

הגורמים המשפיעים על המוטיבציה לשרת במילואים בעת שלום ובעת מלחמה

גורמים דומים משפיעים על המוטיבציה של חיילי המילואים הן בעת רגיעה והן בעת מלחמה, אך בעת מלחמה גוברת עוצמתם של הגורמים מעודדי המוטיבציה. לכן יש לצפות כי אותם הגורמים, המורידים את המוטיבציה בעת שלום, יפגעו - גם אם במידה פחותה - במוטיבציה לשרת בעת מלחמה. החדשות הטובות הן שרבים מגורמי המוטיבציה נמצאים בשליטת הצבא, כגון יחס המפקדים לחייליהם ויכולתה של המערכת לצמצם את המתחים בין מחויבויות הצבאיות והאזרחיות של חייל המילואים

« מבוא

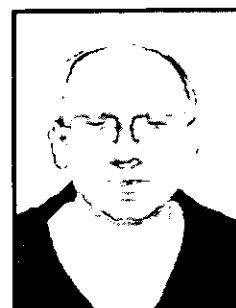
למאמר זה יש כמה מטרות. ראשית, להציג בפני הקורא את הגישות התיאורטיות המרכזיות, המנסות להסביר את מוטיבציית החייל לשרת בצבא הסדיר ובצבא המילואים. שנית, לבחון האם תיאוריות אלה תקפות גם לצבא המילואים בישראל. לבסוף נבחן את מוטיבציית החייל בעת שלום לעומת המוטיבציה שלו בעת מלחמה. בהקשר זה נשאל שתי שאלות מרכזיות: 1. כיצד משפיע המעבר ממצב רגיעה למצב מלחמה על רמת המוטיבציה של חיילי המילואים? 2. האם הגורמים המשפיעים על המוטיבציה של חייל המילואים בעת רגיעה זהים לגורמים המשפיעים על המוטיבציה שלו בעת מלחמה? האם השפעתם היחסית זהה?

« גישות תיאורטיות להסבר המוטיבציה לשרת בצבא הסדיר ובמילואים

« הגישה הכלכלית-חברתית

הגישה הכלכלית-חברתית מתמקדת בבחינת הקשר בין מאפייניו הסוציו-דמוגרפיים של החייל לבין המוטיבציה

שלו לשרת במילואים. באופן כללי מניחים החוקרים הדוגלים בגישה זו כי המוטיבציה של החייל מושפעת ממאפיינים אישיים כגון: רמת השכלתו, רמת הכנסתו ומאפייניו הכלכליים האחרים, גילו ומצבו המשפחתי. לדוגמא, מחקר שנעשה בקרב יחידות אמריקניות מצביע על קשר שלילי בין רמת ההשכלה לשיעורי הנשירה משירות צבאי (Grissmer & Kirby, 1988). במילים אחרות, חיילים בעלי השכלה נמוכה נטו במידה רבה יותר לנשור לפני המועד שבו אמורים היו לסיים את שירותם בהשוואה לבעלי השכלה גבוהה. למרבה הצער, ההוכחות האמפיריות ביחס למשתנים האחרים אינן עקביות. בעוד שגריפיט ווייט (Perry, Griffith & White, 1991) מצאו כי חיילים ותיקים הם בעלי סיכוי גבוה יותר להשלים את שירותם, הרי שגריסמר וקירבי (Grissmer & Kirby, 1988) מצאו כי יש להם פחות מוטיבציה מאשר לחיילים צעירים יותר. באשר למצב המשפחתי, הרי לצד מחקר (Perry, Griffith & White, 1991) שמצא כי לרווקים סיכוי גבוה יותר לעזוב את השירות הצבאי, הרי מחקר דומה (Kirby & Naftel, 2000) מצא כי דווקא לנשואים יש מוטיבציה נמוכה יותר לשרת. לעומת זאת מחקר



« פרופסור גבריאל בן-דור « ראש המכון לחקר הביטחון הלאומי באוניברסיטת חיפה



שלישי (Siebold & Lindsay, 1999) לא מצא שום השפעה של המצב המשפחתי על המוטיבציה לשרת בצבא. חוסר עקביות כזה מופיע גם ביחס למשתנה רמת ההכנסה (Lakhani & Fugita, 1993; Perry, Griffith & White, 1991).

הגישה הכלכלית-חברתית זוכה לתמיכה מעשית של גורמים רבים בשל האופן הפשוט שבאמצעותו ניתן ליישם את הנחותיה התיאורטיות. יישום ההנחות התיאורטיות כולל תהליכי מיון של כוח אדם לפני השירות הצבאי ובמהלכו, ואלה מאפשרים לנבא את מאפייני המוטיבציה הצפויים של החייל במהלך שירותו.

«גישת המחויבויות הסותרות»

גישה זו מצביעה על רמת הקונפליקט בין המחויבויות האזרחיות של החייל לאלה הצבאיות כעל הגורם המרכזי המשפיע על רמת המוטיבציה שלו לשרת בצבא. החוקרים הדוגלים בגישה זו מניחים כי כאשר מתקיים

ניגוד בין מחויבויות אזרחיות של הפרט (למשל לחצים בעבודה ובמשפחה) לבין מחויבויותיו הצבאיות, נפגמת רמת המוטיבציה שלו לשרת. מחקרים בארה"ב מצביעים כי לחצים מצד מעסיקים או מצד המשפחה (ובעיקר בת הזוג) הם מרכיב מרכזי בהחלטת החייל להפסיק את שירותו הצבאי (Perry, Griffith & White, 1991; Kirby & Naftel, 2000; Schum, et al., 1996).

באופן כללי מצביעים המחקרים השונים כי קיימת זיקה בין המחויבות לשירות הצבאי לבין המחויבויות בחיים האזרחיים. כאשר המחויבויות הצבאיות והאזרחיות עולות בקנה אחד, מתחזקת המוטיבציה של החייל לשרת. אולם כאשר קיים קונפליקט בין השניים (השירות הצבאי מפריע למילוי המחויבויות האזרחיות) צפויה המוטיבציה של החייל להיפגע.

«גישת הגורמים הארגוניים»

גישה זו מצביעה על קשרים בין המבנה והתפקוד של הארגון הצבאי לבין המוטיבציה של החייל לשרת. בשונה משתי הגישות שהוצגו עד כה מניחה גישה זו כי במבנהו ובהתנהלותו של הארגון הצבאי יש פוטנציאל להשפיע (לחיוב או לשלילה) על המוטיבציה של חייליו. באופן כללי ניתן להצביע על שלושה גורמים מרכזיים בגישה זו:

1. טיב מערכת היחסים בין החייל למפקדיו. כאשר קיימת פתיחות של המפקדים לבעיותיו של החייל ונכונות לסייע ולהקשיב לו, אזי המוטיבציה שלו לשרת תעלה (Perry, Griffith & White, 1991).
 2. רמת הסיפוק של החייל מהתפקיד שהוא ממלא בצבא. מחקרים רבים, שנערכו בעיקר בעת מלחמת המפרץ, מצאו כי כאשר החייל מרגיש סיפוק ומבין את חשיבות תפקידו, אזי המוטיבציה שלו לשרת תהיה גבוהה יותר (Harris, Elig & Oliver, 1991; Hom, Katberg & Hulin, 1978; Lakhani, 1995).
 3. יחסי החייל עם חבריו ליחידה. כאשר קיימת מערכת יחסים טובה, חמה ואינטימית בין החיילים, אזי המוטיבציה שלהם לשרת גדלה במידה ניכרת. מהסיבה הזאת יש חשיבות רבה לכך שחייל מילואים ישרת ביחידה אורגנית. (Hom, Katberg & Hulin, 1978; Lakhani, 1995).
- גם הגישה הזאת זוכה ליישום רב בקרב מערכות צבאיות, משום שהיא גורסת כי הגורמים המשפיעים על המוטיבציה נמצאים כולם בתחום שליטתה של המערכת הצבאית.

«גישת הגורמים האידיאולוגיים»

גישה זו מצביעה על הקשרים בין מערכת הערכים והאמונות של החייל לבין רמת המוטיבציה שלו לשרת. באופן כללי, ככל שקיים מתאם רב יותר בין הערכים שבהם דוגל החייל לבין ערכי המדינה והצבא – כך צפויה לגדול המוטיבציה שלו לשרת. נראה כי באופן יחסי זכתה

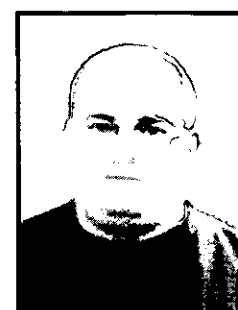
צוות המכון לחקר הביטחון הלאומי



«עמי פדהצור»



«דפנה קנטי-נסים»

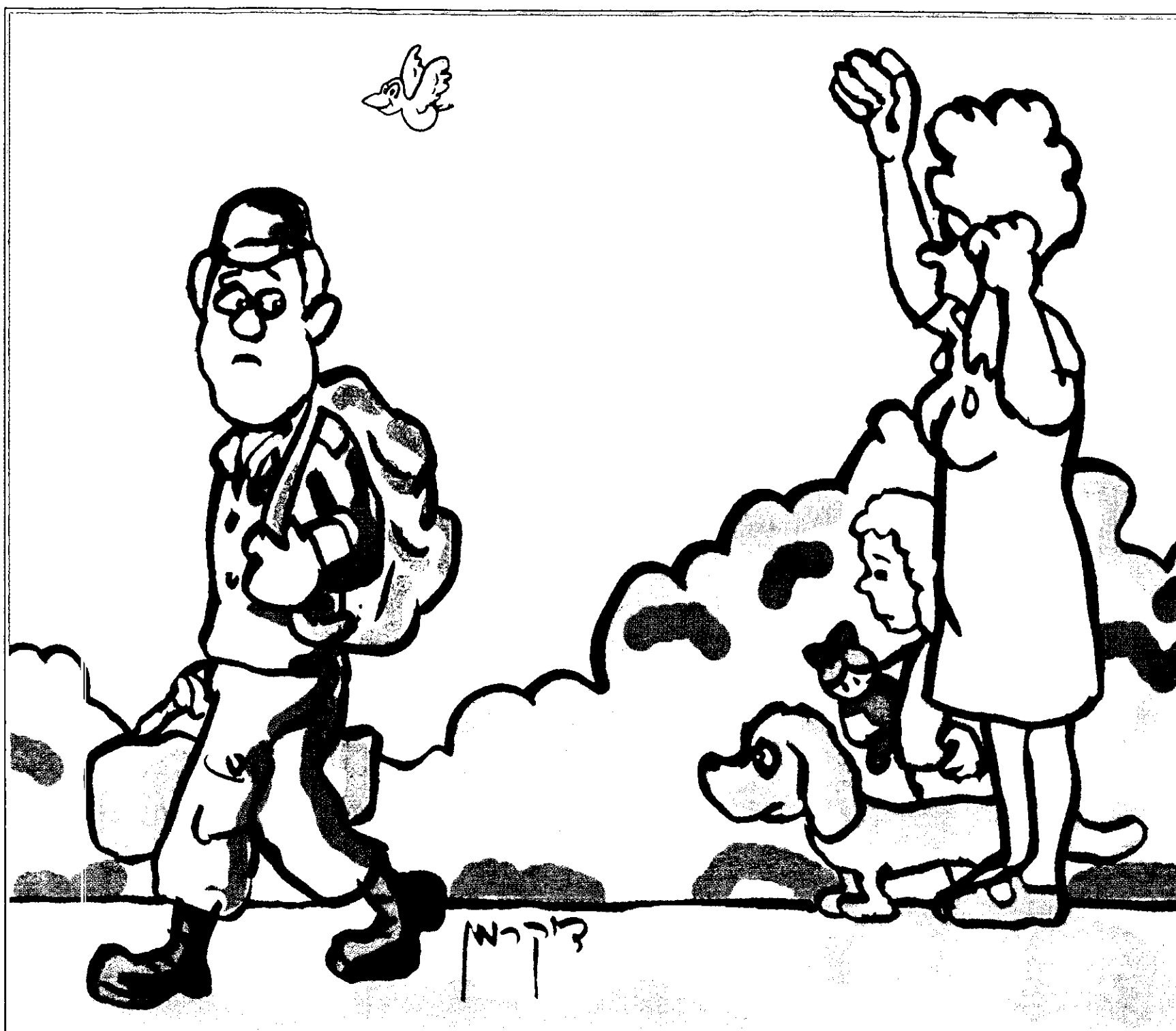


«ערן זידיס»



«אריה פרליגר»





אחת. אולם מהמחקרים המועטים שבכל זאת ניסו לבחון את הנושא עולה כי לרמת הפעילות ולסוגה יש השפעה של ממש על המוטיבציה של החייל במהלך שירותו.

אחד המחקרים הראשונים בתחום זה הוא של פאריס (Faris, 1995). המחקר שלו העלה כי דעיכת המלחמה הקרה הביאה במקביל לדעיכה במוטיבציה של החיילים האמריקנים. מחקרים נוספים שנערכו מאוחר יותר מחזקים את המסקנה שאליה הגיע פאריס בדבר הקשר החיובי בין רמת הפעילות הצבאית של החייל או הסיכוי לפעילות צבאית לבין רמת המוטיבציה שלו. קירבי ונפטל (Kirby & Naftel, 2000) מצאו כי רמת המוטיבציה של יחידות האמורות להישלח לפעילות מבצעית גבוהה פי שלושה מרמת המוטיבציה של יחידות שאינן צפויות להשתתף בפעילות. כמו כן נמצא כי חיילים שהשתתפו בעבר בלחימה מגלים מוטיבציה גבוהה יותר מאשר חיילים אשר מעולם לא השתתפו בלחימה (Kelley et al., 2001; Lakhani & Abod, 1997). אולם קיימים גם מחקרים המצביעים על מגמות אחרות – בעיקר כשהפעילות המלחמתית נמשכת זמן רב. קלי ועמיתיו (Kelley et al., 2001) כותבים כי חיילים

הגישה הזאת לתשומת הלב המועטה ביותר בספרות האקדמית. עם זאת, לחני ופוגיטה (Lakhani & Fugita, 1993) טוענים כי חיילי המילואים מונעים, בין השאר, גם על ידי רגשות פטריוטיים, המוגדרים כרצון לסייע ולתרום למען המדינה, החברה והערכים המרכזיים שעליהם הן מושתתות. במחקר קודם של כותבי מאמר זה (2001) נמצא באופן מפתיע כי בקרב חיילי מילואים בישראל יש קשר שלילי בין רמת המוטיבציה לבין עמדות לאומניות ומיליטנטיות. ממצא מפתיע זה סותר את ההנחה כי ככל שהחייל דוגל בעמדות ימניות יותר, כך יהיה בעל מוטיבציה גבוהה יותר לשרת. אחד ההסברים לממצא הזה ניתן למצוא בהבדלים בין המוטיבציות של החיילים בעת שלום למוטיבציות שלהם בעת מלחמה.

«מוטיבציה בעת שלום ובעת מלחמה»

רק מחקרים אקדמיים מעטים ניסו להבין את הקשר בין רמת המוטיבציה של החייל לבין רמת הפעילות שלו וסוג הפעילות שלו, וליתר דיוק, האם יש הבדלים במוטיבציה לשירות בעת מלחמה לעומת עת שלום. המחקר האקדמי בתחום הזה נערך ברובו בעיתות רגיעה ובנקודות זמן

נשואים, המרוחקים במשך זמן רב מבנות זוגם כתוצאה מפעילות צבאית, סובלים מירידה במוטיבציה, הנובעת מחששם לפגיעה באיכותה של מערכת היחסים הזוגית שלהם.

לסיכום, נראה כי בעת מלחמה ניתן לצפות לעלייה ברמת המוטיבציה של החיילים, אולם אם המלחמה תהיה ממושכת, עלולה מגמה זו להשתנות. עם זאת חשוב לציין כי כל המחקרים האלה בוצעו בנקודת זמן יחידה ולא השוו בין זמן שלום לזמן מלחמה – עובדה המקשה על הסקת מסקנות גורפת או מרחיקת לכת באשר להשפעה של אופי הפעילות על המוטיבציה של החייל לשרת במילואים.

«מבנה המחקר»

המחקר הנוכחי מבוסס על שני סקרים המודדים מוטיבציה של יותר מ-1,000 חיילי מילואים. הסקר הראשון, שכלל 501 נשאלים, נערך בפברואר 2000, בעת רגיעה ביטחונית, בתקופה שבה תהליך השלום עדיין היה בשיאו, ורמת הטרור הפלסטיני הייתה נמוכה באופן יחסי. הסקר השני, שכלל 503 נשאלים, נערך במארס 2002, כמעט שנה וחצי לאחר תחילתה של מתקפת הטרור הפלסטינית, כאשר צה"ל כבר היה בעיצומה של פעילות אינטנסיבית בשטחי יהודה ושומרון, אך לפני מבצע "חומת מגן".

«ממצאים»

משתתפים סוציו-דמוגרפיים

בעת רגיעה, ככל שרמות ההכנסה וההשכלה גבוהות יותר, כך גם גוברת המוטיבציה לשרת. אולם בעת מלחמה רמת ההשכלה אינה משפיעה כלל על המוטיבציה של החייל, ואילו ההשפעה של רמת ההכנסה קטנה. המסקנה המרכזית היא כי גורמים סוציו-דמוגרפיים משפיעים על רמת המוטיבציה של חייל המילואים בעיקר בעיתות רגיעה.

«מחויבויות סותרות»

גם בעת מלחמה וגם בעת רגיעה קיים קשר שלילי חזק מאוד בין רמת המוטיבציה של החייל לבין רמת המחויבויות שלו בזירה האזרחית. קשר שלילי זה מתחזק בעת מלחמה, שכן אז שהות ארוכה מחוץ לבית וריחוק ממקום העבודה מחריפים את הקונפליקטים בין המחויבויות האזרחיות למחויבויות הצבאיות וכמובן מפחיתות את רמת המוטיבציה של חייל המילואים.

«גורמים ארגוניים»

גם בעת רגיעה וגם בעת מלחמה ניתן לראות כי לכידות וקרבה בין החייל לשאר המשרתים ביחידתו כמו גם פתיחות והבנה של הארגון הצבאי לצורכי החייל מגבירות את רמת המוטיבציה של החייל לשרת במילואים. מגמה זו מתחזקת בעת מלחמה: אז הקשר

בין המשתתפים האלה לבין רמת המוטיבציה של החייל מתחזק באופן משמעותי.

«גורמים אידיאולוגיים»

במשתתפים האידיאולוגיים ישנן מגמות לא עקביות. בעוד שבעת רגיעה קיים קשר חיובי בין רמת הפטריוטיות למוטיבציה לשרת במילואים, הרי קיים קשר שלילי בין רמת הלאומנות לבין רמת המוטיבציה לשרת במילואים. בעת מלחמה הקשר בין רמת הפטריוטיות לרמת המוטיבציה מתחזק, לעומת זאת הקשר בין רמת הלאומנות למוטיבציה נעלם לחלוטין. הסבר לכך יכול להימצא בטענה כי בעת מלחמה הביקורת מפי חיילים לא לאומנים דועכת, ורמת המוטיבציה שלהם לשרת עולה.

«בעוד שפטריוטיות משפיעה באופן חיובי על המוטיבציה, הרי שעמדות לאומניות משפיעות עליה לרעה. הזדהות עם המרכז החברתי בישראל מגבירה לרוב את המוטיבציה, ואילו ריחוק מהמרכז (קיצוניות) פוגע במוטיבציה»»

«סיכום ומסקנות»

במחקר קודם, אשר נערך בפברואר 2000, נמצא דמיון רב בין גורמי המוטיבציה המשפיעים על חיילי המילואים בצה"ל לבין גורמי המוטיבציה המשפיעים על חיילי מילואים במדינות מערביות אחרות. זאת למרות השוני באופיו של מערך המילואים בישראל והדרישות המיוחדות שבהן עומדים חייליו. במחקר הנוכחי ביקשנו להרחיב את הידע על גורמי המוטיבציה בקרב חיילי המילואים בצה"ל ולהשוותם בשני מצבי ביטחון שונים: שלום ומלחמה.

ממצאי המחקר מצביעים על כך שישנם גורמי מוטיבציה שמושפעים מהמצב הביטחוני, וישנם גורמים שאינם מושפעים ממנו. בראש ובראשונה נצפתה עלייה במידת המוטיבציה כתוצאה מהמעבר ממצב של שלום למצב של מלחמה. באופן כללי בזמן מלחמה נצפתה מוטיבציה גבוהה יותר בקרב חיילי המילואים, שבאה לידי ביטוי בתשובותיהם לכל אחד מהיגדי המוטיבציה שנבדקו. יתרה מזאת, חיילי המילואים הראו נכונות רבה יותר בעת מלחמה להמשיך לשרת בכוחות המילואים



בכלל וביחידות השדה בפרט.

אלה ממצאים מעודדים: בשעת מלחמה או משבר ניתן לצפות לרמת מוטיבציה גבוהה בקרב חיילי המילואים, לנכונותם להתגייס ולנכונותם למלא את המשימות הנדרשות מהם. יחד עם זאת, להבדלים בין רמת המוטיבציה בעת רגיעה לרמת המוטיבציה בעת מלחמה ישנם גם היבטים מדאיגים. רמת המוטיבציה הנמוכה יותר בעת רגיעה עשויה לפעול כחרב פיפיות: חיילי מילואים שהתגייסו בעת חירום, אך לא התאמנו בעיתות רגיעה, עלולים להפגין כשירות נמוכה במיוחד. ישנם גם גורמים המשפיעים על המוטיבציה באותה מידה בעת שלום ובעת מלחמה. בשתי התקופות נמצא כי ככל שרמת הכנסתו של החייל גבוהה יותר, ככל שחזקה יותר הלכידות של יחידתו, ככל שקשריו עם מפקדיו ביחידה טובים יותר, וככל שעמדותיו פטריוטיות יותר – כך עולה גם המוטיבציה שלו לשרת במילואים.

«**על מערכת המילואים לעשות את המיטב כדי לצמצם את המתחים בין צורכי הגיוס לבין צרכי האזרחים של החייל. מתחים אלה, הקיימים גם בעת שלום, מתגברים עוד יותר בעת מלחמה ועשויים להכביד על החייל למלא את משימותיו**»

כמו כן הן בעת שלום והן בעת מלחמה חיילים קרביים מפגינים רמות מוטיבציה גבוהות יותר מאלה של חיילי מנהלה. לעומת זאת, מחויבויות מנוגדות, הכוללות לחצי פרנסה ועבודה ולחץ מצד המשפחה, מורידות את מידת המוטיבציה של חיילי המילואים הן בעת שלום והן בעת מלחמה. במילים אחרות: ככל שהמחויבויות המנוגדות של החייל חזקות יותר, כך פוחתת המוטיבציה שלו לשרת. מכל גורמי המוטיבציה שנבחנו, שניים בלבד השפיעו בזמן שלום אך לא בזמן מלחמה: רמת ההשכלה של החייל ועמדות לאומניות.

ממצאים אלה תומכים איפוא במידה ניכרת בטענה כי המוטיבציה בעת מלחמה מושפעת מאותם הגורמים המשפיעים על המוטיבציה בעת שלום. אולם עוצמת השפעתם של הגורמים האלה שונה לעיתים קרובות בעת שלום לעומת עוצמת השפעתם בעת מלחמה. גורמים סוציו-דמוגרפיים (מאפייניו האישיים של החייל) נמצאו בעת שלום כבעלי ההשפעה המועטה

ביותר מכל גורמי המוטיבציה שנמדדו. בעת מלחמה פחתה השפעתם עוד יותר: הקשר בין רמת ההשכלה למוטיבציה נעלם כליל, ואילו הקשר בין רמת ההכנסה למוטיבציה הצטמצם במידה ניכרת. היות ובאופן כללי נצפתה עלייה ברמת המוטיבציה של כלל החיילים בעת מלחמה, אין אנו מניחים כי ההסבר להיחלשות השפעתם של הגורמים הסוציו-דמוגרפיים נעוץ בהחלשת המוטיבציה של השכבות החזקות יותר, אלא דווקא בחיזוק המוטיבציה בקרב חיילים ממעמד סוציו-אקונומי חלש.

באשר למחויבויות המנוגדות – אלה פוגעות במוטיבציה בימי שלום ובימי מלחמה, אולם פגיעתן בעת מלחמה משמעותית הרבה יותר: מחויבויות המנוגדות של החייל מחלישות בעת מלחמה את המוטיבציה שלו לשרת יותר מאשר הן מחלישות אותה בעת שלום. בעת מלחמה, כאשר השירות הצבאי ממושך יותר ונושא בקרבו סיכון רב יותר, יש איום חמור יותר על האינטרסים האזרחיים של החייל. חיילים בעלי משפחות חשופים לאיום זה יותר מאשר חיילים רווקים. כמו כן חיילים בעלי עסקים משלהם חשופים יותר לפגיעה במוטיבציה – קרוב לוודאי משום שנשקף איום רב יותר למקורות פרנסתם.

דווקא בהתייחס לגורמים הארגוניים עשויות התוצאות להפתיע. למרות ההבדל הניכר ברמת האיום שעיימו מתמודדים חיילים קרביים בהשוואה לחיילי מנהלה, השינוי בעוצמת השפעתו של גורם זה בין שני סוגי החיילים (חיילים קרביים וחיילי מנהלה) הוא זניח. ייתכן שתחושת המשבר והאיום הלאומי פועלים גם על חיילים שאינם מצויים בחזית הלחימה.

גורמים ארגוניים, ובעיקר רמת הלכידות של היחידה ורמת הפתיחות של המפקדים, משפיעים בימי שלום ובימי מלחמה, אך השפעתם רבה במיוחד בעיתות מלחמה. מתברר כי בעת מלחמה מסתמך החייל במידה רבה יותר על המערכת הצבאית המקיפה אותו. כאשר מדובר בגיוס ממושך, המערכת הצבאית הופכת מעין תחליף למערכות התומכות שעליהן נסמך החייל באזרחותו. מכאן שטיפול נאמן של המנגנון הארגוני בצורכי החייל עשוי לשפר במידה ניכרת את המוטיבציה שלו לשרת. יחסי כבוד עם הצוות הפיקודי והיכרות אישית עם חיילי היחידה מוסיפים במידה ניכרת לעלייה ברמת המוטיבציה של החייל ומסייעים להתמודדות עם הלחצים הרבים של תקופת המשבר.

באשר לגורמים האידיאולוגיים, חשובה ההבחנה בין פטריוטיות ללאומנות. בעת שלום משפיעים מאפיינים אלה באופן מנוגד. בעוד שפטריוטיות משפיעה באופן חיובי על המוטיבציה, הרי שעמדות לאומניות משפיעות עליה לרעה. בעוד שהקשר בין עמדות פטריוטיות למוטיבציה נראה ברור וצפוי, הקשר בין עמדות לאומניות להעדר מוטיבציה דורש הסבר. פטריוטיות מוגדרת במחקר זה כהזדהות עם ערכי המדינה ועם



«מקורות»

- Faris, H. J., "The Looking-Glass Army: Patriotism in the Post-Cold War Era", **Armed Forces and Society**, 21 (3), 1995, 411-434
- Grissmer, D. W. and Kirby, S. N. (1988), "Changing Patterns of Nonprior Service Attrition in the Army National Guard and Army Reserve", **RAND**, R-3626-RA, Santa Monica, CA, 1988
- Harris B. C., Elig T. W. and Oliver L. W. (Eds.), "Survey of Mobilized Reservists: Attitudes and Experiences During Operation Desert Storm", **U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences**, Alexandria, VA, 1991
- Hom, P.W., Kateberg, R.G. and Hulin, C.L., "The Prediction of Employee Turnover in a Part-Time Military Organization", **Organizational Effectiveness Research Program, Office of Naval Research**, Arlington, VA, 1978
- Kelly, M. L., Hock, E. Bonney, J. F, Jarvis, M. S., Smith, K. M., and Gaffney, M. A., "Navy Mothers Experiencing and not Experiencing Deployment: Reasons for Staying in or Leaving the Military", **Military Psychology** 13 (3), 2001, 55-71
- Kirby, S.N. and Naftel, S., "The Impact of Deployment on the Retention of Military Reservists", **Armed Forces & Society** 26, (2), 2000, 259-284
- Lakhani H., "Reenlistment Intentions of Citizen Soldiers in the U.S. Army", **Armed Forces and Society** 22 (1), 1995, 117-130
- Lakhani, H and Abod, E. T., "The Effectiveness of Economic Incentives for Career Commitment of Peacekeepers in the Sinai", **Armed Forces and Society** 23 (3), 1997, 391-414
- Lakhani, H. and Fugita, S. S., "Reserve Guard Retention: Moonlighting or Patriotism", **Military Psychology** 5, 1993, 113-125
- Perry S., Griffith J., White, T., "Retention of Junior Enlisted Soldiers in the All-Volunteer Army Reserve", **Armed Forces and Society** 18 (1), 1991, 111-131
- Schumm, W. R., Bell, B. D., Rice, R. E. and Sanders Diane, "Trends in Dual Military Couples in the U.S. Army", **Psychological Reports** 78, 1996, 1287-1298
- Siebold, G. L. and Lindsay, T. J., "The Relation between Demographic Descriptors and Soldier-Perceived Cohesion and Motivation", **Military Psychology** 11 (1), 1999, 109-128

סמליה, בעוד שלאומנות מוגדרת כניציות פוליטית, במיוחד ביחס לבעיה הפלסטינית. בעוד שתמיכה בעמדות פטריוטיות מסמלת קרבה לקולקטיב בחברה הישראלית, הרי שתמיכה קיצונית בעמדות לאומניות מאפיינת קבוצות שוליים בחברה. הזדהות עם המרכז החברתי בישראל מגבירה לרוב את המוטיבציה, ואילו ריחוק מהמרכז (קיצוניות) פוגע במוטיבציה.

בעת מלחמה נהוג לטשטש את חילוקי הדעות הפוליטיים ולהתלכד סביב מסרים שאינם שנויים במחלוקת, ולכן אז אין הבדל של ממש במוטיבציה של הלאומנים ושל הלא לאומנים. שניהם כאחד מאוחדים סביב המטרה העיקרית: הצורך לנצח. את חילוקי הדעות משאירים ליום שלאחר הניצחון.

שלוש מסקנות עולות מהמחקר:

1. גורמים דומים משפיעים על המוטיבציה של חיילי המילואים הן בעת רגיעה והן בעת מלחמה, אך בעת מלחמה גוברת עוצמתם של הגורמים מעודדי המוטיבציה. לכן אין להתעודד משיעורי גיוס גבוהים ומביטויי מוטיבציה מוגברים בעת גיוס חירום, אלא יש לתת את מלוא תשומת הלב דווקא למוטיבציה הנמוכה בעת רגיעה. יש לצפות כי אותם הגורמים המורידים את המוטיבציה בעת שלום יפגעו (גם אם במידה פחותה) במוטיבציית השירות בעת מלחמה. נוסף על כך דרושה בחינה מחודשת של תפיסת הכוח הצבאי בישראל וביסוסו על מציאות חדשה המתאפיינת ברמת אימון וברמת הכשרה נמוכות יותר של יחידות המילואים המתחייבות מציאות של קשיי גיוס בעת שלום.
2. על מערכת המילואים לעשות את המיטב כדי לצמצם את המתחים בין צורכי הגיוס לבין צרכי האזרחים של החייל. מתחים אלה, הקיימים גם בעת שלום, מתגברים עוד יותר בעת מלחמה ועשויים להכביד על החייל למלא את משימותיו. טיפול ממוקד בגורמי מוטיבציה אלה צפוי לשפר את המוטיבציה לשירות הן בעת שלום והן בעת מלחמה, ולכן יש בו כדי לסייע בתכנונם ובתחזוקם של כוחות המילואים.
3. לבסוף, אין ספק כי בהתייחסותה של החברה הישראלית לשירות הצבאי מתחוללים בעשורים האחרונים שינויים של ממש. אולם ממצאי המחקר הזה מראים כי שינויים אלה פחותים בהשפעתם על המוטיבציה של חיילי המילואים בהשוואה להשפעתם של גורמים פנים-ארגוניים, הנמצאים בשליטתה של מערכת הביטחון. דווקא במציאות משתנה זו על קברניטי המערכת להתמקד בגורמים הנמצאים תחת השפעתם. בעוד שהמגמות החברתיות בישראל אינן ניתנות לשינוי בנקל, דווקא התאמת המסגרת הצבאית למציאות החדשה צופנת בקרבה את הפוטנציאל לשימור נכונותו של הציבור בישראל להתגייס לשירות הצבאי – במילואים כמו גם בחובה.

