

התפקיד הצבאי לתעסוקתיות

רקע כללי

השירות הצבאי הוא מרכיב משמעותי בחיי החברה הישראלית ובחייהם של הפרטים שבתוכה הן בשל היקף האוכלוסייה המשרתת בצה"ל, הן בשל אורך השירות והן בשל משמעות החוויות וההתנסויות הכרוכות בשירות זה.¹ חלק לא קטן ממשמעות זו קשור לתהליכים ההיסטוריים שליוו את הקמתו של צה"ל, בצד משמעות המלחמות מבחינת המדינה, החברה והפרט שחווה אותן. מרכזיות זו של צה"ל בחברה הישראלית יצרה אינטראקציה ומצבי מפגש מרובים בין שני המוסדות. הביטוי לכך הוא בשימוש הרב שנעשה במערכת האזרחית בביטויים ובהתייחסויות צבאיות (שפה, אמנות, לבוש) ובמעורבות של גופים שונים בפעילויות הקשורות לצבא. מנגד, במערכת הצבאית באה לידי ביטוי ההשפעה של החברה הסובבת בתפקידים החברתיים הרבים המוטלים על צה"ל כמו חינוך, קליטת עלייה, התיישבות ועוד.

לתהליכים המדיניים המתקיימים עתה באזורנו, המכוונים לקראת שלום עתידי, עשויה להיות השפעה כוללת על ההתייחסות החברתית והציבורית לשירות הצבאי. השפעה זו יכולה לבוא לידי ביטוי בשתי צורות עיקריות:

ברמה הארגונית – השפעה על אופי הארגון, על גודלו ועל כמות המשאבים שיקבל.

ברמת הפרט – שינוי ועיצוב מחדש של עמדות הפרט כלפי השירות הצבאי בכלל וכלפי מקום שירותו בפרט.

תהליך ההתפתחות של ארגון צבאי

אופיו הפרופסיונלי של הארגון הצבאי בעידן המודרני הוא תוצאה של השפעת המלחמות השונות, הן העולמיות והן המקומיות, ושל התפתחות חברתית וטכנולוגית בין המלחמות.²

מעבר לכך חלו בחברה המערבית המודרנית גם מספר שינויים נורמטיביים חברתיים, שהיו להם השלכות גם בהתייחסות לארגון הצבאי. חלה עלייה ברמת החיים

הכללית והאישית, התפתח המושג של מדינת הרווחה על כל המשתמע מכך לגבי הפרט, והושם דגש רב על האינדיווידואליזם. זאת בצד התפתחות התקשורת שהפכה את העולם ל"כפר קטן" עם השפעות הדדיות רחבות.³ התפתחות זו השפיעה, בין היתר, גם על היחס לצבא ועל עיצוב תפיסת המשרתים בו. ניתוח מקרים רבים של צבאות בעולם הראה, שאופיו של הארגון הצבאי הושפע לא במעט מגורמים שונים בסביבה החיצונית לצבא.

לדעת סגל ויון,⁴ הגורמים הבולטים שהשפיעו הם:

א. התפתחות טכנולוגית מסיבית של כלי נשק ובעקבותיה הגדלת התלות של הצבא במגזרים אזרחיים. לתהליך זה הייתה השפעה גם על מבנה הארגון הצבאי ועל הפיכתו ממבנה היררכי קלסי למבנה בעל אופי מבוזר יותר.

ב. מצב כלכלי לא טוב והרצון לשפרו היו כרוכים לעיתים בניסיון להורדת נטל הביטחון.

ג. עליית ההסתברות לשלום או להסדרים מדיניים אחרים לוותה בדרך-כלל ברצון להקטנת הצבא.

ד. עליית רמת החינוך וההשכלה לוותה לעיתים בגישה הרואה בצבא מרכיב המעכב את התפתחות הפרט.

ה. הכנסת גישות ניהוליות חדשות, שינויים בגמישות הסדרי העבודה וטיפול מגמות התייעלות בעולם הניהולי.

אינטראקציה רבה זו בין החברה לצבא יצרה, על-פי הספרות, צבאות בעלי אופי רציונליסטי ופתוח יותר, הנמצאים בזיקה רבה למוסדות חברתיים שונים.⁵ משמעותה של אינטראקציה זו היא במידת ה"חלחול" של ערכים חברתיים לתוך הצבא ובמידת הקונסנזוס שבחברה בסוגיית תפקידו הלאומי של הצבא ואופי השירות בו.

תהליכים אלה השפיעו על עיצוב אופיו המבני של הארגון הצבאי ועל עיצוב תפיסת התפקיד של משרת הקבע והתייחסותו לארגון הצבאי במונחים של מניעים להשארות בשירות או לעזיבתו. מגמות אלו השפיעו על עיצוב הפרופסיונליות של תפקיד איש הקבע מבחינת תוכן והיקף בכמה היבטים:

— בין מוסדיות

רפי לב*

סגן סוציולוג ח"א. חומר זה הוצג בכנס האגודה הסוציולוגית 1995.

החברתי של הצבא — שלדעת ווד⁸ כולל את הקשרים של הארגון הצבאי עם החברה — קשרים בין קבוצות שונות בתוך החברה, קשרים בין היחיד לארגון הצבאי וניתוח יחסי חברה-צבא בראייה היסטורית-חברתית. בין שני טיפוסים ארגוניים אידיאליים אלה יש כמה הבדלים בסיסיים:

א. הארגון המוסדי מאורגן אנכית ומודגשת בו המשמעות של ההיררכיה, של הסמלים ושל הטקסים, ואילו הארגון התעסוקתי מאורגן אופקית. ב. המחויבות לתפקיד בארגון המוסדי היא דיפוזית, מכיוון שהארגון הצבאי מצפה מאנשיו למלא את תפקידיהם בלי קשר לכישוריהם הספציפיים. מחויבות לתפקיד בארגון התעסוקתי היא ספציפית וברורה יותר.

ג. בארגון המוסדי מוערכים האנשים באופן כולל, איכותי וסובייקטיבי. במודל התעסוקתי ההערכה היא כמותית וספציפית לתפקיד המבוצע.

ד. בארגון המוסדי הטוטלי המשפחה היא חלק מהארגון ויש ציפייה שבת הזוג תיקח חלק בפעילות הארגון.

ה. בחברה שבה קיים מודל של צבא מוסדי ניתן להעביר את הסטטוס הצבאי לסקטור האזרחי.⁹

במודל של מוסקוס יש שתי אימפליקציות עתידיות באשר לאופיו של הארגון הצבאי:

א. המודל מדגיש שקיימים שני קטבים, אשר ביניהם יש ניגוד.¹⁰

ב. יש מגמת תזוזה בצבא מכיוון הקוטב המוסדי לכיוון הקוטב התעסוקתי (לפחות בצבא האמריקני).⁸

המודל של מוסקוס זכה למספר ביקורות וניסיונות תיקון. הביקורת הנפוצה ביותר טענה, שהמציאות מראה שילובים של מאפיינים משני הקטבים, ולמעשה אפשר למצוא בארגונים צבאיים מערכות עצמאיות בעלות מאפיינים מוסדיים ותעסוקתיים, גישה שסגל כינה "פרופסיונליות פרגמטית".¹⁰ יתרה מזו, אולמן טען שחייב להיות שילוב בין מקצועיות למוסדיות, כדי שלא יהיה נתק מושלם בין הצבא לחברה.¹¹

א. עקב הדמיון שנוצר בין פרופסיות צבאיות לאזרחיות נוצרו אפיקי קריירה משותפים תוך אפשרות להעברת יכולת וכישורים צבאיים למגזרים אזרחיים.

ב. חלה דיפרנציאציה בין מקצועות ותחומי עיסוק בתוך הצבא הן בגיבוש מסלולי הכשרה והן בתגמולם.

ג. נוסף פן ניהולי חדש לתפקידי הפיקוד, הקשור ליכולת התמצאות והבנה בנושאים כמו ניהול תקציב וכד', ושוב אין די רק בפן של לחימה בשדה הקרב.⁶

ד. הפיתוחים הטכנולוגיים של מערכות נשק הביאו ליצירת מוקדי מומחיות צבאית-מקצועית גם מחוץ לצבא.⁷

הספרות העוסקת בנושא⁸ מציעה שני מודלים כוללניים לניתוח השירות בצבא הקבע מההיבט של אפיון המניעים:

א. **מודל מוסדי** (Institutional) — במודל זה מודגשים ממדים אידיאולוגיים אלטרואיסטיים, המשפיעים על נטייתו של הפרט לשרת בצבא. בגישה זו — המדגישה מושגים כמו: חובה, כבוד, מדינה — מודגש השינוי בין אנשי הצבא לאזרחים באופן שבו הם רואים את עיסוקם. לגישה זו יש עוגנים במבנה הארגוני של הצבא ובאופן שבו הוא מעסיק את אנשיו: שירות של 24 שעות ביממה, תזוזות של המשפחה, משמעת צבאית ועוד. לארגון הזה יש לגיטימציה לנהוג כך באנשים, שכן ערכיו והנורמות שלו נותנים עדיפות לאינטרסים של הארגון על פני האינטרס של היחיד.

ב. **מודל מקצועי-תעסוקתי** (Occupational) — במודל זה מוגדר השירות בקבע כעיסוק לכל דבר. מודל זה, המבוסס על תנודות השוק הכלכלי, כולל שלוש הנחות:

1. אין הבדל בין ארגונים צבאיים לארגונים אזרחיים במונחים של עלות ושל אפקטיביות.

2. תגמולים כספיים בצבא צריכים להיות במונחי כסף ריאלי ולא בצורה אחרת.

3. תגמולים כספיים צריכים להיות מבוססים על הבדלים ביכולת ובכישורים מקצועיים.

מוסקוס⁸ מדגיש, שניתוח המודל יכול להיעשות בכמה רמות התייחסות: עמדות היחיד והתנהגותו, הארגון

5. D.R. Segal & M.D. Segal, "Changes in Military Organization". *Annual Review Sociology*, 9, 1983, pp. 151-170.

6. A.J. Nicholas, "Military Professionalism: Changes in the Australian Defense Force", *Armed Forces & Society*, 15(2), 1989, pp. 171-193.

7. J.C.T. Downey, *Management in the Armed Forces — An Anatomy of the Military Profession*, McGraw Hill, England, 1977.

8. C.C. Moskos & F.R. Wood (eds.), *The Military More than Just a Job?*, Pergamon-Brassey's, 1988.

9. C.C. Moskos, "Institutional/ Occupational Trends in the Armed Forces: An Update", *Armed Forces & Society*, 12(3), 1986, pp. 377-382.

10. G. Caforio, "The Military Profession; Theories of Change". *Armed Forces & Society*, 15(1), 1988, pp. 55-69.

11. R.B. Ullman, "Lieutenants Professional Development in and Institutional/ Occupational (I/O) and Officer Professional Development (OPD) Context Air Univ. Air Force, Alabama, U.S.A., 1990.



המשך מעמוד 28

18. עודד גרנות, "חיל המודיעין", מתוך *צה"ל בחילו: אנציקלופדיה לצבא ולביטחון*, כרך 6, עמ' 66; אליעזר כהן וצבי לביא, *השמיים אינם הגבול*, ת"א, מעריב, 1990, עמ' 246.

19. *מעריב*, 22 בפברואר 1960.

20. *שם*, 23 בפברואר 1960.

21. *שם*, 22-24 בפברואר 1960.

22. רבין, עמ' 107; ישגב נקדימון, "העין השלישית", *ביטאון חיל האוויר*, 169, מאי 1989, עמ' 42.

23. נקדימון, ע"ע 42-43.

24. *יב"ג*, 24 בפברואר 1960.

25. רבין, עמ' 107.

26. רבין, עמ' 107; עזר ויצמן, *לך שמיים וארץ*, ת"א, מעריב, 1975, עמ' 256.

27. יואל בן-פורת, *נעילה*, תל-אביב, עידנים, 1991, עמ' 13.

28. גרנות, עמ' 67.

29. כהן ולביא, עמ' 246.

30. *יב"ג*, 24 בפברואר 1960.

31. *שם*, 24 בפברואר 1960.

32. Charles F. Herman, "International Crisis as a Situational Variable," in: James N. Rosenau, (ed.), *International Politics and Foreign Policy*, (New York: Free Press, 1969), p. 414.

33. Glenn H. Snyder & Paul Dieising, *Conflict Among Nations: Bargaining, Decision Making, and System Structure in International Crisis*, (Princeton: Princeton UP, 1977), pp. 6-7; Richard Ned Lebow, *Between Peace and War: The Nature of International Crisis*, (Baltimore: John Hopkins UP, 1981), pp. 11-12.

34. *יב"ג*, 24, 27-29 בפברואר 1960.

35. *מעריב*, 25 בפברואר 1960.

36. *יב"ג*, 28 בפברואר 1960.

37. *שם*, 25 בפברואר 1960.

38. *אל-חייאת*, 24 בפברואר 1960.

39. *שם*, 27 בפברואר 1960.



משמעויות וכיווני חשיבה אפשריים

קיימות מספר משמעויות אפשריות בהקשר של פיתוח המשאב האנושי, המחייבות התייחסות לשלושה ערוצים עיקריים:

א. אפיון הפערים בין צרכים עתידיים ובין מאפייני המצב הנוכחי.

ב. מיקוד והגדרת אוכלוסיות, יחידות ותפקידים קריטיים.

ג. פיתוח פתרונות לצמצום הפערים ולגיבוש תהליכים ארגוניים ליישומם.

כללית אפשר להצביע על שלושה סוגי תהליכים וגורמים בסביבה העשויים להשפיע על צה"ל:

1. **גורמים בתחום הטכנולוגי-כלכלי** — התפתחויות טכנולוגיות ישפיעו על המערכת הצבאית ככוח משיכה אפשרי לאוכלוסיות המשרתים למיניהן ויעשו את המרכיב הטכנולוגי לחשוב ולמרכזי בגיוס ובמיון אנשים ובפיתוח מסלולי קריירה עבורם.

2. **גורמים בתחום החברתי** — תהליכי שלום עתידיים אפשריים ישפיעו, ללא ספק, על מבנה התעסוקה במשק, מעצם העובדה שנטל הביטחון (תלוי בתרחישי השלום השונים) כנראה יקטן.

תהליכים אלה גם יחלישו מגננונים אינטגרטיביים בחברה הישראלית, שלרוב נסובו סביב שאלות קיומיות. תהליכים כאלה יכולים גם להיות מלווים בשינוי ערכים מכיוון של דגש על הכלל לערכים המכוונים לפרט — ערכים שהם בעלי אופי חומרי יותר — ולכיוון של דרישה לתגמולים אקסטרינזיים (השכלה וכדו').

3. **עמדות כלפי המדינה והצבא** — תהליכי שלום בצד שינוי בסדר העדיפויות הערכי (מהכלל אל הפרט) יכולים להשפיע גם על שינוי בתפיסת השירות — מראייתו כחובה לאומית בסיסית לראייתו כערוץ למוביליות חברתית בצד סיפוק צורכי הפרט (אתגר, עניין וכדו').

חשיבה מסודרת בצד תהליכי תכנון בעידן כזה של שינויים עשויים להביא למיצוי ולפיתוח טוב של המשאב האנושי ולאפשר לצה"ל לבצע את תפקידיו החשובים בחברה הישראלית בצורה מיטבית.

הערות

1. ע' מייזלס, "השירות הצבאי כמרכיב מרכזי בחוויה הישראלית", *סקירה חודשית*, 9-8, עמ' 19-3.

2. J. Burk, "National Attachments and the Decline of the Mass Armed Forces", *Journal of Political and Military Sociology*, 17(1), 1989, pp. 65-81.

3. I. McAallister & H. Smith, "Selecting the Guardians: Recruitment and Military Values in the Australian Officer Corps", *Journal of Political and Military Sociology*, 17(1), 1989, pp. 27-42.

4. D.R. Segal & Y.H. Yoon, "Institutional and Occupational Models of the Army in the Career Force: Implications for Definition of Mission and Perceptions of Combat Readiness", *Journal of Political and Military Sociology*, 12, 1984, pp. 243-256.