارة)، بل يؤدي أيضاً إلى الخيار الذي سيحقق أكبر فائدة مالية للأفراد.

- اتخاذ القرار. تتجلى مشكلة نقص الكفاءة في آليات صنع القرار. فالنظام الذي يتطلب درجة عالية من الإجماع من جهات مختلفة ذات اهتمامات متنوعة، يتمتع بالقوة نسبياً في مقاومة الفساد. لكن النظام الذي يقرر فيه شخص واحد، كقائد الجيش مثلاً، يكون بوضوح عرضة للانتهاك. من ناحية أخرى، فالنظام الذي يشمل نقاطاً متعددة لاتخاذ القرار و"الإشراف"، يكون عرضةً للفساد بنفس القدر لأن هناك العديد من المراحل المنفصلة التي يمكن فيها تغيير القرارات، وحيث يوجد إغراء بالفساد، بالتالي. على سبيل المثال، من المعروف أنّ البرلمان هو الجزء الأكثر فساداً في أي نظام سياسي، وتكون هناك منافسات شرسة في تسمية النواب في لجنة الدفاع بسبب الفرص المالية أو غيرها من الفرص التي قد يتيحها ذلك.

12-4 أسئلة البحث. تشمل أسئلة البحث حول الفساد وسوء الإدارة ما يلي. منها ما يتطلب مقابلات للإجابة عنها، غالباً مع مسؤولين أو ضباط متقاعدين:

- إلى أي مدى يستطيع النظام اتخاذ قرارات ذكية بشأن مسائل مهمة؟ هل هناك أمثلة على حالات لم يفعل فيها ذلك؟ هل هناك دليل على وجود فساد أم مجرد نقص في القدرات؟
- كيف يتلاءم هذا الحكم مع ما هو معروف على نطاق أوسع عن المشتريات الحكومية والإدارة المالية ومشكلاتها؟
- ما هي المعلومات المتاحة عن المواقف الشعبية تجاه الحكومة، وآراء الناس في نزاهة موظفيها؟ إلى أي مدى يثق الناس في الحكومة؟
- هل يحصل ضباط الجيش والدفاع على أجور مناسبة، وهل يتلقون معاشات تقاعدية؟ كيف يقارن ذلك بمعاملة موظفين حكوميين في مواقع أخرى؟
- كيف يجري التعامل مع عقود الدفاع؟ ما هي البنية المؤسسية للتوصل إلى عقد؟ ما هي المدونة القانونية للعقود، وهل تختلف عنها في باقي الحكومة؟ هل يشارك المستخدمون (القادة الميدانيون والخبراء الفنيون) في العملية وكيف؟ هل إن لجان المستخدمين ممارسة منتظمة؟

الجزء الخامس: القوات المسلحة

5. تكمن مهمة قوات الدولة المسلحة الأساسية في دعم سياسات الدولة الخارجية والمحلية بالقوة أو بالتهديد بالقوة. ولكن الفرق بين قوات الدولة المسلحة والميليشيا أو العصابة الإجرامية هو (أو يجب أن يكون) أن القوات المسلحة تستخدم أو تهدد باستخدام القوة بطريقة منظمة ومنضبطة وخاضعة للرقابة، وكما تحدها القيادة السياسية. في المقابل، يتطلب ذلك تدريباً مستمراً وهيكل وتنظيماً وعقيدة ومعدات. كمهمة ثانية، تؤدي القوات المسلحة أيضاً وظائف مهمة رمزية، بما في ذلك إظهار الإرادة والقدرة على حماية الأراضي الوطنية والحدود وإظهار التأثير في الخارج. كما أن تنظيمها ومعداتنا وانضباطها واستعدادها تجعلها مفيدة في التعامل مع الكوارث الطبيعية، مثلاً.

5-1 الحجم والبنية. من الناحية النظرية، ينبغي أن يكون حجم القوات المسلحة وبنيتها على صلة مباشرة بسياسات الأمن الوطنية وبمجموعة واضحة من الأولويات الاستراتيجية. أما في الممارسة فهذا يكاد لا يحصل بتاتا. فهناك دائما جدال وخلاف حول الأولويات الاستراتيجية. وفي أي حال، قليلة هي الدول التي لديها الموارد للقيام بكافة الأمور. فالقوات المسلحة المحترفة مكلفة في بنائها وصيانتها، كما أن الطائرات الحربية الحديثة والسفن الحربية العابرة للمحيطات تتجاوز الآن قدرة معظم الدول على الشراء والصيانة. لذلك، فإن حجم وهيكل القوات المسلحة بالنسبة إلى معظم الدول يبقيان محدودين بسبب قيود عملية (لاسيما الاستثمارات السابقة)، ولا يتوافقان دائما مع الاحتياجات الاستراتيجية. وهذا أيضا يجعل من الصعب تغيير التنظيم والعقيدة عند ظهور تحديات أمنية جديدة، وقد لا تبقى الهياكل الداعمة ملائمة. وأخيرا، قد يكون جرى تحديد بنية القوات المسلحة نفسها جزئياً من قبل آخرين، وهؤلاء هم في العادة إما قوة استعمارية سابقة أو أحد رعاة الحرب الباردة. وبالتالي، احتفظ عدد من الدول التي كانت لها علاقات وثيقة مع الاتحاد السوفييتي بسلاح دفاع جوي منفصل، على غرار النموذج السوفييتي.

مجدداً، ينبغي أن يعتمد تقسيم المهام والحجم النسبي للقوات المسلحة والبنية الداخلية لكل سلاح فيها على متطلبات سياسة الأمن الوطني. أما من الناحية العملية فمن الصعب تغيير هذه العوامل بسرعة. فهياكل القوات المسلحة تمثل استثماراً كبيراً في التوظيف والتدريب واللوجستيات والمعدات، ويمكن أن تكون مكلفة ويصعب تغييرها. إن المعدات العسكرية مكلفة من حيث الشراء والصيانة، وليس من غير المعتاد إيجاد قوات مسلحة مهيكله حول معدات تمتلكها، حتى لو لم يكن ذلك مثالياً. والعوامل الجغرافية

والسياسية يمكن أن تلعب دوراً أيضاً، مثل الأهمية التاريخية، أو الحاجة الحالية إلى أحد الأسلحة، أو المناحرات. قضايا البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- العلاقة (في حال وجودها) بين السياسة الأمنية المعلنة من جهة، وبين حجم القوات المسلحة وبنيتها وقدراتها من جهة أخرى
- حجم القوات المسلحة، بما في ذلك الاحتياط
- تنظيم القوات المسلحة (الجيش والبحرية وغيرها) وأي معلومات عن أهميتها السياسية النسبية
- ما هي العمليات العسكرية المنظمة التي نفذتها القوات المسلحة في الداخل وفي الخارج؟ وما هي أنواعها؟
- أي نقاش حول التغييرات (إن وجد) في حجم وبنية القوات المسلحة من أجل التكيف مع أوضاع أمنية جديدة
- من يشارك في مناظرات من هذا النوع؟ هل يوجد مانحون أجانب؟ من يتخذ القرارات النهائية؟
- هل منصوصٌ على الحجم والبنية في قانون واضح؟
- هل سبق أن جرت مراجعة الحجم والبنية والتنظيم؟

2-5 التنظيم. يشكل التنظيم جوهر أي قوة عسكرية، وقد جرى إرساء أنماط معينة عن طريق الخبرة، وهي أنماط تتكرر باستمرار على مدار التاريخ في مختلف الثقافات. من الشائع العثور على وحدات مكونة من 12-10 جندياً، و30-50 جندياً، و100-150 جندياً، و500-600 جندياً، و1000-1200 جندياً، و5000-6000 جندياً و10000-12000 جندي. وفي معظم الجيوش الحديثة وحدات من هذه الأحجام تقريباً، غالباً ما تسمى فروعاً أو أقساماً، وفصائل (قوات)، وسرايا (أسراب)، وكتائب، وألوية أفواج، وفرقا. ولكن المصطلحات العسكرية معقدة في جميع اللغات، وكما رأينا، قد يصف نفس المصطلح وحدات ذات أحجام مختلفة في جيوش مختلفة، أو حتى تخصصات مختلفة داخل الجيش نفسه. ومرة أخرى، وربما كان لتأثير القوى الاستعمارية ولرعاية الحرب الباردة أهمية أيضاً. لكن الغرض من هذه البنى هو تمكين القوات من إنشاء وحدات معيارية مناسبة للأوضاع. وبالتالي، يمكن القائد العسكري الذي يكلف بمهمة أن يحل المتطلبات وأن يختار الأفراد المنظمين في وحدات يمكن أن تندمج بشكل فعال في قوة ضاربة لتنفيذ المهمة.

هذا هو الحال تحديداً مع الجيش الذي تشكل بنيته التشغيلية هرماً بشكل أساسي. على سبيل المثال، فإن الفرقة، وهي الكتلة الأساسية التقليدية للجيش، تحتوي على لواءين أو أكثر، ويحتوي كل لواء على

فوجين أو أكثر، أو كتيبتين أو أكثر، بالإضافة إلى وحدات دعم للخدمات ووحدات دعم متخصصة. ومع تغير طبيعة الحرب بسبب تزايد التهديدات غير المتماثلة، اكتسبت القوات الخاصة مزيداً من الاهتمام ونمت في بعض البلدان لتصبح فرعاً من الخدمات (العمليات الخاصة) بقدراتها الجوية الخاصة. الوحدة الأساسية في القوات الجوية هي في العادة سرب من 12 إلى 15 طائرة. وفي بعض الأحيان، يتم الجمع بين سربين ككتيبة أو جناح. وأخيراً، فإن المكوّن الأساسي للقوات البحرية هو السفينة. الفرقاطة، وهي سفينة تتراوح عادة من 3000 إلى 5000 طن، ويتألف طاقمها من حوالي 200 شخص، هي الآن السفينة القياسية في معظم القوات البحرية، والأصغر للانتشار بشكل مستقل خارج المياه الساحلية. وغالباً ما يجري دمج السفن البحرية في قوات ضاربة أكبر. وأخيراً، ينبغي عدم الخلط بين هذه البننى التشغيلية والبنى الإدارية. وفي معظم البلدان مناطق عسكرية عليها قادة، أما في حالات كثيرة فإن هذه المناطق تكون لأغراض إدارية ولوجستية بحتة، وقد تكون هياكل القيادة العملياتية مختلفة، الأمر الذي يتوقف على السياق. وبالمثل، يمكن تنظيم السفن البحرية في أسراب لأغراض إدارية، ولكن السفن قد تنتشر فعلياً بشكل منفرد أو في مجموعات صغيرة. ويمكن نشر الوحدات جغرافياً لمختلف أنواع الأسباب، ولا يتحتم أن يكون ذلك على أساس الحاجة العسكرية. وقد يلعب دوراً في هذا المجال كل من الأمن الداخلي، والعمالة، والملاءمة اللوجستية، والتقاليد البسيطة. قضايا البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- طبيعة البنى العسكرية في البلد وأصولها
- البنية الحالية للجيش وكيفية تطورها
- التوازن في الحجم بين فروع الخدمة، وعلاقتها بالجغرافيا والتاريخ، والعقيدة والاستراتيجية
- تأثير النفوذ الخارجي، في حاول وجد
- التوزيع الجغرافي للوحدات العسكرية والأساس المنطقي لذلك
- مقترحات التغيير الهيكلي، إن وجدت
- مكانة العمليات/القوات الخاصة، بما في ذلك مكافحة الإرهاب.

3-5 الوضعية والعقيدة. بشكل عام، على القوات المسلحة أن تنتشر وتتدرب وتتمرن وفقاً لخطة ما. بكلمات أخرى، ينبغي وجود توقع مشترك لما يَرَجَّحُ فعلياً أن يجري استخدام القوات من أجله. من الناحية النظرية، يجب أن ينبثق ذلك، مرة أخرى، من سياسة الأمن الوطني. وفي أغلب الأحيان، يكون الأمر تسوية بين تقاليد وتهديدات متصوّرة ومشكلات حالية وأهداف سياسية. مع ذلك، هناك أنماط محددة يمكن توقعها. فإن بلدًا له جارة قوية أو غير مستقرة من شأنه أن يمتلك قوات قادرة على الانتشار بسرعة في حالات الطوارئ. وعادةً ما يُتوقع من دولة لديها احتياطات نفطية وغازية رئيسة في المناطق البحرية أن تكون لديها قوات منتشرة بشكل دائم لحمايتها. ومن المتوقع أن تكون لدى بلد يعاني من مشاكل أمنية داخلية كبيرة قوات مدربة جيدة لمكافحة التمرد، وأن يركّز البلد على قدرات مثل الطائرات بدون طيار

والمخابرات والقوات الخاصة. من جهة أخرى، من المتوقع أن تكون هنالك وضعية مختلفة تماماً لبلد يتمتع بحيران مسالمين ولا توجد لديه مشاكل أمنية داخلية، بل لديه تقليد نشر قواته كجزء من العمليات الدولية.

تدور العقيدة حول كيفية عمل القوات المسلحة في الممارسة، وهي قائمة على مستويات مختلفة. ينشر بعض الدول عقيدة عسكرية وطنية تشرح العوامل التي تؤثر على عملياتها وكيف تنوي تنفيذها. يمكن أن تكون وثائق كهذه مفيدة، إلا أن حقيقة أنها معقدة تعني أنه يجب كتابتها وفق شروط مقبولة سياسياً، وأنها لن تغطي المجالات الحساسة. بشكل عام، ستكون هناك أيضاً نسخ من العقيدة أكثر حساسيةً وسريّةً، وتكون لدى معظم الجيوش إدارات مسؤولة عن مراجعة العقيدة مع تغير الظروف. مرة أخرى، يمكن أن تكون التأثيرات الخارجية مهمة. على سبيل المثال، فإن العقيدة السوفييتية المؤثرة في أجزاء من العالم العربي شددت على قتال الاستنزاف لتدمير العدو والاستخدام الواسع لمناورات منمّطة للغاية. في المقابل، غالباً ما يُستخدم هذا النوع من العقيدة من قبل جيوش التجنيد الإلزامي (كما هو الحال في الحالة السوفييتية)، حيث يكون مستوى التدريب منخفضاً نسبياً، وحيث لا يجري تشجيع المبادرة. لقد اتبعت جيوش أخرى أفكاراً أكثر تعقيداً من "حرب المناورة" مما يتطلب مستويات أعلى من التدريب واستخدام مبادرات من قبل قادة أدنى رتبة تماماً من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي النهائي. تواجه بلدان عديدة حالياً مشكلات أمنية داخلية من أنواع مختلفة، وقد طوّرت عقائدها الخاصة، أو استعارتها، للتعامل مع هذه المشكلات.

تشمل أسئلة البحث الممكنة ما يلي:

- هل لدى البلد أي نوع من العقيدة العسكرية المنشورة؟
- هل هنالك وثائق مرجعية استراتيجية مكتوبة أخرى (تقييم التهديدات، البيئة الاستراتيجية، الخ)؟
- هل تُنشر بشكل علني وثائق التدريب المستخدمة في المدارس العسكرية (عقيدة القتال)؟
- في حال نعم، هل هي محدّثة وهل هنالك تأثيرات خارجية بديهية؟
- هل تبدو مواقع قوات الدولة والأنشطة العسكرية المعلنة متوافقة مع أي عقيدة واضحة، حتى لو لم تكن تلك العقيدة منشورة؟
- هل تعكس العقيدة نهجا مشتركا بين مختلف أجزاء القوات المسلحة؟

يشكّل الضباط العسكريون المتقاعدون أفضل مصدر للتأمل الأعمق في تلك المسائل. كما يرجح أن يكونوا قد كتبوا مقالات أو دراسات حول الموضوع. وفي بعض الأحيان، تقوم الكليات العسكرية، لاسيما الهيئات التدريسية، وكليات الحرب/الدفاع، بنشر مقالات عن مواضيع مثل هذه، وهي تشكّل أفضل أماكن للبحث عن مثل هذه المعلومات.

4-5 التعاون المدني العسكري. هو في الأساس التعاون والتنسيق بين القائد العسكري والأطراف المدنية، بما في ذلك السلطات والسكان، وكذلك المنظمات غير الحكومية حيث توجد. تاريخياً، لم تكن العمليات العسكرية تحدث في فراغ قط، وكان على القادة دائماً أن يأخذوا في الاعتبار السكان المحليين والبنى السياسية والاجتماعية المحلية إلى حد ما. أما في العقود الأخيرة فقد أصبح هذا الشرط مُمَنهاً تحت عنوان "التعاون المدني العسكري". هو إذاً ليس ظاهرة جديدة في الجيوش المتطورة ولكن النظرة التقليدية كانت ترى أنه يمثل ما لا يزيد كثيراً عن تحدٍّ لوجستي. لقد أصبحت البيئة التي تعمل فيها القوات العسكرية أكثر تعقيداً في الآونة الأخيرة، وعرضت الجيش لتحديات جديدة، لاسيما بسبب وجود عدد كبير من المنظمات الدولية وغير الحكومية ووسائل الإعلام في مساح العمليات. لذا، أصبح التفاعل بين القوات العسكرية والبيئة المدنية الحكومية وغير الحكومية مطلباً للعمليات العسكرية الناجحة. وقد جعل ذلك جيوشاً عدة تُطور مفاهيم وبنى جديدة، بما في ذلك وحدات مخصصة للتعامل مع التحديات. والقائد العسكري ينظر إلى أنشطة "التعاون المدني العسكري" كجزء لا يتجزأ من استراتيجيته، ويخطط لتسهيل إنجاز مهمة هذا التعاون، والعاملون على هذا الجانب هم جزء من مقر قيادته من أجل تنسيق أنشطة "التعاون المدني العسكري" في منطقة العمليات.

تختلف الجيوش العربية في طريقة نظرها إلى هذا التعاون، والتعاطي معه. بعضها، لاسيما تلك التي أصبحت مساهمة في دعم عمليات السلام والعمليات الائتلافية، تُكَيَّف مع "التعاون المدني العسكري" كضرورة عملانية، وأدخل أطقم التعاون في هيكلياته على مستويات مختلفة (استراتيجية وتشغيلية وتكتيكية)، فضلاً عن إنشاء وحدات متخصصة في الشؤون المدنية من أجل تنفيذ أنشطة هذا التعاون، فيما جيوش أخرى لم تقم بأي من ذلك.

أُسئلة البحث المحتملة تشمل:

- هل أنشأ الجيش عقيدته الخاصة في ما يتعلق بالتعاون المدني العسكري؟
- هل أسس فريقاً من العاملين ربطاً بهذا التعاون، وعلى أي مستويات؟
- هل لدى الجيش وحدات مكرّسة للشؤون المدنية ضمن تنظيمه؟
- هل توجد برامج / دورات تدريبية حول التعاون العسكري المدني كجزء من مخطط التدريب؟
- في حال لم يكن هناك عاملون ووحدات مخصصة للتعاون العسكري المدني، فهل يُعطى هذا التعاون كدورٍ إلى غيرهم من العاملين/الوحدات؟

5-5 قطاع الأمن الأوسع. ليست القوى العسكرية الجزء الوحيد من الدولة الذي يجري تدريبه على استخدام القوة المنضبطة، أو التهديد باستخدامها. هناك سلسلة من المهام الأخرى التي يتعين عليها القيام بها،

وهي تتراوح بين حماية الشخصيات المهمة، والمباني العامة، والمنشآت الحساسة، وذلك عبر السيطرة على التظاهرات، وضمان النظام العام من جهة، ومواجهة المتطرفين العنيفين من جهة أخرى. وتختار الدول طرقاً مختلفة في كيفية إدارة مثل هذه المشكلات. فبعض الدول "يعسكر" قوات الشرطة، في حين تُنشئ دول أخرى قوات شبه عسكرية جديدة أو قوات من الدرك قد تكون لديها وضعية عسكرية. وفي بعض الحالات، يجري استخدام القوى العسكرية مباشرة لمهام النظام العام إلا أن ذلك يتطلب معدات وتدريباً خاصة. ويمكن أن يكون من المفيد للغاية من الناحية التحليلية معرفة ما إذا كان الجيش يتمتع بالثقة لتكليفه بمهام بالغة الحساسية مثل هذه، وفي هذه الحال، من المفيد معرفة أجزاء المهام التي سيكلف بها. ليس من السهل دائماً العثور على مثل هذه المعلومات، ولكن القراءة المتأنية لوسائل الإعلام المفتوحة والمنشورات المخصصة للأفراد العسكريين، بالإضافة إلى المصادر القانونية المذكورة سابقاً، يمكن أن تؤدي إلى الكشف عن كمية مدهشة من المعلومات. وفي أحيان كثيرة، تكون لدى الملحقيين العسكريين السابقين فكرة جيدة عن كيفية تقسيم المسؤوليات عن المهام الحساسة. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل انخرط الجيش في مهام متعلقة بالنظام العام، وماذا كانت النتائج؟
- هل هنالك أي أدلة على استخدام الجيش أو أجزاء منه ضد المعارضين السياسيين؟
- كيف تبدو العلاقة بين الجيش وسائر المؤسسات الأمنية (الاستخبارات والشرطة وغيرها) في الممارسة؟ هل هنالك دوائر نفوذ واضحة؟ وهل هناك أدوار منفصلة لكل منها؟
- هل هنالك أي دليل على روابط بين الجيش والقوى شبه العسكرية أو الميليشيات التي قد تكون عاملة في البلد؟ كيف تعمل هذه الروابط في الممارسة وما هي الأغراض التي تخدمها؟

الجزء السادس: الجيش كمهنة

6. يتمتع الجيش كمهنة بسمات محددة فريدة، بما في ذلك تلك الأكثر بدهاءة التي تتمثل باحتمال التعرض للموت أو الإصابة أكثر من أي قسم آخر من القطاع الأمني. والانضباط اللازم في القوات العسكرية يستلزم أيضا فقدان بعض الحقوق والحريات التي تُعتبر طبيعية في الحياة المدنية. عموما، يكون الواقدون المحترفون (المجندون الجدد) من الشباب، وهم يدخلون عبر أدنى مستوى (أدنى رتبة في السلم / عسكري). وقد يضطرون إلى قضاء بعض السنوات يجمعون فيها الخبرة والتدريب قبل الحصول على ترقية إلى ضباط الصف واستلام مسؤوليات حقيقية. وبالمثل، يدخل الضباط طلابا، ويتعين عليهم أن يشقوا طريقهم من خلال رتب الضباط. وفي البلدان التي فيها خدمة وطنية، يكون المجندون أيضا صغارا عندما يلتحقون، ومهما كان التخصص الذي يجري تدريبهم عليه، لا تتم ترقيتهم إلى ضباط الصف وبالتالي لا يصبحون محترفين ما لم يلتزموا بالجيش كمهنة، إذا ما سمحت القوانين بذلك.

فضلا عن ذلك، في جميع المجتمعات، كان الجيش، تقليديا، غامضا كمؤسسة وكرمز. وتضاف إلى هذا الغموض المتأصل الفروق الثقافية والعرقية والدينية والجنسية التي غالبا ما تكون موجودة في نفس الوقت في مختلف المجتمعات. تؤثر هذه الاعتبارات على نظرة السكان إلى الجيش، وعلى من يريد الانضمام إلى الجيش، وعلى نظرة الجيش نفسه إلى المجموعات المختلفة، ما يشكل في نهاية المطاف العلاقة الاستراتيجية بين الجيش والسكان، وهو أمر مهم للغاية، ولاسيما عندما تواجه البلاد أزمة وطنية.

6-1 التجنيد. ليس بالأمر السهل تجنيد مثل هؤلاء الأشخاص، سواء كضباط أو كضباط صف، وقد يشكل مشكلة أيضا إقناعهم بالبقاء (الاحتفاظ بهم)، لاسيما عندما يكون لديهم عائلات. وتسعى القوات المسلحة بشكل متزايد إلى الحصول على خريجين، أو توفر دورات للحصول على شهادات، وتوفر تعليما وتدريباً قيّمين من أجل العثور على وظيفة بعد التقاعد. من المثير للاهتمام أن نلاحظ كيف تمضي الجيوش في تجنيد الضباط وضباط الصف وأين يحدث ذلك. في بعض البلدان، قد تكون هيئة الجيش عالية، وذلك لأسباب تاريخية غالبا. في بلدان أخرى، قد يكون الجيش مهنة تقليدية في مناطق معينة أو

عند جماعات معينة. وفي غيرها من البلدان، قد تدفع البطالة والفقر المجندين باتجاه ما يبدو مهنة مستقرة. وقد تكون الرواتب منافسة لغيرها، أو لا تكون، وقد يتم تقديم منافع عينية للعسكريين، مثل السكن المجاني أو المدعوم، والوجبات والتأمين الصحي والنقل. وفي بعض الحالات، يكون هناك مجال للربح شخصيا من كون المرء عسكريا لاسيما عندما يتعلق الأمر بالمشتريات. والتجنيد يجري عادة من طريق الاختيار التنافسي، وقد تتطلب تخصصات محددة (مثل المظليين) معيارا جسديا أعلى. وقد تستلزم تخصصات أخرى في المجال التقني تدريباً أو مؤهلات خاصة. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هي صورة القوات المسلحة في البلاد، وهل تتغير على الإطلاق؟
- ما هي الرسالة التي يحاول القائمون على تجنيد أفراد القوات المسلحة أن ينشروا في

الدعاية؟

- ما هي المعلومات المتوفرة عن أسباب انضمام الناس إلى الجيش؟
- ما مدى قدرة الجيش على التنافس على جذب خريجي المدارس والجامعات؟
- هل يتنافس الجيش مع منظمات أمنية أخرى في التجنيد؟

2-6 الإدارة. تعتمد الترقية إجمالاً على الخبرة والتدريب، فضلاً عن الكفاءة. وتكون الترقية المفاجئة (الاستثنائية) إلى رتبة عالية مستبعدة جداً، مع أنها قد تحصل كجزء من التحفيز، ولاسيما لضباط الصف. وبالتالي، فإنه من المتوقع عادة أن يكون قائد الفرقة، مثلاً، قد قاد وحدات على جميع المستويات من الفصيل صعوداً، وأن يكون قد عمل في أعمال وظيفية. وبالمثل، من المتوقع أن يكون الرقيب قد التحق جندياً عادياً وترقى من هناك. في أي منظمة، تكون معايير الترقية ذاتية جزئياً. والنظر في كيفية عمل الترقية، ومدى انفتاح المعايير وشفافيتها، وما إذا كانت تُعتبر عادلة، يعتبر مسألة بحثية مثيرة للاهتمام. على سبيل المثال، فإن مواقع القيادة العليا في معظم الجيوش يشغلها في العادة ضباط من الفروع القتالية. ويمكن أن نحد ما يبرر ذلك، ولكن هناك حالات أخرى تشهد اتجاهات لترقية ضباط من أفواج معينة، أو من مناطق معينة من البلد، أو من خلفيات دينية معينة، أكثر من غيرهم. والترقية في بعض الجيوش إلى المراتب العليا قد تتأثر بآراء جهات مانحة أو قوى خارجية، بالإضافة إلى تأثرها بالسياسة. وفي حالات مثل هذه، قد يغادر ضباط قديرون من خلفيات أخرى مبكراً، وقد تعاني القدرة الإجمالية للقوات المسلحة. بالفعل، قد لا تنضم بعض الجماعات إلى الجيش لأنها، ببساطة، ترى أملاً ضئيلاً في التقدم. وأخيراً، يمكن الاعتقاد (بل قد يكون ذلك صحيحاً) أن الوظائف "الأفضل" محفوظة لمجموعات معينة، أو يتم تخصيصها من خلال المحسوبيات أو العلاقات الشخصية. وفي بعض البلدان، يمكن أن يكون التعيين كملحق عسكري في بلد مهم أمراً مجزياً للغاية من الناحية المالية، وكذلك العضوية في

اللجان التي تقرر شراء المعدات. وغالباً ما يكون هناك نقاش حول هذا النوع من المشكلات في وسائل الإعلام المفتوحة، ويكون الضباط المتقاعدون (مع مراعاة خلفياتهم) هم أيضاً مصادر جيدة. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل هنالك قواعد مكتوبة أو نظام للتخطيط المهني؟
- كيف يجري تقييم الضباط وضباط الصف؟
- هل هنالك مجالس مُمأسسة لتقييم الضباط على مختلف المستويات، بما في ذلك وجود مجلس مركزي؟
- كيف يجري توثيق التقييم، وهل هو سري أم مفتوح للشخص الذي يجري تقييمه؟
- هل هناك نص عن معايير تقييم الأداء في مكان ما؟
- كيف يجري تقييم القيادة بوصفها ميزة لدى الضباط وضباط الصف؟
- ما هي المعلومات المتاحة عن رواتب العسكريين؟
- ما هي المزايا التي يتمتع بها الضباط العاملون بالخدمة (من قبيل المساكن المجانية أو المدعومة أو غيرها)؟

3-6 التقاعد والمواقع اللاحقة. بشكل عام، تفضل القوات المسلحة أن يغادر معظم ضباطها وجنودها في

سن أصغر من السن في القطاع المدني، وذلك بسبب المتطلبات الجسدية للمهنة. ويظل كبار القادة عموماً في الخدمة لفترة أطول، ما يجعل القرارات المتعلقة بالترقيات إلى القيادات العليا مسألة مثيرة للجدل. وعادةً ما يقبل أفراد القوات المسلحة التقاعد طالما أن ترتيبات الرواتب التقاعدية مُرضية. وقد تكون هذه الترتيبات مماثلة لتلك المتاحة في القطاع العام ككل، أو قد تكون أكثر أو أقل سخاءً منها. إلى ذلك، قد يستفيد بعض الضباط المتقاعدين من الامتيازات حتى بعد تقاعدهم: سيارات رسمية وإسكان مدعوم، الخ. وقد تكون هناك ترتيبات رسمية أو غير رسمية للضباط المتقاعدين من أجل الحصول على وظائف لدى شركات خاصة أو وكالات حكومية أخرى، وقد تكون شبكات الضباط المتقاعدين ذات تأثير سياسي. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- القوانين الخاصة بالتقاعد ومعاشات التقاعد، وكيف تقارن الشروط مع الشروط في سائر أقسام القطاع العام
- الامتيازات المقدمة إلى الضباط المتقاعدين إضافة إلى معاشات التقاعد
- الدور الذي يلعبه الضباط المتقاعدون في مجال الأعمال والسياسة
- وجود منظمات لقدامى المحاربين وأدوارها وتأثيرها.

قد تكون هنالك خدمة احتياطية إلزامية للعديد من العسكريين المتقاعدين أو الذين تركوا الجيش باكرا. ويجري تحديد ذلك عادة في القانون، وقد يتراوح ذلك بين مطلب عام بأن يكون الشخص في تصرف الخدمة الفعلية إذا لزم الأمر، ومطلب معين بالتدريب لعدد من الأيام كل عام، والقيام بمهمة محددة في حالة الحرب.

4-6 الخدمة الوطنية. لقد أصبح التجنيد الإلزامي، أو الخدمة العسكرية، أقل شيوعا مما كان عليه سابقا، ولكنه لا يزال قائما في أجزاء كثيرة من العالم. عادةً ما تكون هناك قوانين تحدد المؤهل للاستدعاء، ومدة الخدمة، والمسؤوليات بعد الانتهاء من الخدمة. هذه الأمور قد تكون قابلة للتطبيق أو غير قابلة. على سبيل المثال، في بلدان عديدة، لا يجري استدعاء جميع الأشخاص المؤهلين للخدمة العسكرية. وقد يجري إعفاء البعض لأسباب طبية، وإعفاء آخرين كونهم يدرسون بدوام كامل، الخ. فضلا عن ذلك، فالقوات المسلحة، بكل بساطة، قد لا تستدعي كافة الأشخاص المتاحين نظريا. وقد تكون معايير اختيار من سيجري استدعاؤه شفافة وقد لا تكون، وهذا بحد ذاته يمكن أن يثير جدلا. وتختلف بنية القوات المسلحة التي تعتمد الخدمة الإلزامية اختلافا جوهريا عن بنية القوات الاحترافية، ولاسيما في الجيش حيث يلتحق غالبية المجندين عادةً. فالبنية التحتية تكون أكبر، ويكون التدريب أولوية، ويتعين على العقيدة أن تعكس معايير تدريب المجندين الدنيا. وينضم المجندون إلى أدنى مرتبة في سلم الرتب العسكرية، وهي أقل من رتبة العسكري، ويختلف الاسم الفعلي لرتبهم من بلد إلى آخر (مبتدئ / عسكري / مجنّد، الخ) ولا تجري ترقيتهم إلى ضباط صف بغض النظر عن التدريب الذي يتلقون ما لم يتحولوا إلى الخدمة الاحترافية، إذا كان القانون يسمح بذلك. وتشكل فترة الخدمة الوطنية نفسها قضية معقدة، وغالبا ما تكون تسوية ما بين احتياجات القوات المسلحة وما هو مقبول سياسيا. الكثير من هذه المعلومات متاح للجمهور، ولكن المقابلات مع الضباط المتقاعدين والمجندين السابقين هي أيضا ذات قيمة. قضايا البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- الأحكام القانونية للتجنيد الإلزامي: الأهلية، والمدة، ومسؤولية الاستدعاء أثناء الحرب وما إلى ذلك
- سياسات استخدام المجندين (مثل عدم وضعهم خارج الأراضي الوطنية)
- قيمة النظام الحالي وأي ضغوط قائمة من أجل تغييره.
- الآراء الشعبية في قيمة الخدمة الوطنية (مثلا، في بعض البلدان هنالك مطالبات باعتماد الخدمة العسكرية).
- الدروس المستفادة من تجربة التجنيد الإلزامي.

5-6 اللتباسات والتصورات. لطالما كانت التصورات العامة عن الجيش منقسمة ومتناقضة، ما يؤثر على رغبة الأفراد في البحث عن مهنة عسكرية، وعلى المواقف العامة الأوسع من الدفاع، وعلى قبول التجنيد الإلزامي. من حيث المبدأ، فإن الفضائل العسكرية، أي الشجاعة والتضحية الذاتية والانضباط والولاء، تُعتبر مهمة في كل مجتمع وجديرة بالافتداء. تقليدياً، كانت هذه هي الفضائل هي التي يجري تشجيع الشبان على التطلع إليها، والشابات على الإعجاب بها. وفي مجتمعات عديدة، كان التوجيه نحو حياة القتال (ليس بالضرورة في مؤسسة رسمية) من طقوس بلوغ سن الرشد، وإشارة إلى الانتقال من الطفل الذي يحتاج بالتالي إلى حماية، إلى الرجل الذي يوفر الحماية للآخرين. ومع ذلك، في الوقت نفسه، كانت أعمال القتال والقتل الفعلية محاطة بالمخاوف والمحرمات. وفي كثير من المجتمعات، كان المحاربون يضطرون إلى الذهاب إلى التطهر الطقسي قبل السماح لهم بالعودة إلى المجتمع. وبالمثل، غالباً ما كانت خبرة السكان المدنيين مع الجنود الفعليين في الحرب غير إيجابية. وما زلنا نرى أصداء بعيدة لكافة هذه الأفكار حتى اليوم، ما يعني أنه غالباً ما يجري الخلط بين المواقف تجاه كل من الجيش والنزاع، ولاسيما عندما تطرح العمليات المعقدة والمثيرة للجدل دعماً لمبادرات السلام. والتنازع هذا يصيب الجهات المانحة كما يصيب أي شخص آخر. فمنذ نهاية الحرب الباردة اختفت إلى حد كبير النزعة السلمية التي كانت تميز مجتمع المانحين، لتحل مكانها غالباً نزعة تدخل عدوانية. والأخيرة تتعايش بتساوٍ مع تشكك متأصل في الجيش مستمد من تقاليد العلوم السياسية الأميركية، ومع مخاوف مناهضة للعسكريتاريا عند منادين بحقوق الإنسان وبالعدالة الانتقالية.

6-6 التاريخ. لا يوجد جيشان لديهما نفس السياق التاريخي، ويرجح عدم وجود حالة يُنظر فيها إلى تدخل الجيش في تاريخ البلاد بنفس الطريقة من جانب كافة المجموعات. وعلى نطاق أوسع، وكما هو الحال مع جميع المؤسسات الأخرى، فإن العوامل الثقافية تجعل من المستحيل تقريباً إصدار بيانات عامة عن "العسكر". في المقابل، وحتى وقت قريب، نشأت إلى حد كبير جداً أنظمة عسكرية من طريق التجربة والخطأ، وفي كثير من الحالات، وجدت ثقافات مختلفة طريقها نحو أجوبة مماثلة نسبياً، بشكل مستقل. والاختلافات المهمة الباقية تنتج جزئياً عن عوامل سياسية، بل أيضاً عن ظروف إنشاء الجيش الوطني أصلاً. هذا هو الحال تحديداً بالنسبة للمستعمرات السابقة، حيث حاولت القوى الاستعمارية تعزيز قبضتها على الأرض من خلال تجنيد قوات عسكرية منظمة محلياً، في كثير من الأحيان. وكانت هذه القوات في العادة من جماعات مهمشة أو من جماعات تُعتبر صاحبة تقاليد عسكرية قوية. وفي بعض الحالات، شكّلت هذه الجماعات نفسها نواة جيش ما بعد الاستقلال، فيما أصبحت في حالات أخرى رمزا للنفوذ السابق، وربما جرى تشكيل الجيش الجديد من جماعات شاركت في الصراع من أجل الاستقلال. ولأن هذه الجماعات نادراً ما تميزت عن بعضها البعض، فإن الوضع العملي بعد الاستقلال كان أكثر تعقيداً. إلى ذلك، لا يكون جميع أعضاء الجماعات التي استفادت في ظل الاستعمار بالضرورة مؤيدين للجيش، كما أن الحياة العسكرية قد تنتشر لدى الجماعات التي حاربت في الكفاح ضد الاستعمار. مسائل البحث تشمل ما يلي:

- هل لدى البلاد ما قد يوصف بتقليد "المحارب"، وفي حال نعم، هل يرتبط هذا التقليد بجماعة أو جماعات محددة؟
- ما هي أنواع التجارب التي عاشها الناس العاديون مع الجيش في الماضي (الحرب، الثورة، الاستعمار، الحكومة العسكرية) وكيف يؤثر ذلك على النظرة إلى الجيش اليوم؟
- ما هو التصور العام للجيش في نظر الناس العاديين، مقارنة بالمؤسسات الحكومية الأخرى؟
- إلى أي مدى ينظر إلى الجيش إما كرمز للوحدة الوطنية أو كعامل انقسام؟ هل يحترم الناس بالجيش ويثقون به أم لا؟

6-7. الطابع التمثيلي. لهذه الأسباب وأخرى مثلها، لن يكون أي جيش على الإطلاق نسخة إحصائية عن التوزيع السكاني للبلاد. إذ تهتم أقلية من السكان فقط بالمهنة العسكرية، وكثير من الذين يمكن أن يصبحوا ضباط صف أو ضباطا قديرين قد تجذبهم أكثر مهن أخرى فيها مال أكثر وخطر أقل. وغالباً ما تكون الخدمة العسكرية مسألة تقاليد عند العائلات فضلاً عنها عند الجماعات. على سبيل المثال، تعرف الجيوش المحترفة أن بعض أجزاء البلد قدمت تاريخياً العديد من المجندين، وذلك أحياناً بسبب غياب العمل البديل. وينحدر العديد من ضباط الجيش وضباط الصف الاحترافيون من خلفيات أكثر تقليدية وريفية، فيما يأتي أفراد البحرية تكراراً من المناطق الساحلية ذات التقاليد البحرية. وغالباً ما يكون أفراد القوات الجوية أعلى تعليماً وتقنية، وقد تكون لديهم أصول حضرية. وبما أن المجتمعات المحلية موزعة بشكل غير متساو في العديد من البلدان ما بين الريف والمدينة، والمناطق الغنية والفقيرة، وعندها معايير مختلفة في الوصول إلى التعليم والتقاليد المهنية المختلفة، هذا الواقع يعني أنّ الاختلافات الجغرافية والاقتصادية قد تختلط بالاختلافات الإثنية أو الدينية. وهذا لا يهم كثيراً في ظل ظروف عادية طالما أن السكان ككل يرون في المؤسسة العسكرية مؤسسة وطنية. فعلياً، قد تكون هي المؤسسة الوحيدة التي يثق بها الجميع في بعض البلدان. ومع ذلك، فقد تنشأ مشكلات عندما يتم ربط الجيش ربطاً وثيقاً بجماعة أو جماعات، سيما عندما يرتبط ذلك بممارسة السلطة السياسية ضد جماعات أخرى. مواضيع البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- إلى أي مدى توجد روابط بين كلٍّ من المجتمعات المحلية والمناطق والجماعات الدينية، الخ، وبين المهن في الجيش؟ وإلى أي مدى يُعتبر هذا الأمر مشكلة في الواقع العملي؟
- هل هنالك سياسة وطنية أو قاعدة للتمثيل الجغرافي أو الديموغرافي في الجيش؟
- هل هنالك انحياز معين من جانب جماعات داخل البلاد إلى فرع أو أكثر من القوات المسلحة، اليوم أو في الماضي؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي العواقب؟
- هل هناك جماعة / جماعات تشعر أنها مستبعدة من الجيش؟

- إلى أي مدى يُنظر إلى الجيش على أنه ثروة وطنية، وإلى أي مدى يعتبر أداة في خدمة جماعة أو جماعات؟

8-6 الاختيار. إلى حد ما، ومن دون استثناء، تختار كافة المنظمات أشخاصها وفقا لصورته. وما إن يجري استقطاب الأشخاص، ولاسيما ضمن منظمات الخدمة الطويلة كالجيش، حتى تبرز قضايا الترقية والتقدم، ليس فقط إلى مرتبة أعلى، بل أيضا إلى الوظائف "الأفضل" والمناصب الأكثر نفوذا. في جميع الجيوش، يميل ضباط الأذرع القتالية (بمن في ذلك الطيارون في القوات الجوية) إلى السيطرة على المستوى الأعلى، وتميل أقسام أخرى من الجيش إلى تقبل هذا الوضع، وإن لم تكن سعيدة بذلك دوما. كما قد تكون لأقسام معينة من الجيش (لاسيما القوات الخاصة والمخابرات) مكانة مختلفة ومتفوقة، وقد تكون قادرة على العمل إلى حد ما خارج التسلسل القيادي العادي. من الشائع أن يكون لهذه الأنواع من الاختيارات، على الأقل، مرتبطا بعض الشيء بالاختلافات المنطقية أو الإثنية أو الدينية. وطالما أن الارتباط ليس مباشرا تماما فإنه يكون من الممكن استيعابه في التذمر المتوطن في أي منظمة كبيرة من المظالم المتصورة. أما عندما يصبح واضحا أنه يجري ترقية أو تهميش ضباط من مجموعة إثنية معينة أو من منطقة معينة، مثلا، بصورة غير منصفة، فإن قدرة ومعنويات الجيش تعاني، ويبرز خطر أن يُعتبر أداة سياسية في خدمة مجموعة معينة. يجب التعاطي مع محاولات معالجة هذا النوع من الأوضاع بعناية، فقد يكون بعض الجماعات غير مهتما بالمهنة العسكرية فحسب، أو أنها قد تشعر بأنها ليست موضع ترحيب. وغالبا ما تؤدي محاولات تعيين أو ترقية الضباط لأسباب إثنية، أو ما شابه، إلى خلق مشكلات أكثر من حلّها. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل يُنظر إلى مختلف فروع الجيش على أنها خاضعة بلا مبرر لجماعة إثنية أو إقليمية أو دينية، أم خاضعة فعليا لمجموعات متعددة؟ وما هي العواقب في هذه الحال؟
- هل هنالك ضغوط من داخل البلد أو من جهات مانحة لتصحيح أوجه التفاوت الملحوظة؟ وما هي النتيجة؟
- هل توجد صلات بين المجتمعات المحلية المهيمنة في الجيش وتلك المهيمنة في مجالات أخرى، لاسيما في السياسة والحكومة؟
- هل هناك سياسة أو قاعدة محددة بشأن تناوب المناصب العسكرية العليا؟

الجزء السابع:

التعليم والتدريب العسكريين

7. فضلا عن التدريب الذي يزود العسكريين بما يلزم لأداء الوظائف الحالية والمستقبلية بشكل أفضل، هناك اتجاه متزايد في جميع أنحاء العالم لتوفير التعليم، ولاسيما للضباط، في جميع مراحل حياتهم المهنية. والتميز بين التعليم والتدريب ليس مطلقا، إلا أن التدريب، بشكل عام، هو لتزويد أعضاء السلك العسكري بما يلزم لتحسين أداء وظائفهم العسكرية، فيما يعطيهم التعليم نظرة أوسع إلى المسائل الاستراتيجية وغير العسكرية. وتتجسد طريقة أخرى في النظر إلى التعليم في السلك العسكري في تقسيمه إلى "تعليم عسكري مهني" مرتبط بشكل مباشر بالمهنة العسكرية، ويقام غالبا في المدارس والكليات العسكرية، وتعليم أكاديمي عام يمكن أن يحصل عليه أعضاء السلك العسكري في الجامعات من أجل توسيع آفاقهم وتحسين فرص عملهم أثناء الخدمة أو بعد التقاعد. وغالبا ما يكون التوازن بين التعليم والتدريب جزءا من عقيدة المنظمة العسكرية واستراتيجيتها، وهو مرتبط بعوامل عديدة، بما في ذلك التاريخ والتقاليد. وفيما يتقدم الضابط في مسيرته المهنية، فعادةً ما يتحول التوازن من كثير من التدريب إلى كثير من التعليم.

وفي بعض الأجهزة العسكرية، لاسيما المهنية منها التي تتكون من متطوعين بالكامل، يجري تشجيع ضباط الصف أيضا على متابعة البرامج التعليمية الأكاديمية، بالإضافة إلى تعليمهم وتدريبهم العسكريين المهنيين. وبما أن ضباط الصف يُعتبرون العمود الفقري للقوات المسلحة المحترفة، فإن تعليمهم وتدريبهم لا يقلان أهمية عن أهمية تدريب وتعليم الضباط على المهارات التقنية والقيادية. وفي الجيوش المحترفة، ينتظر من كبار ضباط الصف أن يتمكنوا من الحلول مكان الضباط الصغار في الأدوار القيادية، إذا لزم الأمر. وفي العديد من الجيوش أكاديميات لضباط الصف من أجل تزويدهم بالتعليم والتدريب على القيادة، وفي بعض الحالات، تخضع هذه الأكاديميات لإدارة وتوجيه ضباط الصف بشكل كامل.

1-7 النموذج التقليدي. كان التأهيل المهني التقليدي للضباط يتمثل في التمكن من قيادة الجنود في المعركة من خلال تقديم القدوة في الشجاعة والمبادرة. وفي معظم المجتمعات، كان الضباط ينتمون إلى الطبقة الأرستقراطية، وكانوا يتدربون على استخدام السلاح من صغرهم، بما أن الحروب بين العشائر والعائلات غالباً ما كانت مستشرية. وكانت الصفات الشخصية للأرستقراطي أو أحد أقرباء الملك أو الإمبراطور تعتبر مساوية تقريباً لتلك التي يحتاجها القائد العسكري، لذا كان الأمر مسألة حظ أن ينجح الفرد الذي يوضع جيش كامل تحت قيادته أو لا ينجح. وفي المجتمعات ذات الكثافة السكانية المتدنية، كان النموذج الأكثر شيوعاً هو الميليشيا القبلية بإمرة القادة التقليديين. وعلى امتداد معظم تاريخ البشرية، كانت القوات صغيرة، وكانت الاتصالات في ساحة المعركة سيئة وتعتمد كثيراً على مبادرة قادة صغار. وكانت الأطروحات القليلة عن الحرب تميل إلى أن تكون تقنية للغاية (عن التحصينات مثلاً)، وكانت محاولات توفير إطار فكري لها قليلة في معظم البلدان.

2-7. هذا النموذج بدأ يتغير في أوروبا في القرن التاسع عشر عندما سمحت التكنولوجيا بتكوين جيوش أكبر أصبحت تتشكل بشكل متزايد من مجندين، وصارت أمور التخطيط والإمداد والقيادة تتطلب مهارات خاصة. كان القادة في هذا المجال هم البروسيين الذين كانوا أول من أنشأ "هيئة الأركان العامة"، وهي مجموعة من ضباط عسكريين مدربين تدريباً جيداً قادرين على التنقل بين مهام القيادة والواجبات الإدارية والتخطيطية. وكانت هزيمة الجيش الفرنسي الهائل على أيدي البروسيين في عام 1870 أثارت الاهتمام في جميع أنحاء العالم، فكان أن بادر العديد من الحكام، بمن في ذلك العثمانيون، إلى دعوة الضباط الألمان من أجل أن يأتوا ويدربوا ضباطهم. وبحلول أوائل القرن العشرين، كان أي جيش يرغب في أن يُعتبر حديثاً يشكّل هيئة أركان عامة وفقاً للنموذج البروسي (لاحقاً الألماني)، مع تدريب مهني لعدة سنوات لضباطه. ولكن هذا التدريب كان وبقي حتى وقت قريب عسكرياً في الأساس وتقنياً في التركيز. ولم يكن هناك سوى عدد قليل من البلدان التي يُطلب فيها من الضباط الحصول على تعليم عام واسع. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- ماذا كانت تقاليد القيادة خلال فترة ما قبل الاستعمار، وهل لا يزال لديها تأثير اليوم؟
- هل كانت هنالك طبقة من الضباط المحترفين قبل وصول المستعمرين الغربيين؟ وإذا كان الأمر كذلك، كيف كان الوضع؟ هل يستمر تأثيرها؟
- هل كان لإصلاحات الفترة الأخيرة من الحكم العثماني أي تأثير على التقاليد العسكرية؟

3-7 تطور التعليم. إلى حد كبير، كان عدم الاهتمام بالتعليم العسكري سمةً من سمات غياب الاهتمام بالتعليم عموماً. وحتى في أوروبا الغربية، كانت نسبة صغيرة جداً من الشباب تلتحق بالجامعات، وكانوا يدرسون في الغالب مواد مهنية مثل الطب والقانون والدين، ثم الهندسة بعد ذلك. وكان عدد قليل من

هؤلاء الطلاب يرغب في الانضمام إلى الجيش، كان عددٌ قليل من الجيوش يرحب بهم، في أي حال. بدأ هذا الأمر يتغير في غضون القرن العشرين مع اعتماد فترات أطول من التعليم الإلزامي، وإدراك مزايا التعليم الجامعي، علماً أن الفكرتين التقطتهما بحمايين المستعمرات السابقة عندما استقلت. وتدرجاً، بدأت كليات الأركان تدمج عناصر التعليم العالي في مناهجها، وبدأ الجيش ككل يطالب بأن يكون الضباط (وحتى ضباط الصف) على مستوى جيد من التعليم العام. وكان ذلك ملحوظاً بشكل خاص في الاتحاد السوفييتي، حيث كان تدريب الضباط على جميع المستويات يشمل تعليماً جوهرياً في المسائل السياسية، وحيث كان يشار إلى الخبرة العسكرية ككل باسم "العلوم العسكرية الماركسية-اللينينية". وجرى تصدير هذا التقليد إلى عدد من البلدان المدعومة من الكتلة السوفييتية، أو البلدان التي أرسلت متدربين إلى الاتحاد السوفييتي، بما في ذلك العديد من البلدان في العالم العربي.

4-7 دخول الخريجين. أدى هذا المسار منطقياً إلى المطالبة بأن يكون لدى المزيد من المرشحين لشغل وظائف ضباط شهادات جامعية أصلاً. وبحلول منتصف القرن العشرين، كان من الواضح بالفعل أن الضباط الفنيين (ولاسيما المهندسين) لا يستطيعون القيام بأعمالهم إلا إذا كانت لديهم مؤهلات على مستوى الشهادة الجامعية، أو جرى توفيرها لهم. وقد اختار بعض الجيوش إيجاد كليات للهندسة بإمرة القيادة العسكرية، وطالبت جيوش أخرى بشهادة الهندسة قبل النظر في الوافدين المحتملين. وانتقلت القوات الجوية بشكل تدريجي إلى المطالبة بالتأهيل الهندسي للطيارين الطامحين. وحتى القوات التي لم تقم بذلك كانت تطالب الطيارين بمتابعة دورات تدريبية هندسية متقدمة. وهناك في المجالات الأقل تقنيةً اتجاه متزايد في جميع أنحاء العالم لتوظيف خريجين جامعيين في هيئة الضباط، أو بدلاً من ذلك الجمع بين تأهيل الضباط الأساسي والتأهيل الأكاديمي وذلك على شاكلة شهادة مثل "بكالوريوس العلوم العسكرية". ويقوم بعض البلدان اليوم بإدخال خريجي الثانوية العامة إلى برنامج البكالوريوس في الجامعة العسكرية، وتخريجهم كضباط (ملازمين). وتُدخل بلدان أخرى خريجي الجامعات في برنامج مدته سنة واحدة في أكاديمية عسكرية، وتخريجهم ضباطاً. والطريقة الثالثة لتعيين ضباط فنيين (مهندسين وأطباء وممرضين ومحاسبين... الخ) هي إخضاعهم لدورة قصيرة نسبياً في إحدى المدارس العسكرية، وتكليفهم بعد ذلك. أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هي أنواع نظم الإعداد التمهيدي للعسكريين الجدد التي يعتمدها البلد للضباط وضباط الصف؟
- كيف يجري تعيين الضباط الفنيين؟ هل يتلقون نفس الإعداد التمهيدي كما لضباط العمليات؟
- هل لدى البلد أكاديمية عسكرية أو جامعة عسكرية، أو الاثنتان، من أجل الإعداد التمهيدي للضباط؟

- هل لدى الخدمات العسكرية (الجيش والقوات البحرية والقوات الجوية) أكاديميات منفصلة للإعداد؟
- ما هي نسبة الوافدين إلى هيئة الضباط الذين يحملون شهادة جامعية أولى؟ هل يزداد الرقم، أو هل هنالك خطط لزيادته؟
- هل يمارس البلد الإعداد التمهيدي لخريجي الجامعات مباشرة إلى هيئات ضباط الصف؟ وكيف تجري مأسسة ذلك؟ وما هي الرتبة التي تمنح لهم؟ وما هي الأدوار التي توكل إليهم؟
- هل ينطبق شرط الشهادات الجامعية فقط على الضباط الفنيين أم على جميع عناصر الجيش؟
- هل هنالك مؤسسات للتأهيل أثناء الخدمة على مستوى الشهادات الجامعية؟ في حال نعم، في أية مواد؟ وهل لهذه المؤسسات علاقة مع جامعات مدنية معترف بها؟
- ما هي النسبة من هيئة الضباط التي تلقت تأهيلا على المستوى الجامعي في الخارج، وأين؟

5-7 هيكلية التدريب. يحتاج نظام التعليم والتدريب العسكري المهني إلى هيكلية ملائمة على مستويات مختلفة لإدارته. على مستوى المقر الرئيسي، يُتوقع إيجاد رئيس هيئة أركان للتدريب، أو مساعد رئيس أركان مسؤول عن التعليم والتدريب (الشعبة العامة 7- J/G-7) الذي يكون مدير التدريب تحت إمرته. ويكون لكل تشكيلة/وحدة عسكرية طاقم متفرغ لإدارة التعليم والتدريب، ويشكل هذا الأمر المسؤولية الأولى للقائد. ويكون جميع مدارس التدريب داخل المنشأة وطواقم التدريب مسؤولين أمام هذه المديرية التي تقوم عادة بتطوير وإصدار استراتيجية / توجيهات التدريب، ورصد تنفيذها. ويكون التكامل بين مختلف مستويات التعليم والتدريب أيضا من مسؤولية هذه المديرية. وفي بعض البلدان، يكون كل من التعليم والتدريب من مسؤولية طاقم الموارد البشرية في المقر الرئيسي، في حين تكون مهمة التدريب الجماعي لطاقم التدريب.

6-7 التدريب التخصصي. في معظم القوى العسكرية، تكون لدى الأسلحة المختلفة (الجيش، والقوات البحرية، والقوات الجوية) ولدى فروع كل سلاح مدارس الخاصة حيث يهتمون بمتطلبات التدريب للضباط وضباط الصف في السلاح أو في فرعه. وبالتالي، فإن ضباط الدروع وضباط الصف، مثلا، يذهبون إلى مدرسة الدروع لتلقي تدريبهم في دورات المدرعات، بينما يذهب أفراد الدفاع الجوي إلى مدرسة الدفاع الجوي، وهكذا دواليك. كما يحصل العسكريون المحترفون على تدريب متقاطع، ولاسيما الضباط، إذ يشارك بعضهم من سلاح ما، أو فرع ما، في دورات لدى فروع أخرى من أجل تعريضهم للفرع وتزويدهم بنظرة متعمقة عنه، إذ سيكون على الفروع المختلفة في النهاية أن تحارب معاً (القتال، والدعم القتالي،

ودعم الخدمة القتالية). ويصبح هذا التدريب مفيداً أيضاً عندما يخضع هؤلاء الضباط لدورات من مستوى أعلى مثل دورات القيادة والأركان والحرب.

7-7 التدريب على القيادة. يشكل التعليم والتدريب على القيادة أمراً مهماً للغاية في مسار تأهيل الضباط وضباط الصف. وغالباً ما يجري دمجهما ضمن دورات تدريبية وفعاليات مختلفة المستوى طوال مسيرة الضباط المهنية. ولكن بعض الجيوش يكون لديها مدارس أو أكاديميات مخصصة لتدريس القيادة، ولاسيما لضباط الصف. ولا تركز كافة الجيوش على مهارات القيادة لضباط الصف، ولكن في معظم الجيوش المحترفة، يكون لدى ضباط الصف هيكلية قيادية غير رسمية تسمى "جهاز الرقيب الرئيسي"، حيث يكون أحد ضباط الصف (رقيب أول) في وحدة أو تشكيلة ما هو الرابط بين القائد والأفراد المجندين، وله مهام محددة يؤديها. وذلك يجعل التدريب على القيادة لضباط الصف مهماً للغاية.

8-7 التعليم العالي. تسعى كافة الجيوش إلى اكتشاف ضباط قادرين على العبور إلى مناصب قيادية عليا، غالباً على مستوى رائد / نقيب أو ما يعادلها. في هذه المرحلة، أي بعد عشر سنوات تقريباً من الواجبات العملية إلى حد كبير، يجري اختيار نسبة منهم لتلقي تدريب كلية الأركان. وكما هو موضح أعلاه، فإن هذا التدريب يشتمل، على نحو متزايد، مواضيع أكاديمية يدرّسها أحياناً أكاديميون مدنيون. هذا يعكس حاجة الجيش إلى فهم العالم الأكثر تعقيداً الذي يعمل فيه الآن، ومعرفة كيفية فهم والعمل مع الدبلوماسيين وموظفي الخدمة المدنية ورجال الشرطة من بلدان عديدة، فضلاً عن المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية. وقد ذهب بعض الجيوش إلى حد إدخال درجة على مستوى ماجستير بموازاة الجانب العسكري في تدريب الأركان، أو بعده. وفي حالات أخرى، يمكن للضباط العسكريين الذين أثبتوا قدرتهم الفكرية أن يتقدموا من أجل الحصول على شهادة ماجستير بشكل مستقل، إما في جامعة مدنية، أو في مؤسسة خدمات مؤهلة لتقديم الشهادات، مع منهج مكثف مع الاحتياجات العسكرية. كما أصبحت دورات التعلم عن بعد بدوام جزئي شائعة بشكل متزايد. وأخيراً، فإن جيوشاً عديدة تتلقى تدريباً خاصاً للعدد القليل جداً من الضباط الذين يُتوقع أن يشغلوا أعلى المناصب في قطاعهم. وغالباً ما تتناول هذه الدورات استراتيجية الأمن القومي والسياسي على مستوى عال جداً، ويجري تدريسها جزئياً من قبل أكاديميين مدنيين. وعادة ما تعقد هذه الدورات في كلية حربية، أو في كلية للدفاع الوطني. وتتركز المادة عن الحرب بشكل رئيسي على الاستراتيجية وفن الحرب العمليتين من أجل تأهيل الضباط على التعامل مع حملات الحرب، وإدارة العمليات المشتركة والموحدة المعقدة (مستويات الحرب العملية والاستراتيجية). وفي معظم الحالات، يكون في دورة كلية الحرب ضباط عسكريون من دون وجود مدنيين. وعادةً ما تشمل دورة الدفاع الوطني مزيجاً من كبار الضباط العسكريين والمسؤولين المدنيين من مختلف الوزارات الذين سيجري تخصيصهم لشغل مناصب على مستوى السياسات في وزاراتهم. وفي معظم الحالات، تضم

الدورة أيضا مشاركين أجنب. ومن المفترض أن تتعلم هذه الدورة الطلاب المشاركين كيفية وضع وتنفيذ استراتيجية الأمن القومي، بالإضافة إلى عدة مواضيع أخرى.

7-9. لا ينضم جميع الضباط القديرين، بشكل خاص في المجالات الفنية، إلى تدريب الأركان، ولا سيما في المستويات الأعلى. ففي العديد من الجيوش، يجري اختيار عدد معين للمشاركة في المزيد من التدريب الفني المتخصص المكثف، وغالباً ما يكون ذلك على مستوى درجة أعلى، مما يتناسب بدوره مع وظائف متخصصة في المستقبل تتطلب خبرة تقنية عميقة، أكثر من نوع الخبرة الأكثر عمومية من الخبرة المكتسبة من شهادة الماجستير.

7-10 المنافع. ترى القوى العسكرية عموماً، والهياكل الدفاعية بشكل أعم، ثلاثة أنواع من المنافع في توفير التعليم بالإضافة إلى التدريب العسكري التقني.

- إن تعقيد العمليات العسكرية الحديثة والطيف الواسع (والمكثف غالباً) من الناس الذين يمكن للجيش أن يتوقع العمل معهم يجعلان التدريب الفكري الموسع على مستوى الدراسات العليا مهماً، إن لم يكن جوهرياً، في الحقيقة.
- في العصر الذي أصبح فيه التعليم مساراً مستمراً، يجب أن يكون الجيش قادراً مثل أصحاب العمل الآخرين الذين يتنافسون معهم على توفير نفس الفرص من هذا التعليم.
- وبشكل أكثر تحديداً، بما أن الجيش يتوقع (وينوي) أن تغادر نسبة معينة من الضباط قبل إكمال مسيرة مهنية كاملة، فمن المرجح أن ينجذب المرشحون إلى الجيش في المقام الأول إذا كانوا يعلمون أنهم سيحصلون على مؤهلات معترف بها لاستخدامها في مهنة ثانية.

أسئلة البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- ما هي نسبة الضباط الحائزين على شهادات الدرجة الجامعية الأولى عند الالتحاق؟ وهل يقتصر ذلك الشرط على الضباط الفنيين؟
- هل هنالك في أثناء الخدمة معاهد تأهيل للضباط للدرجة الأولى؟ هل هذا التأهيل عام؟ وماذا يغطي؟
- هل لدى الجيش كلية مشتركة للقيادة والأركان لجميع الأسلحة؟ هل لدى الأسلحة كليات قادة وأركان خاصة بها؟
- هل يتطلب النظام شهادة دراسات عليا من أجل ترقية الضباط بعد رتبة معينة؟

- هل تدرس نسبة من هيئة الضباط من أجل الحصول على درجة الماجستير؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي المواد وضمن أي ترتيبات؟
- بشكل عام، ما مدى أهمية أن يكون الضباط الكبار قد تلقوا تدريباً فكرياً متيناً في الجيش؟
- هل يوجد في البلد كلية حرب أو كلية دفاع وطني، أو الاثنان؟
- هل تمنح كلية الحرب / الدفاع الوطني شهادة الماجستير؟
- هل يجري شمل المدنيين في برنامج الدفاع الوطني؟

7-11 التعليم الإقليمي والدولي. أخيراً، لا تتمكن كافة البلدان من توفير التعليم الملائم لجيوشها، ولا سيما على المستويات العليا، ولا يرغب جميعها في ذلك. وقد تكون هناك مشكلات لا يستهان بها تواجه العثور على أكاديميين مدنيين يتمتعون بالمهارات اللازمة، والتصديق الخارجي للدورات التي تُدرّس في المؤسسات العسكرية. لذلك، فإن بعض البلدان الأصغر لها تاريخ في إرسال ضباط مختارين إلى الخارج للدراسة من أجل الحصول على شهادات أعلى. وبالمثل، ينظم بعض المانحين برامج دراسية على مستوى الماجستير على صعيد إقليمي. ويكون بعض هذه البرامج بدوام كامل، فيما تكون برامج أخرى بدوام جزئي وفيها مكّون أساسي من التعلم عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يرتب المانحون دورات دراسية قصيرة مدتها بضعة أسابيع حول مواضيع أكثر تخصصاً، وغالباً ما يحدث ذلك في بلدان تشهد تغييرات سياسية. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل هنالك سياسات خاصة بإرسال الضباط وضباط الصف إلى الخارج من أجل التعلّم والتدرّب؟
- كيف يجري تنظيم التدريب في الخارج ربطاً بالدورات الوطنية؟
- هل هناك ترتيبات لبعض أو جميع الضباط الذين يدرسون على مختلف المستويات للقيام بذلك في الخارج؟
- في المقابل، هل يقوم البلد بدعوة ضباط من الخارج للدراسة على مستوى الشهادة؟
- هل يقوم المانحون بتنظيم دورات في البلد أو في المنطقة؟ وإذا كان الأمر كذلك، فما هو نوع هذه الدورات؟

الجزء الثامن:

مسائل متعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر)

8. حتى القرن العشرين، لم تكن النساء يخدمن في الجيش. ثم بدأ ذلك يتغير تحت ضغط الحربين العالميتين والتعبئة واسعة النطاق، فضلا عن الزيادة الهائلة في الأدوار غير القتالية الناجمة عن التقدم التكنولوجي. ومنذ ثلاثينيات القرن الماضي، بدأت النساء الانضمام إلى القوات المسلحة كمهنة في العديد من البلدان الغربية، وجرى توظيفهن بشكل كبير في الحرب العالمية الثانية، ولكن في أدوار غير قتالية في معظم الأحيان. وخلال الحرب الباردة، قام بعض الدول أيضا بتجنيد النساء في الجيش. ومنذ الثمانينيات، وبفعل نداءات الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين، ازدادت الضغوط من أجل إعطاء المزيد من الأدوار للنساء، وترقيتهن إلى مراتب أعلى. في بعض الحالات (كالطيارين مثلا)، أصبح هذا الأمر ممارسة مقبولة. وبدأت بلدان أكثر تُدخل المزيد من النساء في قواتها المسلحة وتسمح لهن بالانخراط في تخصصات كانت محصورة سابقا بالذكور. كما أصبح لدى بعض البلدان استراتيجيات مُمأسسة من أجل زيادة تمثيل المرأة في الجيش. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

1-8 القوانين والمعايير الدولية. في ما يتعلق بأطر العمل القانونية، نعلم أن هنالك تباينا كبيرا في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك سواء من ناحية القيود القانونية على انضمام بعض المجموعات إلى القوات المسلحة، أو من ناحية المناصب التي يمكن أن تشغلها هذه المجموعات. يسלט جزء أساسي من "الأطلس المقارن" (CMRAS) الضوء على هذه الاختلافات الإقليمية.

- هل التمييز داخل القوات المسلحة محظور قانونا؟ وإذا كان الأمر كذلك، على أي أسس يقوم الحظر (النوع الاجتماعي / الجندر، الهوية الإثنية، الدين، الإعاقة، الميول الجنسية، الخ)؟ من المفيد الانطلاق من تحديد مدى وجود أحكام مناهضة للتمييز في القانون، كما في الدستور أو قانون العمل مثلا. وهناك اعتبار لاحق ويتمثل في ما إذا كانت هناك أي عقوبات قانونية على عدم الامتثال (مثلا، في قانون العقوبات أو ما شابه).
- هل تضع القوانين الوطنية أي قيود على الأدوار التي يمكن أن تقوم بها مجموعات معينة (مثل النساء أو أفراد من خلفيات أقلية إثنية أو دينية) ضمن القوات المسلحة؟ على سبيل المثال، في العديد من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إن لم يكن في كافة البلدان، لا يُسمح للنساء قانونا بالخدمة في أدوار قتالية. وفي بعض البلدان، قد تكون

هناك أيضا قيود قانونية على الساعات المسموح لهن بالعمل فيها. في الجزائر، مثلا، يُحظر على النساء العمل خلال ساعات الليل، أي بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا، على الرغم من الاستثناءات الخاصة ببناءً على طبيعة العمل ومتطلبات الوظيفة.

- هل يحظر القانون التمييز في الأجور داخل القوات المسلحة؟
- هل لدى البلد "خطة تحرك وطنية"؟ هذه الخطة هي عبارة عن وثيقة تحدد الإجراءات التي تتخذها الحكومة حالياً للوفاء بالتزاماتها إزاء قرارات الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. ويساعد وجود هذه الخطة، أو عدم وجودها، ومحتوياتها على تسليط الضوء على الالتزامات الدولية للبلد في ما يتعلق بالمرأة في المؤسسات الأمنية.

وأخيرا، في حين أن معظم هذه الأسئلة قد تضطر إلى التركيز حصرا على النساء فإن على الباحثين أن يسعوا أيضا إلى جمع بيانات عن فئات مهمشة أخرى في ما يتصل بالقوات المسلحة. فمثلا، في بعض البلدان، قد يُمنع الأفراد من بعض جماعات إثنية ودينية من أداء أدوار معينة أو الوصول إلى مستويات محددة في الجيش. من المفيد جمع هذه المعلومات حيث أمكن.

2-8 الإجراءات والسياسات المؤسسية. حتى البلدان التي فيها قيود قانونية على النساء أو على فئات مهمشة أخرى تخدم في القوات المسلحة، تبقى هناك قيمة في جمع بيانات تتصل بالتنوع على المستوى المؤسسي. وحتى الجيوش التي لا تخدم فيها نساء يجب أن تأخذ في اعتبارها تأثير النوع الاجتماعي في عملياتها ومهامها الخارجية. مواضيع البحث المحتملة تشمل ما يلي:

- هل المؤسسة مطالبة بإجراء تحليل جندي في عملياتها؟
- هل يشمل نص رسالة المؤسسة التزاما بالمساواة الجنسانية؟
- هل هنالك سياسة أو خطة عمل محددة بوضوح عن النوع الاجتماعي؟ إذا كان الأمر كذلك، فما الذي تحتوي عليه؟
- هل تتوافر بيانات مصنفة بحسب الجنس عن تركيبة القوات المسلحة؟
- هل تحظر مدونة السلوك التمييز الجندي والتحرش الجنسي؟
- هل يتم التقيد بمدونة السلوك المؤسسية في الممارسة؟ لماذا؟
- هل القوات المسلحة مطالبة بتقديم تقرير إلى ذراع صنع السياسات الوطني المتعلق بالنوع الاجتماعي، مثل وزارة شؤون المرأة أو ما شابه ذلك؟

3-8 الأفراد. تشكّل تكاليف الأفراد العاملين عادةً أكبر نفقات القوات المسلحة، وبالتالي فإن تكوينها الديموغرافي هو مجال دراسة حساس. وهذا الأمر يتجاوز مجرد التجنيد، وينبغي أن يتضمن أسئلة تتعلق بالتقدم الوظيفي والتطور والأجور والتقاعد. بعض الأسئلة المحتملة يشمل ما يلي:

- ما هي التركيبة الديموغرافية للقوات المسلحة (بحسب الجندر والعمر والأصل الإثني، الخ)؟
- ما هي الإجراءات المعمول بها من أجل دعم النساء وتشجيعهن على الانضمام إلى القوات المسلحة؟ وما العقبات التي تعترض توظيفهن؟
- ما هي قطاعات القوات المسلحة التي تعمل فيها النساء (القوات البرية، القوات البحرية، القوات الجوية، الخ)؟
- ما هي نسبة النساء اللواتي يعملن في مختلف الرتب (ضباط، ضباط صف، أفراد، الخ)؟
- هل تختلف معايير/مسارات التجنيد ما بين النساء والرجال؟
- هل هنالك أي تدريب حول التحيز غير المقصود من أجل مواجهة المواقف التمييزية المحتملة في التجنيد؟
- هل يتقاضى الرجال والنساء العاملون في القوات المسلحة أجورا متساوية على وظائف متساوية؟
- هل هناك أي قيود تتعلق بالأدوار والمهام التي يمكن أن يقوم بها الأفراد (أ) من الآباء والأمهات و(ب) من المتزوجين؟
- هل يُسمح للمرأة باحتلال المناصب العليا (حتى لو اقتصرت المناصب على أدوار غير قتالية)؟
- هل يتمتع النساء والرجال بوصول متساوٍ إلى أدوار صنع القرار؟
- هل يجري جمع البيانات عن دورة تقلب الأفراد وعن استبقائهم (بحسب الجندر والرتبة)؟
- هل يجري جمع البيانات عن ترقية العاملين (بحسب الجندر)؟
- هل هنالك سياسات قائمة تسمح للعاملين بتحقيق التوازن بين مسؤوليات الرعاية والعمل؟

4-8 الثقافة المؤسسية والتدريب. على غرار مسألة القيود القانونية، ينبغي تقييم حول مدى تعاطي القوات المسلحة التي تفرض قيودا على النساء ومجموعات مهمشة أخرى، مع مسألة النوع الاجتماعي/الجندر في تدريبها. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل يجري توفير تدريب على مسائل النوع الاجتماعي في القوات المسلحة؟ في حال كان الأمر كذلك، ماذا يغطي التدريب؟

- مدوّنات السلوك السارية
 - الفرص المتساوية
 - التمييز والتحرش الجنسيين
 - حماية المدنيين
 - منع العنف ضد النساء والفتيات
 - حماية حقوق وحاجات المرأة
 - قراريّ مجلس الأمن في الأمم المتحدة 1320 و1820
 - مشاركة النساء في تدابير حفظ السلام وبناء السلام
 - فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز
- هل هنالك أعداد متناسبة من النساء والرجال بين المدربين الذين ينفذون التدريب العسكري؟
 - هل الأكاديميات العسكرية مفتوحة بشكل متساوٍ أمام الرجال والنساء؟ هل هناك برامج تدريب محددة للنساء؟
 - هل هنالك مستشار للنوع الاجتماعي أو هيئة استشارات في النوع الاجتماعي ملحقة بالجيش؟
 - هل هناك التزام بالمساواة بين الجنسين على أعلى مستوى داخل القوات المسلحة؟
 - هل المواقف والسلوكيات التمييزية بين الجنسين شائعة داخل المؤسسة؟
 - هل هنالك تفاهم بين العاملين على كافة المستويات حول أسباب أهمية التعاطي مع مسائل النوع الاجتماعي؟
 - في حالة وجود سياسة جنديرية فهل يجري تدريب الموظفين عليها؟

5-8 البنية التحتية والتجهيزات. عندما تكون هنالك نساء يخدمن في القوات المسلحة، ينبغي النظر في ضمان أن تكون البنية التحتية والتجهيزات مناسبة وملائمة لاحتياجاتهن. بعض الأسئلة المحتملة:

- هل هنالك زي رسمي يلائم النساء العاملات (بمن في ذلك النساء الدوامل)؟ هل جرت استشارة النساء في تصميم الزي الرسمي؟
- هل توجد مرافق صحية منفصلة وآمنة للرجال والنساء في جميع مرافق المؤسسة؟
- ما هي الاجراءات المتخذة للاحتياجات الصحية واحتياجات المراحيض للنساء في العمليات؟
- هل هناك سكن مناسب وآمن للنساء في جميع مؤسسات التدريب؟
- هل جميع التجهيزات اللازمة للعاملين مناسبة للوظائف التي يتوقع منهم أن يؤديها؟ هذا يمكن أن يشمل أمورا مثل تعديل مقعد السيارة في المركبات المدرعة.

6-8 تصورات الناس. تصورات الناس عن النساء العاملات في القوات المسلحة تشكل مقياسا مهما للأعراف الاجتماعية، فهذه التصورات قد تعزز قدرة النساء على الانضمام والخدمة في القوات المسلحة، أو تعيقها. وبالمثل، فإن التصورات عن الجيش لدى أفراد من النساء ومن الرجال كذلك، تلقي الضوء على أي عناصر قد تعرقل خدمة النساء في القوات المسلحة أو تيسرها. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- إلى أي مدى يُنظر إلى الجيش بوصفه " رب عمل " جيد؟
- كيف تختلف التصورات عن الجيش ما بين الرجال والنساء؟
- كيف ينظر المجتمع إلى دور المرأة في القوى العسكرية؟
- هل هنالك مؤسسات محددة في البلاد تسعى إلى تعزيز حقوق ومكانة النساء العاملات في قطاع الدفاع؟

الجزء التاسع:

العلاقات العسكرية الأجنبية

9. لقد ذكرنا سابقاً أن المهمة الأساسية للجيش هي دعم السياسات الحكومية عبر التهديد أو استخدام القوة. لكن الجيش يلعب أيضاً دوراً رمزياً وأحياناً عملياً بين الدول، وبين الدول والمنظمات الدولية. يقدّم هذا القسم بعض الأمثلة على كيفية حصول ذلك.

9-1 الجيش كرمز. يشكّل وجود جيش وطني بحد ذاته إعلاناً بأن البلاد تدافع عن حدودها ووحدة أراضيها، ولديها القدرة والإرادة على دعم سياساتها الخارجية والداخلية عبر استخدام القوة. إن ملامح الجيش وعقيدته ومعداته وتدريبه وانتشاره، جميعها بيانات سياسية موجهة إلى الجيران والمجتمع الدولي الأوسع. (وغني عن القول إنه يمكن أحياناً تفسير هذه البيانات بشكل خاطئ). والدولة الكبيرة ذات الجيش الكبير لها مكانة معينة حتماً في منطقتها، بغض النظر عن طبيعة وسياسات حكومتها، بما أن النيات يمكن أن تتغير بأسرع بكثير من تغير القدرات. ويحتمل أن يمثل هذا الأمر مشكلةً بعد تغيير سياسي، عندما قد تكون الحكومة في طور بناء صورة جديدة أكثر تعاوناً. وبالمثل، فإن قضايا مثل التجنيد الإلزامي أو برامج المعدات الجديدة أو المشاركة في البعثات الدولية لها رمزية سياسية لا يمكن تجنبها. بكل بساطة، إن كل ما يقوم به بلدٌ ما مع أو تجاه جيشه هو أمر مهم للآخرين. لذلك، تحاول الحكومات الذكية استخدام الجيش كعامل يضاعف قوتها في سياساتها الخارجية. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- كيف يُنظر إلى قوات البلد العسكرية في المنطقة؟ وهل تغير هذا الأمر أو هل تسعى الحكومة إلى تغييره؟
- هل قامت الحكومة باتخاذ أي مبادرات مؤخرًا في ما يتعلق بحجم الجيش أو قدراته؟ في حال كان الأمر كذلك، هل استفز ذلك أي ردة فعل من قبل الجيران؟
- كيف يُنظر إلى قوات البلد العسكرية من قبل المنظمات الإقليمية والدولية؟

9-2 الجيران. هنالك بعض المناطق في العالم حيث تكون الدول متساوية في الحجم، وجيوشها متساوية القدرات. إن اختلال توازن القوى أمر طبيعي، والسؤال هو: هل هذا الأمر مهم؟ فالعلاقات الدفاعية بين الجيران يمكن أن تكون معقدة للغاية، حتى حيث العلاقات ودية. وقد يُنظر إلى جيش كبير مكوّن من مجنّدين تجنيداً إلزامياً على أنه أقل فعالية من جيش محترف أصغر. في المقابل، قد يقوم جيش كبير بتدريب ومساعدة جيوش جيرانه الذين قد تكون لديهم خيارات قليلة أخرى على أي حال. وقد تتعمّد دولة صغيرة إقامة روابط عسكرية مع قوة كبرى من أجل تجنب الاعتماد بدرجة كبيرة على جارتها، أو قد تسعى

إلى لعب دور الجارة الكبيرة أو القوة العظمى في مواجهة جيرانها. ويشكّل هذا النوع من استخدام الجيش وسيلة مهمة للمحافظة على الاستقلال السياسي للدولة وتعظيمه. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- ما هي طبيعة روابط البلد العسكرية والدفاعية مع جيرانه ومع القوى العظمى؟
- هل يتمتع البلد بوضوح بموقع هيمنة أو بموقع خضوع؟
- كيف يُنظر إلى جيش الدولة بالمقارنة مع جيوش جيرانها؟
- هل يتمتع البلد بتاريخ من نشر بعثات عسكرية لدعم جيرانه؟
- هل أسهم البلد في إنشاء قوات مسلحة في بلاد المنطقة؟
- هل لدى البلد مستشارون عسكريون من بلدان مجاورة أو من دول كبرى؟

9-3 بناء العلاقات. هنالك عدة طرق تمكّن من استخدام الجيش بشكل إيجابي في بناء علاقات مع البلدان المجاورة وغيرها. ومن الشائع أن تقوم مدارس الضباط على جميع المستويات بدعوة طلاب من بلدان أخرى، وأن ترسل الجيوش طلابها إلى الخارج من أجل التدرّب. ويسعى بعض الدول أيضا إلى أن تصبح هي مراكز إقليمية لنوع معين من التدريب العسكري. وفي بعض الأحيان، يُدعى مدرّبون من الخارج، بالمقابل، قد يجري إرسال ضباط البلد أنفسهم إلى الخارج من أجل التدريس. وعادةً ما تُدرس مثل هذه المبادرات سياسياً دراسة دقيقة، وهي تشكل جزءاً مهماً من استراتيجية علاقات البلد العسكرية. وقد تشارك البلدان في التخطيط المشترك أو المناورات المشتركة عندما تكون لديها مصلحة أمنية مشتركة. وهناك فوائد سياسية للعلاقات الثنائية تضاف إلى المزايا العملية التي تنتج عن العمل المشترك. وبالمثل، فإن زيارات السفن، أو تبادل الوحدات، أو التواجد في المعرض الجوي الوطني الخاص بالجيران، تعتبر لفتات ثقة جيدة لبناء العلاقات. على سبيل المثال، يشكّل السماح لسفينة حربية من دولة أخرى في مياهكم الإقليمية بادرة ثقة لها آثار سياسية مهمة. وفي المقابل، يعد إلغاء مثل هذه الزيارة رسالة سياسية مهمة. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل تقوم المدارس العسكرية بدعوة طلاب أجانب (ضباط وضباط صف)؟ وفي حال كان الأمر كذلك، ما هو عددهم ومن أي بلاد؟ وهل تكون الدعوة نتيجة أولويات مدروسة، وهل تتغير هذه الأولويات؟
- هل يرسل البلد ضباطه وضباط الصف إلى الخارج من أجل التدرّب؟ وإذا كان الأمر كذلك، ما هو عددهم وإلى أين يرسلون؟ وهل حدثت تغييرات في البلدان المختارة للتدريب، أو هل هناك تغييرات في التوقعات؟

- هل توجد أمثلة حديثة على تدريبات ومناورات مشتركة / موحدة أو عن زيارات متبادلة من قبل وحدات عسكرية؟ وإذا كان الأمر كذلك، ما هي البلدان الأخرى المشاركة؟ وكيف ترتبط هذه الأنشطة بالعلاقات السياسية الأوسع مع البلدان المعنية؟

4-9 الملحقون العسكريون. من الطبيعي أن ترسل البلدان ضباطا عسكريين إلى الخارج لكي يكونوا معتمدين لدى الحكومات الأجنبية وتكون لهم مكانة دبلوماسية. وقد يكون لدى بلد صغير عددٌ قليل نسبياً من الملحقين، ويكون لدى دولةٍ أكبر عددٌ أكبر، ولكن موقع الملحقين وعددهم وأقدميتهم تشكل بيانات سياسية مهمة. وتختلف الوظائف الفعلية التي يقوم بها الملحقون بشكل كبير وفقاً للعلاقات السياسية بين البلدين. فمن جهة، يمكن أن ينخرط الملحق بالكامل في بلد صديق في ترتيب الزيارات والتدريب المتبادل والمناورات المشتركة / الموحدة. على الطرف الآخر، قد يكون الملحق ضابط مخابرات يعمل ضد مصالح الحكومة المضيفة. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- ما هو عدد الملحقين العسكريين المعتمدين من البلد وأين مواقع اعتمادهم؟ هل تغير هذا النمط أو هل يبدو أنه يتغير؟
- ما هو عدد الملحقين العسكريين الأجانب المعتمدين في البلد؟
- هل هنالك استراتيجية واضحة خلف اختيار الملحقين للمناصب وخلف اختيار البلدان؟
- كيف يُنظر إلى الملحقين العسكريين من البلدان الأخرى؟ وكيف يجري التعاطي معهم (مثل سهولة الوصول أو الضوابط على الحركة إن وجدت)؟
- هل هنالك أنشطة مدددة أو منتظمة يجري تنظيمها لجماعة الملحقين؟

5-9 اعتبارات دولية أوسع. في قطاع الدفاع، كما هو الحال في جميع المجالات الأخرى، يتعين على البلدان اختيار الصورة التي يجب تبنيها، سواء من حيث المنطقة أو من حيث النظام الدولي ككل. قد يختار بعض الدول التأكيد على الدور المحلي المحض للجيش أو دوره في حماية الحدود. وعلى الجانب الآخر، يرى بعض البلدان عمليات نشر قواتها دولياً والمشاركة في بعثات السلام جزءاً مهماً من سياستها الخارجية، وهي على استعداد للاستثمار في التدريب والمعدات الضرورية. إن الرغبة في الانتشار في الخارج والقدرة على ذلك يعطيان حتى لدولة صغيرة نفوذاً في مسائل الأمن الإقليمي، وفي المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة. ربما كانت النوعية أهم من الكمية هنا، فدولة لديها قوات صغيرة ولكنها قديرة، فضلاً عن امتلاكها خبرة في الانتشار الناجح في الخارج، يكون لها تأثير أكبر على المستوى الدولي وكذلك على المستوى الثنائي مع القوى العظمى، يفوق تأثير دولة ذات قوات أكبر ولكن بقدرة أقل وبلا خبرة في انتشار دولي. وبالمثل، من المرجح أن تكون الدول ذات الخبرة والقدرات أكثر تأثيراً في البعثات الدولية، وبالتالي تحصل على حصة أكبر من تعيينات القيادات. مواضيع البحث تشمل ما يلي:

- بشكل عام، ما هو نوع الصورة العسكرية التي يقدمها البلد إلى المنطقة والمجتمع الدولي الأوسع؟
- هل لدى البلد خبرة في بعثات دولية بما في ذلك بعثات دعم السلام؟ وهل كانت هذه التجربة سلبية أم إيجابية، وكيف يُنظر إليها ضمن البلد؟
- هل تسهم القوات المسلحة في عمليات دعم السلام كواحدة من مهامها الأساسية؟ إذا كان الأمر كذلك، فهل هذه القوات مدربة ومجهزة بشكل ملائم؟
- كيف يُنظر إلى القدرات التقنية والعملياتية للجيش في البلد من قبل جيرانه والمجتمع الدولي الأوسع؟

6-9 برامج التعاون الدفاعي. قد تؤدي العلاقات الدفاعية بين البلدان إلى برامج تتضمن أنشطة معينة لتعزيز التعاون والقدرة على العمل معا. وفي بعض الحالات، تكون للبرنامج خطة تنفيذ سنوية واضحة مع أنشطة محددة يجري تطبيقها في كل بلد. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل العلاقات الدفاعية على نفس مرتبة العلاقات السياسية؟
- هل توجد في البلد برامج تعاون واضحة مع البلدان المجاورة؟
- ما هو عدد البلدان التي لديها برامج تعاون مع البلد؟
- ما هو نوع الأنشطة التي تتضمنها برامج التعاون مع البلدان المجاورة أو الدول الكبرى؟

7-9 الصناعات الدفاعية وعلاقات الدفاع. تاريخياً، كان بعض البلدان في المنطقة حريصاً على تطوير صناعاتها الدفاعية، وقد سعت بلدان أخرى في الآونة الأخيرة إلى تعزيز مثل هذه القدرات من أجل تلبية جزء من متطلباتها الدفاعية والترويج لصناعاتها في بلدان أخرى. إن العقود الدفاعية غير شائعة بين بلدان المنطقة، ولكنها إذا ما حدثت فإن في مقدورها أن تسهم في تقوية علاقات الدفاع مع البلدان المجاورة، لاسيما عند منح عقود الدفاع الرئيسية. مواضيع البحث الممكنة تشمل ما يلي:

- هل يمتلك البلد صناعاته الدفاعية الخاصة، أو نواة لها؟
- ما هو نوع البنية التنظيمية لصناعة البلد الدفاعية، وما هي علاقتها بالقوات المسلحة؟
- أي نوع من منتجات الدفاع الرئيسية تنتجها الدولة؟
- هل هناك أي عقود دفاع مع البلدان المجاورة؟

الجزء العاشر: المصادر

10. لقد قدمنا بعض التوجيهات حول المصادر في مختلف الأقسام أعلاه. اللائحة التالية تلخص الأنواع الأهم من المصادر، وتعطي بعد الإشارات عن الأهمية والأولية، آخذين في الاعتبار أن هذا الأمر يتغير إلى حد ما بين بلد وآخر. يمكن أن تختلف نوعية الوثائق الرسمية ودقة توقيتها بشكل كبير بين البلدان، كما قد تختلف الاتفاقيات والممارسات. على سبيل المثال، قد تقدم دولتان معلومات عن موازنتهما الدفاعية بطرق منفصلة تماما، في حين أن منظمة دولية قد تقدم أرقاماً تقديرية في صيغة مختلفة، مستخدمة قاعدة أسعار مختلفة، أو مقدمة استنتاجات حول بيانات مفقودة.

في الوثائق الرسمية، من المهم التحقق من اختلاف المضمون بين اللغات. في بعض البلدان، قد تكون هناك عدة لغات رسمية (مثل الفرنسية والعربية)، والوثائق في إحدى اللغات قد لا تعكس تماما ما هو موجود في اللغة الأخرى، أو قد تكون الوثائق أنتجت في أوقات مختلفة. وبالمثل، فإن البيانات الخاصة بالاستهلاك الدولي (ولاسيما باللغة الإنجليزية) قد لا تمثل تماما الوضع كما يجري تقديمه محليا باللغة العربية. وليس من غير المعروف أن المنشورات التي يمولها المانحون (مثل مدونات قواعد السلوك) تنشر بلغة المانح نفسه فحسب. وفي الإحصاءات، ينبغي الحرص الشديد على أن تكون قابلة للمقارنة. ويمكن لمسائل عادية، مثل معدلات صرف العملات أو الافتراضات حول التضخم، أن تؤثر بشكل كبير على الاستنتاجات.

1-10 مصادر دستورية وقانونية وطنية

- الدستور، والقوانين المتعلقة بالخدمات المنفردة، والقوانين المتعلقة بتنظيم قطاع الأمن الأوسع
- القوانين المتعلقة بالنظام العام وتشريع الطوارئ، وقوانين التعاون العسكري مع أجزاء أخرى من قطاع الأمن
- الأوامر والتشريعات الفرعية التي تصدرها الحكومة
- مدونة القانون العسكري

- قواعد مفصلة للتوظيف أو الترقية، مثلا.

2-10 مصادر قانونية أخرى

- معاهدات أو مذكرات تفاهم أو اتفاقات تعاون مع بلدان أخرى
- معاهدات واتفاقيات إقليمية (مثل الاتحاد الأفريقي) وتصريحات ثنائية أو متعددة الأطراف
- معاهدات دولية موقعة من قبل الدولة وتؤثر على الجيش
- "القانون الدولي العرفي".

3-10 مصادر رسمية متعلقة بالسياسات

- خطابات ومقالات الرئيس / رئيس الوزراء / القادة العسكريين
- إحصاءات ومنشورات رسمية متعلقة بالإنفاق الحكومي
- تصريحات في البرلمان
- وثائق رسمية ("الأوراق البيضاء" وغيرها)
- منشورات عسكرية رسمية (العقيدة وغيرها)
- بيانات صادرة بموجب معاهدات دولية (مثل معاهدة تجارة الأسلحة)
- وسائل الإعلام الرسمية بما في ذلك المنشورات الموجهة إلى العسكر أنفسهم.

4-10 مصادر ثانوية غير رسمية

- مقابلات وخطابات غير رسمية من قبل شخصيات حكومية
- منشورات أو مقابلات من قبل دبلوماسيين أو سياسيين متقاعدين
- مذكرات ضباط عسكريين متقاعدين
- أعمال مرموقة من التاريخ السياسي والعسكري
- مقابلات بحثية، لاسيما مع ضباط متقاعدين
- مقابلات مع ملحقين عسكريين سابقين
- وسائل إعلام مرموقة ومصادر من منظمات غير حكومية
- تصريحات علنية من قبل حكومات أخرى توجد معها علاقة دفاع
- تقارير صادرة عن برلمانات دول كبرى، بما في ذلك جهات مانحة
- تقارير الأمم المتحدة وهيئات دولية أخرى، وإحصاءات منشورة بموجب معاهدات واتفاقات دولية مختلفة (مثل عضوية منظمة التجارة العالمية)
- تقارير في وسائل إعلام أجنبية ودولية عن التبادلات العسكرية والمناورات المش

