

## האמנם רצון הפרט?

### מרכיבי המוטיבציה לבחירת מסלול השירות בצה"ל

גב' ענת וולדמן

ממד"ה (מחלקת מדעי ההתנהגות של צה"ל)

ד"ר רוני טיארג'אן-אור

ממד"ה (מחלקת מדעי ההתנהגות של צה"ל) ואוניברסיטת שטרסבורג

ד"ר ראובן גל

מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית, הטכניון

#### תקציר<sup>1</sup>

ישראל היא אחת המדינות היחידות בעולם המערבי המחזיקה צבא המונים - צבא העם - המבוסס על שירות חובה על-פי חוק. בשל כך מתקיים עיסוק מתמיד ברמת המוטיבציה להתגייס ולשרת במסלולים שונים במסגרתו.

תמורות בחברה הישראלית, כמו התחזקותה של אידאולוגיה ליברלית-אינדיווידואליסטית על חשבון אידאולוגיה לאומית-קולקטיביסטית, ופעולות לשימור המוטיבציה לגיוס לצה"ל, הובילו במשך הזמן לשינוי בהתנהלות הצבא, בין היתר בהענקת תשומת לב גדלה והולכת לרצון הפרט בתהליך השיבוץ לתפקידים בשירות הצבאי.

המחקר הנוכחי בוחן את מרכיבי המוטיבציה לשירות בצה"ל מבעד לאספקלריית ההתייחסות למסלולים השונים העומדים בפני המועמדים והמועמדות לשירות ביטחון (מלש"בים/מלש"ביות). ממצאיו משקפים שונות ניכרת במרכיבי המוטיבציה, ובמניעים להעדפת מסלולי השירות. כמו כן הממצאים חושפים הבנות על מקום רצון הפרט בבחירת מסלול השירות.

ממצאי המחקר יכולים להוות בסיס לשימוש מושכל של מערכות כוח האדם בצה"ל, ולשיפור תהליך המיון והשיבוץ של המתגייסים. מעבר לכך, יש בממצאי המחקר כדי להאיר כיוונים חדשים בהבנת מושג המוטיבציה לשירות בכלל ולבחירה במסלולי שירות שונים, בפרט - הן בהקשר הישראלי והן בהתייחס לצבאות אחרים בעולם.

---

<sup>1</sup> מאמר זה מהווה התמקדות בהיבט אחד מתוך מאמר מקיף יותר, אשר מתוכנן להתפרסם (באנגלית) במהלך השנה הקרובה.

**מילות מפתח:** מוטיבציה לשירות הצבאי, שירות חובה, מניעים לשירות, בני נוער, מועמדים/מועמדות לשירות ביטחון

**Is it really a personal preference?**

**IDF? What constitutes motivation for enlistment to the**

**abstract**

Israel is one of the only countries in the Western world that still maintain compulsory military service. Consequently, there is a considerable concern about the level of motivation to enlist to the Israel Defense Forces (IDF) and serve in different service paths.

Changes in the Israeli society, such as the rise of liberal ideology at the expense of national-collectivist ideology, as well as the efforts to preserve enlistment motivation, have led to changes in the recruitment policy of the army, including paying more attention to the youths' personal preferences regarding their assignments to specific service paths and roles .

In light of these developments, the present study examines the motivational components and propensities of enlistment candidates (males and females) to enlist to the IDF and to serve in specific service paths. The findings reflect considerable diversity in the motivational components and demonstrate their association with the candidate's preferred service paths. Special attention is given to the real meaning of "personal preference" in this process.

The findings of this study could be utilized by the IDF manpower authorities in order to improve the recruitment and assignment processes, as well as to provide new directions in understanding enlistment propensities and motivation, both in Israel and worldwide.

**מבוא**

ישראל, על אף מאפייניה המערביים המובהקים, היא מקרה ייחודי בכל הנוגע לאופן שבו מנוהלים יחסי צבא-חברה: ראשית, היא אחת המדינות היחידות בעולם המערבי המחזיקה צבא המונים - צבא העם - המבוסס על שירות חובה על-פי חוק, הן לגברים והן לנשים. נוסף על כך, המציאות הממושכת של חשיפה חוזרת ונשנית לאירועי לחימה ולאיום ביטחוני בעצימות משתנה, עיצבה לצה"ל מקום מרכזי ומשמעותי בחברה הישראלית (גם אם במהלך השנים השתנה מקום זה במידה מסוימת) בשונה מהמוכר במדינות מערביות אחרות. במציאות זו, שבה מלחמות ועימותים צבאיים הם חלק מהוויית החיים היומיומית, ושצורכי הביטחון עומדים בראש סדר העדיפויות ומכפיפים אליהם את רוב תחומי החיים (אריאן, 1999), הפך השירות הצבאי לאמת מידה מרכזית להגדרת האזרחות הטובה (הלמן, 1994; כהן ובגנו, 2001; ששון-לוי, 2006). ההשתתפות בו הפכה לקריטריון המשפיע על מעמדם האזרחי של פרטים וקבוצות, ועל חלוקת המשאבים בחברה (לוי, 2003; סמוחה, 1999). אלה עיצבו במשך הזמן את מקומו הדומיננטי של הצבא בחברה הישראלית, ואת תפיסות העומק בנוגע לצורך לתרום למאמץ

ההגנה על המדינה באמצעות השירות הצבאי. בהתייחס לבני הנוער, עיצבו גורמים אלה את הנורמות, הציפיות והמוטיבציות לקראתו.

עם זאת, החל בסוף המאה ה-20 החברה הישראלית עוברת, בדומה למדינות אחרות בעולם, תהליך משמעותי של שינויים רב-ממדיים, המשפיעים, בין יתר הדברים, גם על היחס לגיוס לצה"ל. להלן נציג את שני תהליכי השינוי המרכזיים הרלוונטיים לנושא המחקר: התחזקות אידאולוגיה ליברלית-אינדיווידואלית על חשבון אידאולוגיה ממלכתית-קולקטיביסטית, ושינויים במאפייני האיום. נצביע על השלכות השינויים הללו הנוגעות למוטיבציה לשירות הצבאי ולבחירה במסלולי השירות. לבסוף נתמקד בתפקידו של רצון הפרט בתוך מכלול המוטיבציה לגיוס ולשירות בצה"ל. המאמר כולל נתוני מחקר מגוונים, המדגימים באופן אמפירי את מכלול הקשרים בין כל הגורמים הללו.

## שינויים ותמורות

### התחזקות אידאולוגיה ליברלית-אינדיווידואליסטית על חשבון אידאולוגיה ממלכתית-קולקטיביסטית

חלק מחוקרי החברה בעשורים האחרונים טוענים כי במהלך תקופה זאת מתקיימים תהליכי התחזקות של אידאולוגיה ליברלית על חשבון האוריינטציה הממלכתית-קולקטיביסטית, בישראל ואף בצה"ל (לוי, 2003; ספראי, 2019). במסגרת טיעונים אלה נשמעת הקריאה להצבת הפרט, זכויותיו וחובותיו במוקד, בשעה שהמדינה מוצגת לעתים כמנגנון ה"חשוד" לכאורה בפגיעה בפרט ובזכויותיו (Levy, 2009). תפיסות אלה הביאו לתביעות להתבונן על השירות בצבא, בין השאר, במשקפיים של זכויות, ולדרישה להתנהל על-פי נורמות ליברליות כמו היעדר אפליה ושוויון הזדמנויות (עירן יונה, 2009). יש הטוענים כי תהליכים אלה שינו את דפוסי המוטיבציה לשירות צבאי, והביאו לשינוי ביוקרת השירות ובמעמדו של הצבא בחברה הישראלית, או לפחות הביאו לדיון תקשורתי המצביע על שינוי כזה (ראו לדוגמה, מהמגוון הרחב שנכתב בנושא: בן אליעזר, 2006; כהן ובגנו, 2001; לוי, 2003; ליפשיץ, 2000; משה וטיארג'אן, 2019; פלד ואופיר, 2001; ששון-לוי, 2006; Levy, 2009; Cohen, 2001).

מנגד, תהליכים אלה ובעקבותיהם המאמץ לשימור המוטיבציה לגיוס, הובילו במהלך הזמן לשינויים בהתנהלות הצבא בכל הנוגע למיון ולשיבוץ המלש"בים והמלש"ביות. אחד השינויים הבולטים הוא הרחבת משקל רצון הפרט בתוך תהליך השיבוץ לתפקידים. במסגרת זו מתחזקים תהליכים המרחיבים את מידת תשומת הלב שצה"ל מעניק לשאיפות ולרצונות של המתגייסים (גם מתוך הנחה שהדבר ישפר את שביעות רצונם ואת איכות שירותם הצבאי) ומרחיבים את

ממדי השקיפות שאליהם הוא נדרש (לב, 2008; לוי, 2010; עירך-יונה, 2009). כמו כן, צה"ל מתמודד היום יותר מבעבר מול מערכות תקשורת מתחדשות ומשתנות המנוהלות במגוון זירות בה בעת, ופועלות בריבוי תצורות פעולה (כספי, 1997; לימור, 2018; ריבנאי-בהיר, 2015). התפתחויות אלה הביאו, ממילא, לאינטראקציה פתוחה יותר ודו-צדדית בין המערכת הצבאית ובין המתגייסים אליה.

### שינויים במאפייני האיום והמלחמה המטילים על צה"ל צורך בהתארגנות מחודשת

התמורות שהתחוללו במאפייני המלחמות שבהן מעורבת ישראל (לא עוד מלחמות מול צבאות סדירים של מדינות אויב, אלא בעיקר עימותים עם אירגוני טרור ויריבים לא מדינתיים, כמו חזבאללה וחמאס), והופעת האיומים ההיברידיים (Michael, Hoffman, 2007; Hoffman, 2009; Kellen & Ben Ari, 2009; Smith, 2012) גרמו לשינויים גם בתפיסת הביטחון ואף לשינויים אירגוניים בתוך צה"ל (אורטל, 2021; שבתאי, 2012; סיבוני, 2009; שני וקוצ'ק, 2007). במקביל חלה התפתחות טכנולוגית כמענה לאיומים החדשים, וגם היא יצרה גופים ותפקידים נוספים. בשנים האחרונות נוצר, אפוא, גיוון גדל והולך של מסלולי שירות לגברים ולנשים, והתפתחו תפקידים חדשים ויחידות חדשות כמו: איסוף מודיעיני מתוחכם, לוחמי/ות סייבר, לוחמי/ות הגנה אווירית והגנת העורף, לוחמי/ות מנהלת הגבולות והתפר ועוד (דהן, 2012; הראל, 2013; וראה גם אתר "מתגייסים" – מיטב צה"ל, 2020). תפקידים אלה נתפסים משמעותיים וחשובים ללחימה, ומהווים תחרות למסלולי הליבה הקרבית, אם מבחינת תנאי השירות ואם מבחינת ההון התעסוקתי/כלכלי הנרכש בהם (נעם ואבידר, 2013; Levy et al, 2013; Kachtan & Binks, 2020; Levy, 2013).

התפתחויות אלה מגדילות את מרחב אפשרויות הבחירה של המועמדים והמועמדות לשירות ביטחון, ובמקביל הופכות את הרצון לשרת ביחידות הקרביות אמביוולנטי ומאתגר (Ben-Shalom and Benbenisty, 2019; דהן, 2012; משה, 2013; ששון לוי ולומסקי פדר, 2018).

### המוטיבציה לשירות והמניעים לגיוס לצה"ל

החל בראשית שנות ה-80 של המאה ה-20 מסתמן שינוי בשיח החברתי ובספרות האקדמית בישראל בנוגע למעמדו של צה"ל בחברה הישראלית: תפיסת החברה כ"אומה במדים" וראיית הצבא כ"צבא העם" מתחילה להתערער ולהשתנות (לדוגמה: מלחי, 2018; לומסקי-פדר, בן-ארי, 2003; ברזילי, 1992; Cohen & Gal, 2000; Gal, 1988; Inbar, 1991). מודל גיוס החובה האוניברסלי לא נתפס כמובן מאליו וכאופציה יחידה, והדיון על מעבר אפשרי והדרגתי לצבא

מקצועי-התנדבותי קיבל לגיטימציה כבר לפני למעלה משני עשורים (כהן וסולימן, 1995). בשנים האחרונות נמצא הנושא הזה כבר באופן תדיר בשיח בישראל (אלרן ושרף, 2015; בנזימן, 2014; לוי, 2019; מלחי, 2021).

לכאורה ניתן היה לצפות כי יתחוללו שינויים מפליגים במעמדו של צה"ל במדינה, אך לא כך הוא הדבר: בכל הנוגע למודל הגיוס של צה"ל, ישראל היא עדיין אחת המדינות היחידות בעולם המערבי המחזיקה צבא המונים ומשמרת חובת שירות צבאי לכל צעיריה, נשים וגברים, מגיל 18 ומעלה, האמורים לשרת בצבא למשך שנתיים (נשים) עד שנתיים ו-8 חודשים (גברים). מדיניות הגיוס של צה"ל כוללת אמנם התאמות שונות ביחס למגויסי החובה (אורכי שירות שונים, תגמולים דיפרנציאליים וכדומה), אך בפועל - ועל אף העובדה ששיעור המתגייסים מתוך כלל המיועדים לגיוס אינו מלא (ברדה, 2007; זיתון, 2013) ושיעור המתגייסים מתוך כלל אזרחי ישראל בני 18 נמוך מ-50% (רפפורט, 2011) - נראה כי האתוס של "צבא העם" עדיין מהווה, במידה רבה, עקרון מארגן של יחסי צבא-חברה בישראל (טיארג'אן, 2015; מלחי, 2020).

גם תפיסות העומק ביחס להשתתפות במאמץ זה עלידי הגיוס משתמרות על אף השינויים (סואן, 2008; Girsh, 2019; Rivnai-Bahir & Avidar, 2017). יתר על כן, גם כיום, כמו בעת הקמת צה"ל, מודל זה ממשיך להתבסס הן על שיקול מבצעי - הבטחת כוח צבאי גדול דיו - והן על שיקול חברתי, שעל-פיו הצבא הוא עדיין מקור להזדהות ולגיבוש זהות קולקטיבית משותפת (שפרן גיטלמן, 2020; בן אליעזר, 2006; כהן ובגנו, 2001; לומסקיפדר ובן-ארי, 2003; ליסק, 2001) כמו גם לאמון גבוה מצד הציבור. כך למשל, בסקר האחרון של מדד הדמוקרטיה הישראלית נמצא צה"ל, כבכל השנים, בראש רשימת המוסדות מבחינת רמת אמון הציבור (היהודי), גם אם חלה ירידה מסוימת ברמה זאת (הרמן ואחרים, 2020).

לנוכח אלה, וכל עוד קיימת חובת גיוס, נראה כי העיסוק בסוגיית המוטיבציה לגיוס אינו מובן מאליו. נשאלת השאלה: אם חובת הגיוס מוכתבת על-פי חוק לכולם - מה טעם יש לבחון ולמדוד את המוטיבציה לגיוס שכזה? מהי בדיוק משמעות המושג "מוטיבציה לגיוס" כאשר הגיוס הוא כפוי? ואכן, רבים ממחקרי המוטיבציה לגיוס מבוצעים במדינות שבהן הצבא הוא מקצועי והגיוס הוא התנדבותי (Legree & Lawrence, 1996; Orvis & Asch, 2001; Yastrzemsky, 2016). במדינות אלה מרכיב המוטיבציה של צעירים להצטרפות לצבא הוא קריטי לאיכותו של הארגון. והנה, על אף המצב השונה בישראל, נושא המוטיבציה לגיוס נבחן בהתמדה, בתוך צה"ל ומחוצה לו, בשני היבטים עיקריים: הראשון מתייחס למקומו החברתי של צה"ל כ"צבא העם" ותפיסת תפקידו בחברה הישראלית (לדוגמה: אלרן ושרף, 2015); השני עוסק בנקודת מבטם האישית של בני הנוער המועמדים לשירות, ובמרכיבי המוטיבציה והנכונות שלהם לשרת (סואן, 2008; גל, 2015).

בחירתנו לעסוק במוטיבציה ובמרכיביה למרות קיום גיוס החובה בישראל נובעת מכמה סיבות: האחת, על אף חובת הגיוס, שיעורים הולכים וגדלים מהנוער הישראלי אינם מתגייסים בפועל

(שיעור הגיוס המשוקלל של גברים ונשים, מתוך פוטנציאל הגיוס, ירד מ-75% ב-1990 לכ-65% ב-2017; ועדת החוץ והביטחון, 2017). מתוך אלה שהתגייסו, שיעורי הנשר במהלך השירות עמדו ב-2017 על כ-12% (שם). בצד סיבות אחרות, אין ספק שגורם המוטיבציה (כלומר, היעדרו) ממלא תפקיד חשוב הן בהשתמטות מגיוס והן בנשירה משירות לאחר הגיוס. הסיבה השנייה נוגעת לחיוניות המוטיבציה לצורך המוכנות להתגייס ליחידות התנדבותיות (יחידות עילית קרביות, כולל טייס, צוללות וכדומה) או לביצוע תפקידים שונים הדורשים התנדבות (תפקידי פיקוד וקצונה, או כאלה הדורשים חתימה מעבר לתקופת שירות החובה). יתר על כן, המוטיבציה לגיוס ושימורה במשך תקופת השירות חשובה ומשמעותית למתגייסים כולם, נשים וגברים כאחד, לשם ביצוע בפועל של המשימות היומיומיות בתפקידים שאליהם שובצו. במקרים רבים תפקידים אלה כרוכים בסיכון, במאמץ, בשחיקה או במונוטוניות.

הדיון החברתי בנושא המוטיבציה, על שני היבטיו, מתקיים לעתים קרובות ובפרופיל תקשורת גבוה (גל, 2015; טיארג'אן, 2015; פומרנץ ושר, 2009; שני וקוצ'ק, 2007; Cohen, 2007). ככלל, ניכר בדיון הציבורי חוסר הסכמה בקשר למגמות במוטיבציה לגיוס של בני הנוער. השיח התקשורתי והציבורי מצביע מדי פעם על כך כי קיימת ירידה במוטיבציה לשירות (לדוגמה: זיתון, 2013; אגסי, 2017; לוי, ר. 2018; שרון ומנשה, 2017) ועוסק רבות בהתרחבות קבוצות האוכלוסייה שאינן מתגייסות לצה"ל (בדגש על חרדים) והגידול בהיקפן בחברה הישראלית (גל, 1996; גל, 2014; זיתון ושוחט, 2018; מלחי, 2018). יש הטוענים כי שיח זה משרת את המערכת הצבאית, ומוליד בעקבותיו "טקסי מוטיבציה" מוזמנים על-מנת לייצר מהלך של רתימה ועידוד לגיוס (פומרנץ ושר, 2009).

מנגד, נתוני ממד"ה מציגים תמונה כללית של יציבות במוטיבציה לגיוס במהלך השנים, בקרב אוכלוסיית היעד שאותה מגדיר צה"ל כחייבי גיוס (טיארג'אן, 2015) למרות השינוי הדמוגרפי במאפייני האוכלוסייה בישראל, שבעקבותיו גדל שיעורם של הצעירות והצעירים שממילא אינם פוטנציאל לגיוס.

עיקר הדיון בנושא זה עוסק בדרך כלל בעוצמת או ברמת המוטיבציה הכללית, ולרוב אינו מנסה להעמיק בהבנת מקורותיה ומרכיביה. גם הספרות המקצועית העולמית דלה בתחום זה: מעטים הם המחקרים המנסים לפרק את מרכיבי המוטיבציה לגיוס לגורמיהם השונים. רובם ככולם נעשו במסגרת צבא ארצות-הברית (Bachman et al, 2000; Eighmey, 2016; Mehay, 1990).

בישראל הציע גל כבר לפני כשני עשורים (גל, 1999) וגם מאוחר יותר (גל, 2015) חלוקה לארבעה סוגי מוטיבציה לשירות צבאי: הישרדותית, אידאולוגית, נורמטיבית ואינדיווידואליסטית. לדידו, סוגי המוטיבציה לגיוס לצה"ל והתמהיל ביניהם משתנים במשך הזמן בהתאם לאתגרי התקופה, למאפייני הדורות ולשינויים באוכלוסייה כתלות במגזרים חברתיים-אידאולוגיים שונים (גל,

(2015). ואולם תצפיות אלה לא נתמכו בנתונים אמפיריים או נבחנו מול מסלולי שירות אפשריים העומדים בפני המתגייס/ת.

לנוכח השינויים והמגמות הסותרות שתוארו, נדרש בירור עדכני ביחס למרכיבי המוטיבציה לשירות בקרב הצעירים המועמדים והמועמדות לשירות ביטחוני בצה"ל. יתר על כן, את הבירור יש לבצע, לתפיסתנו, בהקשר לסוג השירות הצבאי (מסלול, חיל, תפקיד) שהם בוחרים לבצע, ולנוכח נתוני המיון הראשוניים הידועים להם.

### רצון הפרט בשיקולי השיבוץ

נוסף על דלות המחקר בנוגע להבנת מקורותיה ומרכיביה של המוטיבציה לגיוס, גם מאפייני רצון הפרט ומקומם בעיצוב השיבוץ למסלולי השירות הוא נושא שאינו זוכה לרוב לעיסוק ולבחינה ממוקדת. במחקר זה ניסינו להעמיק את העיסוק ברצון הפרט ובגורמים המעצבים אותו.

באגף כוח האדם הצה"לי התקיימו במהלך השנים פעולות שונות שנועדו לענות על הצרכים הנגזרים מהתהליכים החברתיים המשתנים, ולהעניק משקל רב יותר לרצון הפרט. בשנים האחרונות מתקיים מאמץ להתאים את המדיניות ואת תצורת הפעולה של גיוס מלש"ביות ומלש"בים ולעדכנה. בהקשר זה ניתן למנות בין השאר את ההתפתחויות הבאות: פתיחת מקצועות ותפקידים לקבוצות אוכלוסייה שונות, ובמיוחד הרחבת התפקידים הפתוחים בפני נשים (החל בפתיחת תפקידי הדרכה ביחידות קרביות בשנות ה-80 של המאה ה-20, וכלה בפתיחת חלק מתפקידי הלחימה בפני נשים, החל מתחילת שנות ה-2000; מיטב צה"ל, 2020); שינויים מהותיים במערכת המיון הראשוני למלש"בים ומלש"ביות (כמו החלת המיון התעסוקתי המוכוון ליכולות ולאופי הפרט ("יום המא"ה" - מיון, איתור והתאמה); פרשנות מעודכנת של ריאיון הכניסה לצה"ל; הכנסת ריאיון לנשים במהלך יום המיון; הגברת השקיפות (ברמת הפרט) של נתוני המיון של מלש"בים ומלש"ביות (גולדברג, 2020); הנגשה ושיווק ברורים ורחבים יותר (אתר "מתגייסים"<sup>2</sup>); והעברת חלקים נרחבים של תהליך המיון לפעולה מקוונת. בין היתר, גרמו שינויים אלה במערכת המיון הצה"לית לכך שהמתגייסים/ות מודעים עוד לפני גיוסם הן לנתוני המיון שלהם (דפ"ר - דירוג פסיכוטכני ראשוני, פרופיל רפואי וכדומה) והן לרלוונטיות הנתונים הללו בנוגע לאפשרויות שיבוצם בתפקידים שונים.

אחד המנגנונים המשמעותיים (והוותיקים יותר) במערכת המיון של צה"ל הוא המדיניות בנוגע לתהליך השיבוץ של המלש"בים והמלש"ביות. כאן נעשה מאמץ לתת מקום ומשקל לרצון הפרט

<sup>2</sup> <https://www.mitgaisim.idf.il/>

לשרת במסגרת חיל, תפקיד, או מסלול מסוימים במהלך שירותו. כוונה זו באה לידי ביטוי בפועל בשאלון ההעדפות<sup>3</sup> שממלאים המלש"בים והמלש"ביות, או כפי שמתואר באתר "מתגייסים" (מיטב צה"ל, 2020): "זכרו כי תפקידכם הצבאי נקבע על-פי שלושה קריטריונים מרכזיים: צורכי הצבא, הנתונים האישיים שלכם בהתאם ליכולות שהפגנתם בצו ראשון וביום המא"ה (לבנות), והדירוג שלכם בשאלון ההעדפות".

ככלל משקפים שינויים אלה מגמה כפולה: הרחבת האפשרות לשיח עם הפרט בנוגע לאופן השירות, ומתן מקום לרצון האישי בתוך התהליך יותר מבעבר מחד גיסא; ומאמץ להתאמת השירות ליכולות ולשאיפות של הפרט, על-מנת להבטיח תועלת רבה יותר למערכת מאידך גיסא.

במאמר זה נתמקד בבחינת מקום הרצון האישי, יחד עם משתנים נוספים, במסגרת ההתייחסות למוטיבציה לשירות של מלש"בים ומלש"ביות. מטרת המחקר היא לאפיין את המניעים השונים של בני ובנות הנוער המועמדים ומועמדות לגיוס לצה"ל, תוך התייחסות להעדפותיהם ונטיותיהם האישיות בנוגע למסלול השירות העתידי שלהם.

המאמר מבוסס על בחינה אמפירית של מרכיבי המניעים השונים לשירות ולמסלולים שונים (תפקידים, חילות, אופי שירות), כפי שעלו מסקר מלש"בים שנערך על-ידי ממד"ה. על בסיס ממצאי המחקר נציע משמעויות והשלכות בנוגע למחקר ולפרקטיקה בתחום המוטיבציה לשירות, כמו גם בנוגע לשינויים בשיח החברתי בישראל ושימור מודל "צבא העם".

השערות המחקר<sup>4</sup> הן:

1. המוטיבציה לגיוס ומרכיביה משתקפים בהעדפות המלש"בים והמלש"ביות לשירות במסלולים ובתפקידים שונים.
2. העדפת מסלולים או תפקידים מסוימים על-ידי המלש"בים והמלש"ביות נקשרת למגוון של מניעים.
3. המוטיבציה של מלש"בים ומלש"ביות לגיוס אינה קשורה רק ברצונם האישי, אלא בנתוני הרקע שלהם ובנתוני המיון שנאספים על-ידי צה"ל וידועים גם להם.

<sup>3</sup> שאלון ההעדפות (או בכינויו השכיח "מנילה"), הוא השאלון שבמסגרתו מתבקשים המלש"בים והמלש"ביות לדרג את העדפותיהם לתפקידים המוצעים להם, לנוכח יכולותיהם כפי שנמצאו בתהליך המיון וצורכי המערכת. לרוב נעשה ניסיון משמעותי להתחשב בבקשות אלה ולהציב בהתאם לדירוג.

<sup>4</sup> השימוש במושג "השערות" במאמר זה אינו במובן של בדיקת "השערת אפס", כמקובל במחקר סטטיסטי לבדיקת השערות, אלא יותר במובן של תזות הדורשות אימות והוכחה.



## שיטה

הנתונים נאספו במסגרת סקר עמדות של מלש"בים ומלש"ביות בצה"ל. זהו סקר הנערך מדי שנה על-ידי ממד"ה (ממד"ה, 1990-2018). בסקר הנוכחי, שנתונו נאספו ונותחו במהלך 2018, נשאלו שאלות קבועות ושאלות משתנות, ובהן כאלה שבחנו את סוגיית המוטיבציה לגיוס.

**אוכלוסיית המחקר:** בני ובנות נוער, בגילאי 17-18, תלמידי כיתות י"א וי"ב, שהיו מועמדים לשירות בצה"ל בתקופת השנים 2017-2018. פירוש הדבר הוא שנבדקי המחקר הם ילידי תחילת המילניום הנוכחי.

יודגש כי באוכלוסיית המחקר לא כלולים צעירים וצעירות ישראלים שחובת השירות הצבאי אינה חלה עליהם: ערבים מוסלמים ונוצרים; פטורים מסיבות בריאותיות, דתיות (גברים חרדים; נשים יהודיות שהצהירו על דתיותן) או אחרות.

**מדגם ודגימה:** מדגם מקרי, פשוט ומייצג, שכלל 2,676 מלש"בים ומלש"ביות (מהם 1,235 בנים, ו-1,441 בנות).

**כלי המחקר:** הנתונים המוצגים במאמר זה נגזרו מתוך השאלות בסקר שבהן התבקשו המרואיינים/ות לתאר את מידת נכונותם, או העדפתם, לשרת במסלולי שירות שונים<sup>5</sup> ואת מידת הסכמתם/ן, בסולם בין 1-7, להיגדים הקשורים בנכונות לשרת במסלולים שונים בשירות צבאי.<sup>6</sup> ההיגדים נבחרו לנוכח למידת תגובות מלש"בים ומלש"ביות בשורה של מחקרי עבר שנערכו בנושא (מייזלס ואחרים, 1989; ממד"ה, 1990-2018). נוסף על כך, בחלק מן העיבודים נכללו פילוחים לפי משתני רקע (מגדר, דתיות, רמת הכנסה) ומשתני מיון ראשוניים [יכולת קוגניטיבית, שנבחנת באמצעות המשתנה דפ"ר והפרופיל הרפואי]. שני האחרונים מוכרים בצה"ל כבעלי זיקה גבוהה למידת ההסתגלות וההצלחה בשירות (Gal, 1986).

**שיטת איסוף הנתונים:** באמצעות שאלון מקוון, שעליו נתבקשו להשיב כל המלשב"ים והמלש"ביות שבמדגם. הנתונים נאספו במהלך דצמבר 2017-ינואר 2018.

<sup>5</sup> באמצעות מענה על 17 היגדים המציינים תפקידים או מקצועות שונים בשירות הצבאי. כמו: לוחמת/ת ביחידות התנדבות, לוחמת/ת חי"ר, לוחמת/ת הגנת הגבולות, תפקידי חינוך והוראה, תפקידי שיטור, תפקידי לוגיסטיקה, תפקידי מודיעין וכדומה.

<sup>6</sup> באמצעות מענה על 17 היגדים האמורים לייצג סיבות אפשריות להעדפה, או לנכונות שלהם בבואם לבחור את המסלול הצבאי המועדף עליהם. הם התבקשו לדרג כל אחת מהסיבות להעדפתם על סולם בן שבע דרגות, החל מ"מהווה שיקול חשוב מאוד בבחירת התפקיד" (דירוג 7) ועד ל"כלל אינו מהווה שיקול חשוב" (דירוג 1).

**עיבוד הנתונים:** באמצעות סטטיסטיקה תיאורית, בחינת קורלציות ובאמצעות מודלים מורכבים (ניתוח גורמים ומודלים של רגרסיה לינארית היררכית).

## המצאים

### נכונות שירות במסלולי שירות שונים

באמצעות ניתוח סטטיסטי (ניתוח גורמים) של תשובות הנשאלים לפריט "באיזו מידה את/ה מעוניין/ת לשרת במסלולים הבאים?" חולקו המקצועות הצבאיים לארבע קטגוריות (להלן "משפחות") תפקידים: תפקידי לחימה; תפקידים מקצועיים; תפקידי הדרכה ומשא"ן (משאבי אנוש); ותפקידים "אחרים".<sup>7</sup>

בחינה מגדרית של החלוקה למשפחות התפקידים לא העלתה הבדלים מהותיים בין הגברים לנשים ביצירת החלוקה המתוארת למעלה. כלומר: למרות ההבדלים המובנים במאפייני השירות שלהם, אין הבדל באופן שבו מלש"בים ומלש"ביות מבינים את מהות התפקידים הללו.

עם זאת, בבחינת ההעדפות של המלש"בים והמלש"ביות כלפי התפקידים השונים (ראו טבלה 1) מתגלית שונות מגדרית ניכרת: העדפה ברורה של המלש"בים לתפקידי לחימה (כ- 60% מהמלש"בים; 44% מהמלש"ביות); העדפה ברורה של המלש"ביות לתפקידי משא"ן והדרכה (64%, לעומת 28% בלבד מקרב המלש"בים) ותפקידים אחרים (29% מהמלש"ביות; רק 13% מהמלש"בים); ודמיון בהעדפות ביחס לתפקידים המקצועיים (48% בשני המינים).

### טבלה 1: באיזו מידה מעוניין לשרת במסלולים הבאים?

אחוז המשיבים בדרגות 6-7 בלפחות אחד מתפקידי המשפחות השונות עבור כל משפחה, לפי משפחות התפקידים וחלוקה מגדרית

<sup>7</sup> בין תפקידי הלחימה: לוחם/ת חי"ר, לוחם/ת הגנת גבולות, אג"מי, לוחם/ת ביחידות התנדבות כמו סיירות, לוחם/ת מג"ב ו'כפיר', טייס או חובלים. בין התפקידים המקצועיים: תפקידי תקשוב, מחשבים וסייבר, תפקידים טכניים, עתודה אקדמית, מודיעין, לוגיסטיקה. בין תפקידי ההדרכה והמשא"ן: חינוך והוראה, הדרכה ופיקוד, תפקידי משא"ן, תפקידי חיל הרפואה. תפקידים "אחרים" כוללים תפקידי שיטור, פקידות ומנהלה.

מלש"ביות N=1441	מלש"בים N=1235	
%44	**%62	תפקידי לחימה
%48	%48	תפקידים מקצועיים
**%64	%28	תפקידי הדרכה ומשא"ן
**%29	%13	תפקידים אחרים

P<0.01=\*\*

### מניעי גיוס

על-מנת לייצר משפחות של מניעי גיוס מרכזיים, נערך ניתוח גורמים על 17 ההיגדים הקשורים בנכונות או בהעדפה לשרת במסלולים ובתפקידים שונים בשירות הצבאי. את החלוקה לקטגוריות מניעים על בסיס ניתוח הגורמים (ראו טבלה 2).

### טבלה 2: קטגוריות המניעים לבחירה בתפקיד מסוים

תוצאות ניתוח גורמים בשיטת ורימקס; כלל המדגם

תעסוקתי	נוחות	אחריות ומחויבות	מימוש עצמי	
.234	.004	.128	.785	תפקיד שיאפשר לי למצות את יכולותיי/כישורי

.162	.026	.150	<b>.764</b>	שירות מעניין
.080	.088	.197	<b>.764</b>	התפתחות אישית
.135	.052	.284	<b>.742</b>	אפשרות להוכיח את עצמי
.193	.070	.436	<b>.601</b>	אפשרות להצטיין
-0.079	.450	.189	<b>.578</b>	היכרות עם חברים חדשים
.077	-.042	<b>.845</b>	.214	להיות קצין
.260	-.079	<b>.781</b>	.135	מסלול שמאפשר לי שירות קבע
-0.034	.165	<b>.680</b>	.326	להיות אחראי על אנשים
.011	-.178	<b>.526</b>	<b>.521</b>	תרומה לביטחון המדינה
.345	.242	<b>.464</b>	.238	לעשות משהו יוקרתי
.266	<b>.718</b>	-.242	-.207	שירות קל ונוח
-.135	<b>.664</b>	.241	.239	לשרת עם החברה הטובים
.288	<b>.657</b>	-.212	-.091	להימנע מסיכון חיי
.155	<b>.503</b>	.236	.300	שירות המאפשר לי להיות עצמאי
<b>.809</b>	.187	.152	.126	רכישת מקצוע
<b>.698</b>	.101	.146	.321	ניסיון רלוונטי לאזרחות
<b>%61.65</b>	<b>%51.77</b>	<b>%39.82</b>	<b>%22.62</b>	Cumulative % of variance
<b>1.062</b>	<b>1.226</b>	<b>2.200</b>	<b>5.993</b>	Eigenvalues
<b>0.660</b>	<b>0.601</b>	<b>0.798</b>	<b>0.862</b>	Reliability (Cronbach's $\alpha$ )
			<b>0.904</b>	Kaiser–Meyer–Olkin measure

מניתוח הגורמים עלו שבע קבוצות מובחנות (קטגוריות או "משפחות") של מניעים לתפקידים, המשקפות את הסיבות להעדפת מסלול זה או אחר. ארבע מן הקטגוריות הללו מאופיינות על-ידי מספר היגדים; שלוש האחרות מתבססות על היגד יחיד לכל אחת:

- המניע "מימוש עצמי" כולל את ההיגדים הבאים: "תפקיד שיאפשר לי למצות את יכולתי/ כישורי", "שירות מעניין", "התפתחות אישית", "אפשרות להוכיח את עצמי", "אפשרות להצטיין". כמו כן נמצא בקבוצה זו קשר גבוה להיגד "תרומה לביטחון המדינה".
- המניע "אחריות ומחויבות" כולל את ההיגדים: "להיות קצין", "מסלול שמאפשר לי שירות קבע", "להיות אחראי על אנשים". גם כאן נמצא קשר גבוה להיגד "תרומה לביטחון המדינה" ולהיגד "לעשות משהו יוקרתי".
- המניע "נוחות" כולל את ההיגדים: "שירות קל ונוח", "לשרת עם החבר'ה הטובים", "להימנע מסיכון חיי", "שירות המאפשר לי להיות עצמאי".
- המניע "תעסוקת" כולל את ההיגדים: "רכישת מקצוע", "ניסיון רלוונטי לאזרחות", "לעשות משהו יוקרתי".
- המניע "תרומה לביטחון המדינה" מבוסס על היגד יחיד זה בלבד. כאמור, להיגד זה נמצא קשר חזק גם לקטגוריה "מימוש עצמי".
- המניע ה"חברתי" מבוסס על היגד יחיד – "היכרות עם חברים חדשים".
- המניע "לעשות משהו יוקרתי" מבוסס על היגד יחיד זה.

בשונה מההעדפות לתפקידים ולמסלולי שירות כפי שראינו לעיל, ההבדלים בין גברים לנשים בדירוג המניעים הדומיננטיים שלהם אינם גדולים. כאשר יש הבדלים, הנשים הן אלה הנוטות להשיב תשובות חיוביות יותר, בדרך כלל, לגבי השפעת המניעים השונים.

בבחינת הקשרים בין משפחות המניעים השונות נמצאו קשרים מובהקים בין המניעים "מימוש עצמי", "תרומה לביטחון המדינה" והמניע "אחריות ומחויבות" ("מימוש עצמי" ו"תרומה לביטחון המדינה"  $r=0.54$ ; "מימוש עצמי" ו"אחריות ומחויבות"  $r=0.53$ ; "אחריות ומחויבות" ו"תרומה לביטחון המדינה"  $r=0.55$ ).

### הקשר בין המניעים להעדפת מסלולי שירות

על-מנת להבין את הסיבות להעדפת מסלול שירות מסוים, בחנו את הקשר שבין תשובות הנבדקים בנוגע לבחירת מסלול השירות ובין תשובותיהם לשאלת מניעי השירות. הממצאים

נותחו באמצעות בדיקת קשרים (קורלציות) ובאמצעות מודלים של רגרסיה לינארית להסבר השונות בבחירת מסלולי השירות השונים.

משפחות המניעים ומשפחות התפקידים הוגדרו כמדדים (אינדקסים). לאחר מכן בוצעה מטריצת קורלציות של משפחות התפקידים מול משפחות המניעים בחלוקה לפי מגדר. בטבלאות 3 ו-4 מוצגות הקורלציות (לגברים ונשים, בהתאמה) בין משפחות התפקידים למשפחות המניעים.

### טבלה 3: הקשר בין משפחות מסלולי שירות ומשפחות מניעי שירות

מלש"בים בלבד

תפקידים אחרים	הדרכה	תפקידי ומשא"ן	תפקידים מקצועיים	לחימה	
.08		** .15	** .15	** .39	מימוש עצמי
.00		** .11	** .09	** .52	תרומה למדינה
-.02		-.03	.01	** .29	מניע חברתי
** .24		* .08	** .08	** -.33	נוחות
** .17		** .14	** .37	.00	תעסוקתי
* .06		* .06	** .21	** .22	יוקרה
* .06		** .15	** .14	** .49	אחריות

.P<0.01=\*\*.P<0.05 = \*

### טבלה 4: הקשר בין משפחות מסלולי שירות ומשפחות מניעי שירות

מלש"ביות בלבד

תפקידים אחרים	הדרכה	תפקידי ומשא"ן	תפקידים מקצועיים	לחימה	
**0.16		**0.24	**0.22	**0.27	מימוש עצמי
*0.06		**0.14	**0.21	**0.42	תרומה למדינה
*0.08		**0.20	0.02	**0.12	מניע חברתי
**0.21		**0.12	-0.04	**0.27	נוחות
**0.19		**0.11	**0.30	**0.10	תעסוקתי
*0.14		*0.08	**0.27	**0.17	יוקרה
*0.18		**0.27	**0.23	**0.44	אחריות

.P<0.01=\*\*.P<0.05 = \*

ככלל ניתן לראות כי "מפות הקשרים" בין בחירת המסלולים ובין המניעים לבחירתם הן שונות במקצת בין המלש"בים למלש"ביות: בקרב המלש"בים בולט בייחודו מקבץ המניעים הנקשרים באופן חזק למסלול הלחימה, בהשוואה לקשרים חלשים יותר במסלולים האחרים. לעומת זאת אצל המלש"ביות נמצאו קשרים בינוניים בין מניעים שונים ובין מסלולים מועדפים בכל מסלולי השירות, על אף הבולטות של מסלול הלחימה גם אצלן.

ואכן, ניתן לראות עמדה מגובשת וברורה יותר כלפי מסלול מקצועות הלחימה מאשר עבור קבוצות התפקידים האחרות. ההעדפה למקצועות הלחימה קשורה באופן חזק, במיוחד אצל המלש"בים, עם מניעי "תרומה לביטחון המדינה" ( $r=0.52$ ;  $r=0.42$  אצל המלש"ביות), "אחריות" ( $r=0.49$  בקרב מלש"בים;  $r=0.44$  אצל המלש"ביות) ו"מימוש עצמי" ( $r=0.39$  בקרב מלש"בים;  $r=-0.27$  אצל המלש"ביות); ובמידה מעט נמוכה יותר גם עם מניע "יוקרה" ( $r=0.22$ ). יתר על כן, בולט כאן גם המניע הקשור בקשר הפוך (שלילי) להעדפת הלחימה - מניע ה"נוחות" ( $r=-0.33$  אצל המלש"בים;  $r=-0.27$  אצל המלש"ביות) - ככל הנראה בשל ההבנה של משמעות ההצטרפות למסלול דורשני זה; וכך גם העדר קשר למניע ה"תעסוקתי".

ההעדפה למסלול המקצועי קשורה, הן בקרב המלש"בים והן אצל המלש"ביות, בעיקר במניע ה"תעסוקתי" ( $r=0.37$  ו- $r=0.30$ , בהתאמה) ומעט פחות מכך ב"יוקרה" ( $r=0.21$  ו- $r=0.27$ , בהתאמה). בקרב המלש"ביות העדפת תפקידים אלה קשורה גם ברצון ל"אחריות", ל"מימוש עצמי" ול"תרומה לביטחון המדינה" ( $r=0.23$ ,  $r=0.22$  ו- $r=0.21$ , בהתאמה).

עבור המלש"ביות, קשורים גם תפקידי ההדרכה והמשא"ן במגוון מניעים, שהבולט בהם הוא המניע "אחריות והחויבות" ( $r=0.27$ ) ולאחר מכן "מימוש עצמי" ומניע "חברתי" ( $r=0.24$ ) - ( $r=0.20$ , בהתאמה). אלה משקפים, ככל הנראה, את המשמעות שנבנתה במהלך הזמן לתפקידים אלה בקרב נשים בשירות. עבור המלש"בים לא נמצאו קשרים משמעותיים עם תפקידי ההדרכה והמשא"ן.

הקשרים עם מסלול התפקידים האחרים, הן עבור המלש"ביות והן עבור המלש"בים, אינם חזקים כמו אלה בקטגוריות שצוינו לעיל. עם זאת, בולט הקשר, בשתי הקבוצות כאחת, בין הבחירה בתפקידים אחרים ובין מניע ה"נוחות" ( $r=0.24$  ו- $r=0.21$ , בהתאמה).

העדפת מסלולי השירות נבחנה גם על-ידי מודלים של רגרסיה לינארית היררכית, שבאמצעותם ניסינו לזהות את המשתנים המסבירים (נוסף על המניעים) את הבחירה במסלולי השירות ואת תרומתם להעדפת המלש"בים והמלש"ביות במסלולים השונים. עבור כל אחת ממשפחות מסלולי השירות נבחנו התרומה של משפחות המניעים ושל משתני הרקע האישיים: יכולת קוגניטיבית (דפ"ר), פרופיל רפואי וכן נתוני רקע חברתיים כלכליים כמו מגדר, רמת ההכנסה המשפחתית ורמת דתיות.

ארבע הטבלאות הבאות מציגות את ממצאי ניתוחי הרגרסיה בנפרד לכל אחד מארבעת מסלולי השירות. הטבלאות מציגות את פירוט המשתנים (הן המניעים והן משתני הרקע) שנכנסו למודל הרגרסיה בכל מסלול, לפי סדר כניסתם ואחוז השונות המוסברת שהם מספקים - הן למדגם כולו והן בנפרד למלש"בים ומלש"ביות.

טבלה 5 מציגה את תוצאות מודל הרגרסיה בנוגע למקצועות הלחימה. מהממצאים עולה כי במדגם הכולל, כ-28% מהבחירה במסלולי הלחימה מוסברים על-ידי צירוף של מספר מניעים יחד עם משתני רקע אחדים. מבין המניעים, מניע ה"תרומה" (תרומה לביטחון המדינה) נמצא הקשור ביותר: הוא הראשון שנכנס למשוואה ותרם כ-16% להסברת המודל. מניעים נוספים שתרמו להסבר: "נוחות" (בקשר הפוך) ו"אחריות ומחויבות".

משתני הרקע שנמצאו קשורים לבחירה במסלולי לחימה, אך השפעתם התוספתית על המודל הייתה זניחה, הם: מגדר (במודל הכללי), דפ"ר (בקשר הפוך חלש), פרופיל ורמת דתיות (האחרון - בקרב מלש"בים בלבד).

משתנים שלא נכנסו כלל למודל הם המניעים "יוקרה", "תעסוקה", "מימוש עצמי" ומשתנה הרקע "הכנסה".

**טבלה 5: משתנים המשפיעים על בחירה במסלולי לחימה**



ממצאי גרסיה לינארית היררכית, פירוט המשתנים שנכנסו למודל הסופי לפי סדר כניסתם ומידת השפעתם על המודל (המניעים מופיעים בפונט ישר ואילו משתני הרקע בפונט נטוי)

מלש"ביות				מלש"בים				כללי				
Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	
.241	.50	.19	3	.192	.44	.25	1	.156	.40	.22	1	תרומה
.216	.47	-.29	2	.271	.52	-.23	3	.200	.45	-.27	2	נוחות
.131	.36	.28	1	.253	.49	.23	2	.255	.51	.25	3	אחריות ומחויבות
								.263	.52	-.11	4	מגדר
.246	.50	-.08	4					.269	.52	-.08	5	דפ"ר
				.282	.54	.14	4	.274	.53	0.8	6	מניע חברתי
								.276	.53	.06	6	פרופיל
				.290	.54	.09	5					דתיות
												סה"כ שונות מוסברת
												%25
												%29
												%28

בטבלה 5 מסתמנים הבדלים מסוימים בין מלש"בים למלש"ביות בנוגע לבחירה במסלולי לחימה: בשעה שבקרב מלש"בים הבחירה במסלול הלחימה מוסברת בעיקרה עלידי ה"רצון לתרום לביטחון המדינה", נראה כי עבור המלש"ביות נוסף העדר הרצון לעשות משהו נוח וקל (או התעלמות מהיבט ה"נוחות").

טבלה 6 שלהלן מציגה את תוצאות מודל הרגרסיה בנוגע לתפקידים מקצועיים. נמצא כי משתני רקע ומשתני מניעים הסבירו יחד כ-27% משונות הבחירות במסלול זה בכלל המדגם; בקרב המלש"בים אחוז השונות המוסברת היה גבוה יותר (כ-34%) ואילו אצל המלש"ביות כ-23% משונות התשובות ניתנים להסבר ע"י המשתנים המסבירים.

שני משתני רקע נמצאו כקשורים מאוד לתפקידים המקצועיים: משתנה הדפ"ר, שתרם 14% להסברת המודל הכללי (ובמידה דומה לשתי הקבוצות), ומצביע על קשר חיובי בין גובה הדפ"ר והעדפה למסלול שירות זה; ומניע ה"תעסוקה" (תרם 9% במודל הכללי ו-15% בקרב מלש"בים). למשתנים האחרים הייתה השפעה שולית על המודל.

בתחום המסלול המקצועי נתגלה הדמיון המגדרי הגדול ביותר מבין מסלולי השירות השונים: הן בקרב המלש"בים והן בקרב המלש"ביות נמצא כי העדפת המסלול גדלה עם עליית הדפ"ר, וכי הוא המשתנה המסביר ביותר את העדפתם. עם זאת, ציון מניע ה"תעסוקה" כגורם מרכזי

בהעדפת המסלול הזה הוא דומיננטי מאוד עבור מלש"בים (15% מהשונוות מוסברת על ידו, בדומה לתרומת הדפ"ר) ופחות עבור מלש"ביות (6% מהשונוות מוסברת על ידו).

### טבלה 6: משתנים המשפיעים על בחירה במסלולי תפקידים מקצועיים

ממצאי רגרסיה לינארית היררכית, פירוט המשתנים שנכנסו למודל הסופי לפי סדר כניסתם ומידת השפעתם על המודל (המניעים מופיעים בפונט ישר ואילו משתני הרקע בפונט נטוי)

מלש"ביות				מלש"בים				כללי				
Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	
.133	.37	.32	1	.295	.55	.37	2	.140	.38	.34	1	דפ"ר
.192	.44	.24	2	.154	.39	.35	1	.232	.50	.32	2	תעסוקתי
.222	.45	-.11	6	.313	.56	-.18	3	.246	.52	-.14	3	מניע חברתי
.200	.47	.11	3	.339	.57	.12	5	.257	.53	.12	4	יוקרה
.230	.49	-.08	8	.326	.59	-.12	4	.266	.54	-.10	5	פרופיל
.217	.47	-.11	5					.269	.54	-.07	6	מימוש עצמי
.211	.48	-.08	4	.344	.59	.09	6					נוחות
.226	.49	.08	7									תרומה לביטחון המדינה
%23				%34				%27				סה"כ שונות מוסברת

כפי שניתן לראות בטבלה 7, תפקידי הדרכה ומשא"ן נמצאו בנייתוח הרגרסיה כתפקידים תלויי המגדר ביותר: משתנה המגדר הסביר את רוב השונות בהעדפתו (19% מהשונות, מתוך שונות מוסברת כוללת של 25%), כאשר השפעת משתנים אחרים, של מניעים, או של נתוני רקע, הייתה שולית. ואכן, זהו המסלול לגביו יש העדפה גדולה יותר, באופן משמעותי, בקרב המלש"ביות, בהשוואה למלש"בים.

### טבלה 7: משתנים המשפיעים על בחירה במסלולי הדרכה ומשא"ן

ממצאי רגרסיה לינארית היררכית, פירוט המשתנים שנכנסו למודל הסופי לפי סדר כניסתם ומידת השפעתם על המודל (המניעים מופיעים בפונט ישר ואילו משתני הרקע בפונט נטוי)

מלש"ביות				מלש"בים				כללי				
Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	
								.194	.44	.44	1	<b>מגדר</b>
.090	.31	.09	5	.027	.17	.21	1	.208	.46	.15	2	<b>דפ"ר</b>
.075	.28	.14	3	.060	.24	.17	2	.225	.49	-.08	5	<b>נוחות</b>
.043	.21	.24	1	.070	.27	.08	4	.239	.49	.15	4	<b>אחריות ומחויבות</b>
								.244	.50	-.08	5	<b>יוקרה</b>
.069	.27	-.13	2					.247	.50	-.06	6	<b>הכנסה</b>
				.065	.26	-.09	3					<b>פרופיל</b>
.084	.30	-.12	4									<b>תעסוקתי</b>
<b>9%</b>				<b>7%</b>				<b>%25</b>				<b>סה"כ</b>

טבלה 8 מצביעה על כך שמשפחת התפקידים האחרים הוסברה פחות טוב עלידי מודל הרגרסיה (כ-12% בלבד מהשונוות נמצאה מוסברת עלידי המודל). כמו כן, אין משתנה בודד אחד המסביר בחירה זו באופן ניכר, למעט מניע ה"נוחות" (6% במודל הכללי ו-8% במודל המלש"בים). ההסתכלות על ההבדלים המגדריים מעלה כי התרומה הגדולה ביותר למודל בקרב המלש"בים היא של מניע ה"נוחות", בעוד שבקרב המלש"ביות עולה העדפת מסלול זה ביחס הפוך לגובה הדפ"ר.

### טבלה 8: משתנים המשפיעים על בחירה במסלולים אחרים

ממצאי רגרסיה לינארית היררכית, פירוט המשתנים שנכנסו למודל הסופי לפי סדר כניסתם ומידת השפעתם על המודל (המניעים מופיעים בפונט ישר ואילו משתני הרקע בפונט נטוי)

	מלש"ביות				מלש"בים				כללי			
	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר	Adj. R <sup>2</sup>	R	Beta	סדר
נוחות	.101	.33	.09	4	0.75	.28	.23	1	.056	.24	.17	1
מגדר									.076	.28	.15	2
תעסוקתי	.097	.32	.09	3	.100	.32	.13	3	.087	.30	.13	3
דפ"ר	.067	.26	-.19	1					.097	.32	-.08	4
מימוש עצמי									.104	.33	-.11	5
פרופיל					.090	.31	-.13	2	.109	.34	-.09	6
אחריות ומחויבות									.115	.35	.10	7
הכנסה	.084	.30	.13	2					.118	.35	.06	8
מניע חברתי					.106	.33	-0.9	4	.120	.36	-.06	9
סה"כ	10%				11%				12%			

### דיון

במסגרת המחקר נעשה ניסיון להרחיב את ההסתכלות על מושג המוטיבציה לשירות צבאי, לבחון את מרכיבי המושג ומאפייניו ואת האופן שבו הוא מתעצב. ממצאי המחקר מעלים כמה

הבנות ביחס למוטיבציה של מלש"בים ומלש"ביות כלפי השירות הצבאי ולאופן שבו יש להתניח אליה.

לפני שניגש לדיון בהשערות המחקר, יש להצביע על עובדה חשובה שקיבלה ביטוי אמפירי במחקר זה. מתוך הממצאים משתקפת מוטיבציה גבוהה, דומיננטית, להעדפה לשירות בתפקידי לחימה (בעיקר בקרב הגברים) ובתפקידים מקצועיים, תומכי לחימה (בשיעור דומה אצל הגברים והנשים כאחד). ממצא זה סותר אמירות ללא ביסוס אמפירי בשיח התקשורתי (זיתון, 2013; לוי, ר. 2018) על העדפה גורפת, כביכול, של בני הנוער לתפקידים טכנולוגיים "תעסוקתיים", הן בשל הסיכון הפחות לחיים והן בשל התרומה לעתיד הכלכלית-עסוקתי של מבצעייהם. להלן נדון בהשערות המחקר דרך ממצאיו:

לא עוד מוטיבציה אחת לגיוס אלא מוטיבציות שונות למסלולי שירות צבאיים. השערותנו הראשונה, כי המוטיבציה לגיוס ומרכיביה משתקפים בהעדפות המלש"בים והמלש"ביות לשירות במסלולים ובתפקידים שונים, קיבלה תמיכה מלאה בממצאי מחקר זה. נראה, אכן, כי ההיבט המוביל בשיח הציבורי בנוגע לשאלת גובה המוטיבציה (לוי, 2018; בוחבוט, 2020) הנבחן על-ידי שאלת עצם המוכנות להתגייס לצה"ל ("האם להתגייס?") מהווה נתון פחות אינפורמטיבי בעת הנוכחית מהשאלה לאיזה מסלול/תפקיד להתגייס ("מה אעשה בשירות?"). על השאלה הראשונה מיטיבים להשיב הנתונים הנאספים בממד"ה במשך השנים. הם מעידים על מוטיבציה גבוהה ויציבה לשירות במהלך הזמן (וללא שינויים משמעותיים) בקרב בני ובנות הנוער המוגדרים כפוטנציאל גיוס מעשי<sup>8</sup> (טיארג'אן, 2015; ממד"ה, 2000-2018).

המסקנה העולה מן המחקר היא כי נכון יותר לעבור ולדבר על מושג המוטיבציה באופן אבחנתי ביחס למסלולי השירות השונים בצבא, ולא לשמר את ההתייחסות האחידה אליה. גישה אבחנתית מעין זו יכולה גם לתת מענה לצורך בהבנת מקורותיה ומרכיביה של המוטיבציה לשירות, כפי שמציעה השאלה השנייה, במקום להסתפק במדידת עוצמתה או גובהה של מוטיבציה זאת. ברמה היישומית, גישה שכזאת עשויה לשרת את האופן שבו פונים גורמי כוח האדם בצה"ל למועמדים/ות לשירות במסלול מסוים, בצורה שתדבר "בשפת" המסלול והמניעים להם/ן. בניגוד לניסיונות קודמים (גל, 1999; גל, 2015) שהציעו חלוקה לארבע קטגוריות בסיסיות של מוטיבציה (הישרדותית, אידאולוגית, נורמטיבית, ואינדיווידואליסטית) - ללא עדות אמפירית ובהסתמך על פרספקטיבה היסטורית - ממצאי המחקר הנוכחי מצביעים על חלוקה

<sup>8</sup> יש להדגיש כי סקרי ממד"ה מבוצעים אך ורק על אוכלוסיית בני ובנות הנוער המוגדרים כפוטנציאל גיוס מעשי. בתוך אלה לא נמצאות אוכלוסיות הפטרות אוטומטית או בפועל מהשירות (ערבים, חרדים ובנות יהודיות-דתיות כקבוצות הגדולות בהן).

מבוססת נתונים לשבע קטגוריות של מניעים, או מרכיבי מוטיבציה: "תרומה לביטחון המדינה"; "אחריות ומחויבות"; "יוקרה"; "חברה"; "מימוש עצמי"; "תעסוקה"; "נוחות".

בחינה רעיונית של שבע הקטגוריות הללו מצביעה על הקבלה בסיסית לארבעת הקטגוריות ההיסטוריות שהציע גל: הקטגוריות "תרומה לביטחון המדינה" ו"אחריות ומחויבות" מקבילות לקטגוריות המוטיבציה ההישרדותית והאידיאולוגית; "יוקרה" ו"חברה" תואמות במידה רבה את המניע הנורמטיבי; ואילו הקטגוריות "מימוש עצמי", "תעסוקה" ובמידה מסוימת גם "נוחות" (אם כי מכיוון אחר), דומות לתיאור המוטיבציה האינדיווידואליסטית שהציע גל כבר לפני שני עשורים (גל, 1999). הקטגוריזציה המובחנת של שבע "משפחות" המניעים התבססה על בדיקה מפורטת של מניעי המלשב"ים והמלשב"יות מול ארבע "משפחות" של מסלולי שירות, או תפקידים: תפקידי לחימה; תפקידים מקצועיים; תפקידי הדרכה ומשאבי אנוש (משא"ן); תפקידים "אחרים".

הסתבר, אפוא, כי בקרב המועמדים והמועמדות לגיוס קיימת שונות גדולה באשר לסוגי המוטיבציה שמניעים אותם לגיוס לצה"ל. שונות זו קשורה קשר ישיר למסלול השירות המועדף של המתגייס או המתגייסת, ובמידה רבה למאפייני הרקע שעמם הם באים בשערי צה"ל. עוד נראה כי המוטיבציה לשירות בכל אחת מארבע "משפחות" התפקידים שנמצאו משקפת מערך שיקולים, סיבות ואילוצים שונים עבור המלש"ב/ית, ובפועל נראה שאין זה נכון להתייחס אליהם כמקשה אחת.

לדוגמה, נראה כי מסלול הלחימה זוכה להעדפה מתוך קשר חזק לשני מניעים עיקריים ("תרומה לביטחון המדינה" ו"אחריות ומחויבות"). לעומת זאת, ההעדפה לתפקידים מקצועיים נובעת בעיקר מהמניעים "תעסוקה" ו"יוקרה" (הקשורים אליה בקשר חלש בהשוואה למתוארים קודם). יתרה מכך, משקלם של המניעים בתרומה להעדפת מסלול שירות מסוים איננו שווה (ובוודאי לא דומיננטי) ביחס לכל המסלולים. מסלול הלחימה נשען בעיקר על שיקולי המניעים של המלש"בים, וההעדפה אליו אינה קשורה (כמו במקרה של המסלולים האחרים) למשתני רקע או מיון (כמו מגדר, יכולות קוגניטיביות ועוד). המשקל הדומיננטי שעליו מצביעים ממצאי המחקר שלנו, של המניעים האישיים - בעיקר הנכונות "לתרום לביטחון המדינה" והרצון לבטא "אחריות ומחויבות", אך גם השאיפה ל"מימוש עצמי" ול"יוקרה" (האחרון בקרב המלש"בים בלבד) - בבחירת תפקידי מסלול הלחימה, מצביע בבירור על הרווח הכפול ("Win-Win") שעשוי לצמוח הן למלש"ב/ית והן לצה"ל מההתייחסות רצינית להעדפות האישיות בתהליך השיבוץ וההשמה של המתגייסים/ות.

**מגוון גדול של מניעים**

כאמור, המחקר הנוכחי הניב שבע קטגוריות שונות ונפרדות של מניעים, הפועלים בקרב מלש"בים ומלש"ביות העומדים בפני גיוסם לצבא. בכך אישש המחקר את ההשערה השנייה שהוצבה בפתח המאמר. השונות הרבה בין המניעים המסבירים את המוטיבציה, כמו גם הפרופילים השונים של הקשרים בין המניעים ובין מסלולי השירות, מצביעים על מספר היבטים חשובים: ראשית, קטגוריות מסלולי השירות והתפקידים שנמצאו במחקר אינן רק רשימת מְצָאֵי של אפשרויות המסופקת למתגייסים מטעם המערכת. נכון יותר לראות אותן ככאלה שעוצבו במשך זמן מתוך תפיסות סובייקטיביות, נרטיבים וסטראוטיפים הרווחים בחברה ונידונים בשכיחות גבוהה בתקופות של טרום-גיוס (פומרנץ זורין, 2020; שיאון, 1997; ששון-לוי ולומסקי פדר, 2018). ההתייחסות לקטגוריית תפקידי הלחימה ("הקרביים"), למשל, כפי שמשקפת מבחירותיהם של המלש"בים והמלש"ביות במדגמנו, עשויה לשמש דוגמה מובהקת לכך (Ben-Shalom and Benbenisty, 2019 ששון-לוי, 2006).

שנית, הממצאים מצביעים, בעקיפין, על התרחבות התפיסות האינדיווידואליות בחברה הישראלית והכנסתן לשיח של המלש"בים והמלש"ביות עם הצבא (עירן-יונה, 2009). ייתכן כי השונות הרבה במניעים, בהעדפות ובערכים שהם מייחסים למסלולים השונים מבטאת למעשה את הכניסה של מערכת המושגים הניארליברלית הכלכלית לציפיותיהם מהשירות הצבאי, כלומר, מה ירוויחו או יקבלו מן השירות בתמורה לתרומתם לצבא (לוי, 2003). כך למשל ניתן לייחס לציפייה זאת את המשקל הגבוה שנמצא למניע "התעסוקתי", כמשתנה המסביר את ההעדפה לתפקידים מקצועיים (בעיקר אצל הגברים).

בדומה, הדומיננטיות שנמצאה במחקר זה למניע "המימוש העצמי" משקפת את ראייתם של המלש"בים והמלש"ביות את השירות הצבאי כמרחב מוסכם ל"טקס מעבר" - אזור שבו (לפחות לתפיסתם) יוכלו להגשים את עצמם ולהביא לידי ביטוי את רצונותיהם: להתפתח, להוכיח עצמם, למצות את יכולותיהם ולממש אחריות על אנשים, בין אם בהקשר לתפקידם במסגרת השירות ובין אם כהתנסות לקראת המשך חייהם. נוסף על הקבלה וההפנמה של החובה לשרת מתוקף החוק, מתווספות למוטיבציית הגיוס משמעויות נוספות, אישיות ואידאולוגיות המעצבות ומעדנות אותה.

הבחינה של ההעדפות השונות של המלש"בים והמלש"ביות למסלולים והנימוקים אליהם, עשויה להוות גם היא אינדיקציה לציפיות בעלות גוון ניארליברלי לשוויון הזדמנויות בין-מגדרי שהתפתחו בשנים האחרונות (ששון לוי ולומסקי פדר, 2018). באופן כזה ניתן לפרש את העובדה כי כמעט מחצית מהמלש"ביות מעוניינות לשרת במסלולי הלחימה, שעד לתחילת שנות ה-2000 היה סגורים ברובם עבורן, ומניעיהן לשרת במסלולים אלה דומים למניעיהם של המלש"בים הגברים ("תרומה", "אחריות ומחויבות", ו"מימוש עצמי" - באותו סדר בדיוק).

לבסוף, חשוב לציין כי בהינתן הקשר החזק ( $r=0.54$ ) שנמצא בין מניע "המימוש העצמי" ל"רצון לתרום לביטחון המדינה", נראה שממצאי המחקר מעידים על יכולת סינרגית גבוהה של המלש"בים והמלש"ביות בויסות המניעים ובתפיסת מוטיבציות הגיוס שלהם: זוהי תפיסה הרואה תועלת חיובית מהשירות הן בדרך של תרומה לחברה ולמדינה, והן עלידי הפקת רווחים אישיים. יתרה מכך, ניתן להניח שעבור מתגייסים רבים עצם הנכונות לתרום להגנת המדינה (שמשמעותה לעיתים סיכון אפשרי לחייהם) היא צורה של מימוש עצמי.

יש פה, אם כן, מהלך המגשר ומאפשר הלימה בין הצורך האידאולוגי להתגייס על-מנת לתרום, ובין התרחבות התפיסות האינדיווידואליסטיות בחברה ובקרב בני הנוער. ממצא זה מעמיד חלופה אפשרית נוספת לטענות החוזרות ונשנות בדבר התגברות מוחלטת של אוריינטציה אינדיווידואליסטית-הדוניסטית בקרב הנוער בישראל (פלד ואופיר, 2001), או לטענות על ירידה במוטיבציה לשירות קרבי (Levy, 2009; פומרנץ ושר, 2009). ממצא זה מחליש במידה רבה את החלוקה הדיכוטומית שהציע גל (1999; 2015) בין מוטיבציה אידאולוגית ואינדיווידואלית.

### לא רק "רצון הפרט"

ממצאי המחקר מעידים על כך שעל אף ההתרחבות של מקומו של הרצון האישי במערכת השיקולים של צה"ל בעת שיבוצם של המלש"בים/יות, עדיין רצון הפרט מעוצב בתוך הקשר רחב יותר - של יכולותיו, הרקע ממנו בא ונתוני המיון שלו. בכך הממצאים מאששים את ההשערה השלישית: המוטיבציה של המלש"בים והמלש"ביות לגיוס אינה קשורה רק ברצונם האישי, אלא גם בנתוני הרקע ובנתוני המיון שלהם.

ניתוחי הרגרסיה שביצענו בנפרד לכל אחד מארבעת מסלולי השירות, הראו במפורש כי חלק מן הגורמים שמעצבים את העדפות המלש"בים והמלש"ביות למסלולים נובעים מהאופציות הריאליות הקיימות עבורם - כאלה הנובעות מכושרם הגופני, ממצבם הבריאותי, מנתונייהם הקוגניטיביים ומנתוני רקע נוספים. הבחירה שעושים בני ובנות הנוער העומדים לפני גיוס בנוגע לתפקידים ולמסלולים שאותם יעדיפו בשירותם מושפעת, אפוא, לא רק מגורמים מוטיבציוניים מובהקים כי אם גם מהכרת האפשרויות הרלוונטיות עבורם במערכת ולנוכח נתונייהם האישיים והתאמת ציפיותיהם והעדפותיהם באופן רציונלי לכל אלה.

ההבנה של האפשרויות הריאליות לשיבוץ יכולה להסביר חלק מהדומיננטיות של העדפת המלש"בים את מסלול הלחימה, ומנגד את הבולטות של העדפת מסלול ההדרכה והמשא"ן בקרב המלש"ביות. שני מסלולים אלה שהיו (ועודם), בעיקר כאשר מדובר על מסלול הלחימה עבור המלש"בים) אפשרויות השיבוץ המסורתיות והדומיננטיות עבור גברים ונשים, בהתאמה, עברו ככל הנראה במהלך השנים האחרונות תהליך פְּיּוּל חלקי, שמשפיע על ציפיותיהם והעדפותיהם



של בני ובנות הנוער למסלולים אלה (ששון-לוי, 2006; ששון-לוי ולומסקי-פדר, 2018), אך הבחירה בפועל עדיין נקבעת לא מעט באמצעות הידיעה ש"יש לי (או "אין לי") את הנתונים" להתגייס למסלול המסוים.

עוד נראה מממצאי המחקר כי מסלול הלחימה הוא המסלול העיקרי (למעשה היחיד מבין ארבעת המשפחות) המעוצב כמעט באופן מוחלט על-ידי העדפת הפרט ומניעיו. שלושת המסלולים האחרים מוסברים יותר על-ידי מאפיינים מיוניים (יכולות קוגניטיביות, מצב רפואי ומגדר) מאשר על-ידי מניעים, כלומר, מושפעים באופן מצומצם יותר (עד כלל לא) משיקולי רצון הפרט. כך המשתנה המסביר ביותר בבחירה במסלול ההדרכה והמשא"ן הוא המגדר (מסביר 19% מהשונות מתוך שונות מוסברת כוללת של 25%). בדומה, המשתנה המסביר ביותר את הבחירה בתפקידים המקצועיים הוא יכולות קוגניטיביות גבוהות (המסבירות 14% מהשונות מתוך שונות מוסברת כוללת של 26%).

ההבדל המגדרי שנמצא ביחס להעדפת המסלול המקצועי משקף אף הוא את הטענה ש"לא רק רצון הפרט": בעוד שבקרב המלש"בים והמלש"ביות כאחד המשתנה המסביר ביותר העדפה זו הוא הדפ"ר, ללא הבדל ניכר בין המינים, תרומתו של המניע ה"תעסוקתי" היא שונה מאוד: בקרב המלש"ביות הוא בעל תרומה מצומצמת, ואילו אצל המלש"בים תרומתו גבוהה וזהה לזו של הדפ"ר (15%). נראה, אפוא, שעבור הגברים, העדפת מסלול שאיננו לחימה נובעת משילוב של הימצאות יכולות קוגניטיביות יחד עם מניע "תעסוקתי" ברור. יתר על כן, גם הקשר הגבוה שנמצא במחקר זה בין המניעים האישיים ("מימוש עצמי", "יוקרה") ובין מניע התרומה למדינה משקף עד כמה המושג "רצון הפרט" הוא מורכב ורב-ממדי.

העובדה שמסלול הלחימה הוא היחיד שנמצא כמושפע בעיקר מגורמי מוטיבציה, שופכת אור נוסף על השאלה מה הטעם בחקר מוטיבציה לגיוס במערכת הבנויה על גיוס חובה, על-פי חוק. ממצא זה רומז על כך שהציות לחוק יכול אולי לשמש תנאי מספיק לעצם הגיוס לשירות צבאי ואולם לצורך שירות במסלול קרבי נדרש תנאי נוסף - מוטיבציה פנימית, להיות משובץ במסלול שכזה. המשקל הגבוה של המניעים בבחירת המסלול הקרבי, בתוך כלל השונות המוסברת על-ידי המשתנים שנכללו במחקר, מצביעה על כך שגורם המוטיבציה הוא תנאי הכרחי לשירות בתפקידים קרביים.

## סיכום

המחקר ניסה לשפוך אור על המורכבות והעומק באופן שבו תופסים ומנמקים לעצמם מלש"בים ומלש"ביות את נכונותם לגיוס בכלל, ואת המסלולים המתאפשרים להם במסגרת שירותם הצבאי בפרט. מורכבות זו נובעת מריבוי תפיסות, מניעים, קשרים וכישורים וגורמים תהליכיים

נוספים. כל אלה מייצרים שונות ניכרת הן באופן שבו נתפסים בעת הנוכחית מסלולי השירות השונים בצה"ל, והן במגוון מרכיבי המוטיבציה ובמניעים של בני ובנות הנוער הישראליים העומדים לפני גיוסם.

מעבר לתמונה הכללית שמתארת את הנוער הישראלי יליד שנות המילניום הנוכחי, מעניינת ההשפעה המגדרית השונה של תהליכים אלה על בניית תפיסותיהם של בני ובנות הנוער. יש דמיון רב באופן שבו הצעירות והצעירים תופסים את מסלולי השירות השונים הפתוחים בפניהם מחד גיסא; אך בהתאם לאפשרויות שנבנו מסורתית עבורם, ניכרים גם השינויים בתפיסותיהם מאידך גיסא. כך, אצל המלש"בים הגברים שוררת לרוב אחידות בהעדפת מסלולי הלחימה, והיא מלווה במידה גבוהה ומובילה של מניע ה"תרומה לביטחון המדינה". אצל הנשים בולט מגוון אפשרויות רב יותר, בשל העדר הסללה מסורתית ברורה ללחימה, ובהתאם לתפיסת יכולת "תרומה לביטחון המדינה" מצומצמת יותר.

לפני שנציין את ההשלכות המעשיות של מחקר זה, שומה עלינו להצביע על חסרונם של משתנים חשובים במערך המחקר הנוכחי ועל הכיוונים המומלצים למחקרי המשך. נתוני המחקר הנוכחי מבוססים על "צילום מצב" נקודתי, ללא השוואה במשך זמן ותקופות. העובדה שבידי ממד"ה מצויים נתונים רבי-שנים של סקרי מוטיבציה מן הסוג שנחקר כאן, יחד עם המודל המחקרי שהוצע עלידינו - הם הזמנה מפתה למחקרי אורך שיעמדו על מגמות ושינויים בכל הנוגע למוטיבציות הגיוס של הנוער הישראלי. מחקרים עתידיים מסוג זה מן הראוי שיכללו משתני רקע נוספים על אלה שעשינו בהם שימוש במחקרנו, כמו: השתייכות מעמדית או אתנית של המלש"בים והמלש"ביות; משתנים חלוקתיים כמו מרכז ופריפריה; סוגי יישוב וכדומה. לבסוף, נמליץ בפני ממשיכי מחקרי המוטיבציה מסוג זה לבחון את מקורות המניעים המוטיבציוניים, ובעיקר את השפעת הרישות החברתי (networking) ואת מקומן של הרשתות החברתיות בעיצוב מרכיבי המוטיבציה לגיוס ועוצמתה.

למחקר הנוכחי פוטנציאל ניכר ליישומים אפשריים: ממצאי המחקר יכולים לשרת את מערכת כוח האדם בצה"ל, כאשר הם מצביעים על משתנים ספציפיים - הן העדפות אישיות והן מאפייני רקע ומיון - ש"הולכים יחד" עם רצון המלש"ב או המלש"בית לשרת בתפקידים מסוימים בצה"ל. יתרה מכך, הניתוחים הסטטיסטיים המוצגים במאמר זה מספקים אף שקלולים פרטיקולריים, בנפרד למלש"בים ולמלש"ביות, בנוגע לאותם משתנים ספציפיים. שימוש מושכל במכלול נתונים אלה עשוי לתרום לשיפור תהליך שיבוצם.

בצד המשמעויות היישומיות הנובעות מממצאי מחקר זה, יש בהם אינדיקציה לאפיונים הסוציולוגיים הקשורים לעמדות בני הנוער בישראל כלפי הגיוס לצה"ל. מצד אחד, הממצאים מצביעים על שימור רמות המוטיבציה לשירות בקרב הצעירים הישראליים ועל המובנות מאליו

של עצם הגיוס לצבא (לפחות בקרב האוכלוסיות שנבחנו במחקר זה). כמו כן הם מאירים תהליכים המייצרים העדפות ותפיסות ספציפיות, כלפי המסלולים השונים בשירות. מצד אחר, הממצאים משקפים את החשיבות המכריעה שיש לצה"ל לא רק בתפקידו הביטחוני, כי אם בהסללתו החברתית ובעיצוב האפשרויות העתידיות, כולל האזרחיות והתעסוקתיות, של הנוער בישראל. ממצאי המחקר מספקים כיוונים חדשים בתיאוריה, במחקר ובהבנת מושג המוטיבציה לגיוס, הן בהקשר הישראלי והן בהתייחס לצבאות אחרים בעולם. נציין שגם צבאות מערביים שונים המושתתים על שירות התנדבותי בשכר (All-Volunteer Forces; AVF) מוטרדים לא מעט במקורות המוטיבציה של המתנדבים לשורותיהם ועוסקים בניתוח מרכיבי המוטיבציה הזו וזיקתה למסלולים המוצעים למתנדבים אלה (Legree and Lawrence, 1996; Yastrzemsky, 2016).

## מקורות

- אגסי, י. (2017, 18 דצמבר). שפל בגיוס לצה"ל: "אין להם מושג למה הם עושים את זה".  
 כאן 11. [https://www.youtube.com/watch?v=nTq3\\_Hof\\_BE](https://www.youtube.com/watch?v=nTq3_Hof_BE)
- אורטל, ע. (2021). הזבוב על גב הפיל: מקומה של המערכה בין המלחמות בתפיסת הביטחון של ישראל. *עדכן אסטרטגי*, כרך 24, גיליון 2, 91-86. INSS, תל-אביב.
- אלרון, מ. ושפר, ג. (2015). *השירות הצבאי בישראל: אתגרים, חלופות ומשמעויות*. מזכר 148, המכון למחקרי ביטחון לאומי, תל-אביב.
- אריאן, א. (1999). *ביטחון בצל איום: דעת קהל בישראל בנושאי מלחמה ושלוש*. תל-אביב: פפירוס, אוניברסיטת תל-אביב.
- בוחבוט, א. (2020, 11 פברואר). ברקע הירידה במוטיבציה לשירות: המהפיכה שמתכנן אגף כ"א בצה"ל. *וואלה חדשות*. <https://news.walla.co.il/item/3340158>
- בן-אליעזר, א. (2006). החברה הצבאית והחברה האזרחית בישראל: גילויים של אנטי-מיליטריזם ונארמיליטריזם בעידן פוסט-הגמוני, בתוך: אלחדג', מ. ובן אליעזר, א. (עורכים): *בשם הביטחון*. חיפה: הוצאת הספרים של אוניברסיטת חיפה/פרדס הוצאה לאור, 76-29.
- בנזימן, י. (2014). *שלב המעבר מצבא חובה לצבא מתנדבים בשכר - פרספקטיבה השוואתית של צבאות זרים*. פרויקט צבא חברה, ממד"ה, צה"ל.
- ברדה, מ. (2007). נתונים על הגיוס לצה"ל לאורך השנים. הכנסת, מרכז המחקר והמידע. ברזילי, ג. (1992). *דמוקרטיה במלחמה*, תל-אביב: ספרית פועלים.
- גל, ר. (1996). *נוער "פוסט-אוסלו": פרופיל*. מכון כרמל, זכרון יעקב.
- גל, ר. (1999). המוטיבציה לשירות בצה"ל בראי הזמן. *עדכן אסטרטגי*, כרך 2, גיליון 3, דצמבר 1999, 11-16. INSS, תל-אביב.
- גל, ר. (2014). *החרדים בחברה הישראלית - תמונת מצב*. מוסד שמואל נאמן, טכניון, חיפה.

- גל, ר. (2015). המוטיבציה לגיוס בראי הזמן. בתוך: אלרון, מ., ושפר, ג. (עורכים), *מודל השירות הצבאי בישראל: אתגרים, חלופות ומשמעויות*, INSS, 46-37, תל-אביב.
- דהן, א. (2012). שוויון ההזדמנויות בצה"ל בעידן המיון התעסוקתי. *מערכות*, 442, 23-29.
- הלמן, ש. (1994). *הסירוב לשרת בצבא כניסיון להגדרה מחודשת של האזרחות*. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- הראל, א. (2013). *תדע כל אם עבריייה - קווים לדמותו של צה"ל החדש*. הוצאת כנרת זמורה ביתן דביר.
- הרמן, ת., ענבי, א., רובבשיטרית, א., ריטוב, א., והלר, א. (2020). *מדד הדמוקרטיה הישראלית*. המכון הישראלי לדמוקרטיה, ירושלים.
- ועדת החוץ והביטחון (2017). "שיעור הגיוס המשוקלל לצה"ל: 65% - כך הוצג היום בוועדת החוץ והביטחון". *חדשות הוועדה*, כנסת ישראל. 25 בינואר, 2017.
- <https://main.knesset.gov.il/Activity/committees/ForeignAffairs/News/pages/pr250117.aspx>
- זיתון, י. (2013, 7 נובמבר). מבוכה בצה"ל: ירידה במוטיבציה לשירות קרבי. *Ynet*.  
<https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4450816,00.html>
- זיתון, י. ושוחט, י. (2018, 2 דצמבר). בלעדי: נתוני גיוס החרדים נחשפים. *Ynet*.  
<https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5417914,00.html>
- טיארג'אן, ר. (2015). מראות שונות של מוטיבציה לגיוס לצה"ל. בתוך: אלרון, מ., ושפר, ג. (עורכים), *מודל השירות הצבאי בישראל: אתגרים, חלופות ומשמעויות*, INSS, תל-אביב, 58-47.
- כהן, ס., ובגנו, א. (2001). המשמעות החברתית של השירות הצבאי בישראל: מבט מחודש. *תרבות דמוקרטית*, 4-5, 150-131.
- כהן, ס. וסולימן, א. (1995). "צה"ל: מצבא העם לצבא מקצועי", *מערכות*, 341, 17-2.
- כספי, ד., (1997). מבוא: עמודי התווך של הדמוקרטיה הישראלית. בתוך: כספי, ד., (עורך), *תקשורת ודמוקרטיה בישראל*, תל-אביב: מכון ון ליר, הוצאת הקיבוץ המאוחד, 46-29.
- לבל, א. (2008). בלי בג"ץ ובלי בצלם, בתוך: שפר, ג., ברק, א. ואורן, ע. (עורכים), *צבא שיש לו מדינה?*, 275-245. ירושלים: כרמל.
- לוי, י. (2003). *צבא אחד לישראל: מיליטריזם חומרני בישראל*. תל-אביב: ידיעות אחרונות וחמד.
- לוי, י. (2010). *מי שולט על הצבא? בין פיקוח על הצבא לשליטה בצבאות*. ירושלים: מאגנס.
- לוי, י. (2019). הצבא וחברת השוק: מסגרת מושגית. בתוך לוי, י., גזית, נ., משה, ר., הרנס, א. (עורכים), *הצבא וחברת השוק בישראל*. האוניברסיטה הפתוחה. ישראל.
- לוי, ר. (2018, 15 מאי). כל ההורים רוצים את הילדים ב-8200, לעשירים יש סיכוי טוב יותר להצליח. *דהמרקר*.  
<https://www.themarket.com/technation/.premium-MAGAZINE-1.6091622>

לומסקי-פדר, ע., ובן-ארי, א., (2003). מ"עם במדים" ל"מדים שונים לעם": ניהול שונות תרבותית וחברתית בצה"ל. בתוך: אלחאג', מ., ובן אליעזר, א. (עורכים), *בשם הביטחון: סוציולוגיה של שלום ומלחמה בעולם משתנה*. חיפה: הוצאת הספרים של אוניברסיטת חיפה.

לימור, י. (2018). *מלחמה בעידן אינפורמאציה*. הרצאה בכנס השנתי של דוברי הרשויות המקומיות בישראל, נובמבר 2018, נתניה.

ליסק, מ. (2001). האתוס הביטחוני והמיתוס של ישראל כחברה מיליטריסטית, *תרבות דמוקרטית*, 4-5, 187-211.

ליפשיץ, י. (2000). *כלכלת ביטחון – התיאוריה הכלכלית והמקרה הישראלי*, מכון ירושלים לחקר ישראל ומשרד הביטחון – ההוצאה לאור.

מיטב, צה"ל. (2020). אתר 'מתגייסים' <https://www.mitgaisim.idf.il>. ראו למשל "לוחמה אלקטרונית"

<https://www.mitgaisim.idf.il/%D7%97%D7%99%D7%A4%D7%95%D7%A9/?search=%D7%9C%D7%95%D7%97%D7%9E%D7%94+%D7%90%D7%9C%D7%A7%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%99%D7%AA>

מיטב, צה"ל. (2020). "אתר מתגייסים": עולם הלוחמות.

<https://www.mitgaisim.idf.il/לובי-תוכן/תפקידי-הלוחמה-לנשים/>

מיטב, צה"ל. (2020). "אתר מתגייסים": שאלון ההעדפות

<https://www.mitgaisim.idf.il/כתבות/כתבות-ציר-הזמן/שאלון-העדפות-איך-ממלאים-שאלון-העדפות-המדריך-המלא/#/>

מייזלס, ע., גל, ר. ופישוף, א., (1989). *תפיסות עולם של תלמידים בבתי ספר תיכוניים כלפי נושאי צבא וביטחון*. המכון הישראלי למחקרים צבאיים, זכרון יעקב.

מלחי, א. (2018). אתגרי "צבא העם": גיוס החרדים לצה"ל בראי הזמן. *פרלמנט*, 81, המכון הישראלי לדמוקרטיה. ירושלים.

מלחי, א. (2020). *מי מאתגר את צבא העם? יחסי חברות - צבא בישראל ועמדות שונות כלפי מודל הגיוס לצה"ל*. הרצאה בכנס כנרת החמישי לחוקרי צבא חברה בישראל, פברואר 2020.

מלחי, א. (2021). *בקיעים בקונצנזוס: אתגרי "צבא העם" ומודל הגיוס לצה"ל במציאות חברתית משתנה*. מחקר מדיניות 156. המכון הישראלי לדמוקרטיה. ירושלים.

ממד"ה (מחלקת מדעי ההתנהגות), *סקרי עמדות בקרב מועמדים/ות לשירות ביטחון 2000-2018*, אכ"א, צה"ל.

משה, נ. (2013). *שירות נשים בצה"ל*. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

משה, ר. וטיארג'אן אור, ר. (2019). *צבא העם בחליפות: אתגרי צה"ל בעידן הניאורליברלי*, תל-אביב: מערכות.

נעם, י. ואבידר, מ. (2013). *הלחימה על האתוס: בין קרביות לטכנולוגיה, המתח בראי כוח אדם חובה*. צה"ל: מחלקת מדעי ההתנהגות.

סואן, ד. (2008). "כל בחור וטוב לנשק" - עמדות בני נוער כלפי הגיוס לצה"ל והשירות הקרבי. *החינוך וסביבו*, ל', מכללת סמינר הקיבוצים.

סיבוני, ג. (2009). מהאינתפאדה השנייה דרך מלחמת לבנון השנייה למבצע "עופרת יצוקה". *צבא ואסטרטגיה* 1(1), 25-31, INSS.

סמוחה, ס. (1999). תמורות בחברה הישראלית - לאחר יובל שנים. *אלפיים*, 17, 239-261.

ספראי, מ. (2019). השינויים במודל שירות הקבע כביטוי לאימוץ תפיסות ופרקטיקות ניאוליברליות בצה"ל. בתוך: משה, ר. וטיארג'אן-אור, ר. (2019). *צבא העם בחליפות: אתגרי צה"ל בעידן הניאוליברלי*, תל-אביב: מערכות. עמ' 25-46.

עירן-יונה, מ. (2009). *תמורות בחברה הישראלית והשלכותיהן על יחסי צבא-חברה*, צה"ל: מחלקת מדעי ההתנהגות.

פומרנץ-זורין, ל. (2020). הצטלבויות של מגדר ומעמד בהמרה של הון צבאי בספירה האזרחית. הרצאה בכנס כנרת החמישי לחוקרי צבא חברה בישראל, פברואר 2020.

פומרנץ, ל. ושר, י. (2009). אף אחד כבר לא רוצה לשרת, בתוך בן אליהו, ה., לרר, ז., *סוציולוגיה של צבא העם, מבט מבפנים*, ממד"ה, צה"ל: 325-394.

פלד, י. ואופיר, ע. (עורכים), (2001). *ישראל: מחברה מגויסת לחברה אזרחית? ירושלים: הוצאת הקיבוץ המאוחד.*

ריבנאי-בהיר, ש. (2015). *חברה ברשת*. צה"ל: מחלקת מדעי ההתנהגות.

רפפורט, ע. (2011). בני 18 בישראל: הרוב לא מתגייס. *IsraelDefense*. 24/07/201.

<https://www.israeldefense.co.il/content/%D7%91%D7%A0%D7%99-18-%D7%91%D7%99%D7%A9%D7%A8%D7%90%D7%9C-%D7%94%D7%A8%D7%95%D7%91-%D7%9C%D7%90-%D7%9E%D7%AA%D7%92%D7%99%D7%99%D7%A1>

שבתאי, ש. (2012). תפיסת המערכה שבין המלחמות. *מערכות* 445. עמ' 27-24.

שיאון, ל. (1997). *דימויי גבריות אצל לוחמים: השירות בחטיבות חיל רגלים כטקס מעבר מנערות לבגרות*. ירושלים: מרכז שיין למחקרים במדעי החברה.

שני, א., קוצ'יק, י. (2007). השינויים המתחוללים במדינת ישראל והשלכותיהם על מודל השירות בצבא ועל משימות צה"ל בתחום החברתי, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

שפרן-גיטלמן, ע. (2020). *רוח ממלכתית: עיונים בקוד האתי של צה"ל*. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

שרון, ר. ומנשה, כ. (2017, בדצמבר). לראשונה: יותר ממחצית מבני ה-18 לא מתגייסים לצה"ל. *כאן* 11. <https://www.kan.org.il/item/?itemid=25248>

ששון-לוי, א. (2006). *זהויות במדים: גבריות ונשיות בצבא הישראלי*. ירושלים: מאגנס.

ששון-לוי, א. ולומסקי-פדר, ע. (2018). *מגדר בבסיס - נשים וגברים בשירות הצבאי*. ירושלים: מכון ואן ליר והקיבוץ המאוחד.

Bachman, J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., & O'Malley, Patrick M. (2000). "Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the U.S. Armed Forces." *Military Psychology*. 12(1): 1-30.

Ben-Shalom, U., & Benbenisty, Y. (2019). 'A Time of War': contextual and organizational dimensions in the construction of combat motivation in the IDF. *Journal of Strategic Studies*, 42 (3-4), 371-394.

- Cohen, S. A. (2001). *The IDF and Israeli Society*. Ramat Gan: BESA Center for Strategic Studies, Bar Ilan University.
- Cohen, S. (2007). *The False "Crisis" in Military Recruitment: An IDF Red Herring*. Ramat Gan: the Begin-Saadat Center for Strategic Studies, Bar-Ilan University.
- Cohen, S., & Gal, R. (2000). Israel: Still Waiting in the Wings. In: Moskos, C., Williams, J.A., & Segal, D.R. (Eds.), *The Post-modern Military: Armed Forces After the Cold War*. Oxford University Press, 2000.
- Eighmey, J. (2006). Why do youth enlist? Identification of underlying themes, *Armed Forces & Society*, 32, 307-328.
- Gal, R. (1986). *A Portrait of the Israeli Soldier*, New-York: Greenwood Press.
- Gal, R. (1988). The Israeli Military in Light of the I-O Thesis. In C.C. Moskos and F.R. Wood (Eds.), *The Military: More Than Just a Job?* Pergamon-Brassey's, Elmsford, N.Y.
- Girsh, Y. (2019). Negotiating the Uniform: Youth Attitudes towards Military Service in Israel, *Young*, 27-3, 304-320.
- Hoffman, F. G. (2007). *Conflict in the 21st century: the rise of hybrid wars*. Arlington: Potomac institute for policy studies.
- Hoffman, F. G. (2009). Hybrid Warfare and Challenges. *Joint Force Quarterly* 52, 34-39.
- Inbar, E. (1991). *War and peace in Israeli politics*, Boulder, Colo: Lynne Rienner Publishers.
- Kachtan, D. G. & Binks, E. (2020). Soldiers' Perceptions and Expectations of Converting Military Capital—The Cases of Israeli and British Militaries. *Sociological Inquiry*, Nov 2020.
- Legree, P. J. & Lawrence, G. H. (1996). *Military Enlistment Propensity: A Review of Recent Literature*. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences Alexandria VA., Storming Media.
- Levy, Y. (2009). "Is There a Motivation Crisis in Military Recruitment in Israel?", *Israel Affairs*, 151(2), 135-158.
- Levy, Y. (2013). "Convertible Sacrifice—A Conceptual Proposition." *Sociological Perspectives* 56(3):439–63.
- Levy, Y., Lomsky-Feder, E. & Harel, N. (2007). "From" Obligatory Militarism" to" Contractual Militarism"—Competing Models of Citizenship." *Israel Studies* 12(1):127–48.
- Mehay, S. L. (1990). Determinants of enlistments in the U.S. Army Reserve, *Armed Forces and Society*, 16 (1990), 351-367.
- Michael, K., Kellen, D. & Ben Ari, E. (2009). Introduction: wars and peace support operations in the contemporary wars: conceptual clarifications and suggestions. in Michael, K., Kellen, D. & Ben Ari, E. (Eds.), *The transformation of the world of war and peace support operations*, 1-20. Westport, CT: Praeger.
- Orvis, B. R. & Asch, B. J. (2001). *Military Recruiting: Trends, Outlook, and Implications*. Santa Monica, CA: RAND Corporation. [https://www.rand.org/pubs/monograph\\_reports/MR902.html](https://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR902.html)
- Pengelly, R., (2000). French Army in Profile: from hollow force to hard core. *Jane's International Defence Review*, 33(6), 40-51.
- Rivnai-Bahir, S. and Avidar, M. (2017). Alternative vs. Canonical Discourses on Military Service in Israel, *Res Militaries*, ERGOMAS issue n°5, November 2017.
- Smith, R. (2012). *The utility of force: the art of war in the modern world*. London: Penguin.

Yastrzemsky, J. R. (2016). *The Propensity to Serve in the Armed Forces: An Examination into the Factors Associated with Military Propensity During the Post-9/11 Era*. [Doctoral dissertation, University of Maryland]. Sociology Theses and Dissertations, UMD Theses and Dissertations. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/2804/discover>

#### ראיונות

גולדברג, ג.: ראיון בנוגע להיסטוריה של המיון בצה"ל וגורמים שהשפיעו עליו. ספטמבר 2020. ממד"ה.